

- 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.

**Notă.** A se vedea și: ► Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a salariaților (M. Of. nr. 1006 din 18 decembrie 2006); ► art. 27-31 CDFUE.

**Art. 40. [Angajatorul: drepturi și obligații]** (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.

**Recurs în interesul legii.** A se vedea Decizia nr. 2/2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, Completul competent să judece recursul în interesul legii, redată în extras *supra*, la art. 34.

**Notă. 1.** A se vedea și: ► Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a salariaților (M. Of. nr. 1006 din 18 decembrie 2006); ► art. 27-31 CDFUE.

**2.** Cu privire la lit. d) de la alin. (2) al art. 40, a se vedea și art. 21 lit. a) din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată prin Legea nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999), care prevede ca lucrătorii sau reprezentanții lor să fie informați periodic sau la momentul oportun de o manieră clară, despre situația economică și financiară a întreprinderii în care sunt încadrați, fiind înțeles că divulgarea anumitor informații care pot prejudicia întreprinderea va putea fi refuzată sau că se va putea solicita ca acestea să fie confidențiale.

### Capitolul III. Modificarea contractului individual de muncă

**Art. 41. [Condițiile modificării]** (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

**Notă.** A se vedea și art. 1243 CC, potrivit căruia, „*Dacă prin lege nu se prevede altfel, orice modificare a contractului este supusă condițiilor de formă cerute de lege pentru încheierea sa*”.

**Art. 42. [Modificarea unilaterală a locului de muncă]** (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

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

**Art. 43. [Delegarea]** Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

**Art. 44. [Durata și indemnizarea delegării]** (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi

pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

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

**Notă. 1.** A se vedea și H.G. nr. 1860/2006 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interesul serviciului (M. Of. nr. 1046 din 29 decembrie 2006).

**2.** În ceea ce privește delegarea în străinătate, a se vedea și H.G. nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar (M. Of. nr. 154 din 19 iulie 1995). Acest act normativ reglementează indemnizația de delegare pentru instituțiile publice care trimit personal în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, precum și pentru personalul din regiile autonome și societățile cu capital integral sau majoritar de stat, care se deplasează temporar în străinătate. Însă, potrivit art. 17 din respectivul act normativ, *„Se recomandă agenților economici, alții decât cei prevăzuți la art. 16 alin. (1), precum și fundațiilor, asociațiilor și altora asemenea, să aplice în mod corespunzător prevederile prezentei hotărâri”*.

**Art. 45. [Detașarea]** Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

**Notă.** A se vedea și Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale (M. Of. nr. 196 din 21 martie 2017).

**Art. 46. [Durata și indemnizarea detașării]** (1) Detașarea poate fi dispusă pe 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 poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(4) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

**Art. 47. [Drepturile salariatului detașat]** (1) Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

(2) Pe durata detașării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detașat.

(3) Angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat.

(4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea.

(5) În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile potrivit prevederilor alin. (1) și (2), salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

**Notă.** A se vedea și H.G. nr. 1860/2006 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interesul serviciului (M. Of. nr. 1046 din 29 decembrie 2006).

**Art. 48. [Modificarea locului și felului muncii în situații excepționale]** Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

#### **Capitolul IV. Suspendarea contractului individual de muncă**

**Art. 49. [Modalitățile și efectele suspendării]** (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.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

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

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă, se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

**Notă.** A se vedea și: ► Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată (M. Of. nr. 365 din 29 mai 2007); ► Legea nr. 269/2003 privind Statutul Corpului diplomatic și consular al României (M. Of. nr. 441 din 23 iunie 2003); ► Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată (M. Of. nr. 826 din 13 septembrie 2005); ► Legea nr. 123/2006 privind statutul personalului de probațiune (M. Of. nr. 407 din 10 mai 2006).

**Art. 50. [Suspendarea de drept]** 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.

**Notă.** A se vedea și: ► art. 195 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012); ► Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată (M. Of. nr. 365 din 29 mai 2007); ► O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (M. Of. nr. 1074 din 29 noiembrie 2005); ► art. 137<sup>1</sup> alin. (3) din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată (M. Of. nr. 1066 din 17 noiembrie 2004); ► art. 46 din Legea nr. 96/2006 privind Statutul deputaților și al senatorilor, republicată (M. Of. nr. 49 din 22 ianuarie 2016); ► art. 28 din Legea nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali (M. Of. nr. 912 din 7 octombrie 2004).

**Art. 51. [Suspendarea din inițiativa salariatului]** (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;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g)<sup>[1]</sup> 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.

**Notă. 1.** Prevederile art. 51 lit. f) au fost modificate implicit prin dispozițiile art. 195 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012),

---

<sup>[1]</sup> Lit. g) de la alin. (1) al art. 51 a fost introdusă prin art. XII din Legea nr. 57/2016.

potrivit căroro „Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, al angajatului se suspendă de drept”.

2. A se vedea și: ► O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor (M. Of. nr. 830 din 10 decembrie 2010); ► art. 28 din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (M. Of. nr. 1074 din 29 noiembrie 2005); ► Legea nr. 210/1999 a concediului paternal (M. Of. nr. 654 din 31 decembrie 1999); ► art. 50 din Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției, republicată (M. Of. nr. 739 din 23 septembrie 2016).

**Art. 52. [Suspendarea din inițiativa angajatorului]** (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;

b) 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;

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

c<sup>1)</sup> 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 cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), 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.

**Constituționalitate.** 1. Prin Decizia nr. 279/2015 (M. Of. nr. 431 din 17 iunie 2015), Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate și a constatat că **dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii sunt neconstituționale**. Curtea a reținut că măsura suspendării determină încetarea temporară a obligațiilor părților ce izvorăsc din contractul individual de muncă, iar, în ipoteza textului de lege analizat, cauza suspendării nu operează de drept și nici nu este o exprimare a voinței salariatului, ci a angajatorului. Mai mult, spre deosebire de situația altor categorii socio-profesionale, când suspendarea operează ca urmare a punerii în mișcare a acțiunii penale și/sau a trimerii în judecată, acte dispuse de magistrați, având un caracter obiectiv, extrinsec raporturilor dintre cel care desfășoară activitatea profesională și instituția,

<sup>[1]</sup> Lit. c<sup>1)</sup> de la alin. (1) al art. 52 a fost introdusă prin art. 61 pct. 1 din Legea nr. 255/2013.

autoritatea ori corpul profesional din care face parte, suspendarea contractului de muncă în ipoteza art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 se poate dispune de către angajator ca urmare a plângerii penale pe care tot el o formulează împotriva salariatului, de voința acestuia depinzând, deopotrivă, cauza suspendării contractului de muncă și instituirea acestei măsuri. În aceste condiții, Curtea consideră că respectarea garanțiilor de obiectivitate și de temeinicie ale deciziei de suspendare dispuse de angajator poate fi în mod facil pusă sub semnul îndoielii, de vreme ce art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 lasă aprecierea temeiului de suspendare, în întregime, la dispoziția angajatorului, ale cărui decizii sunt susceptibile a fi calificate drept subiective și, uneori, chiar abuzive, mai ales în contextul raporturilor contractuale de muncă, care, prin natura lor, presupun o semnificativă interacțiune umană. Astfel, nu trebuie omis că aceste raporturi presupun o subordonare a salariatului față de angajator, caracterizată prin executarea unei munci sub autoritatea angajatorului, care are îndrituirea de a da ordine și directive, de a controla prestarea muncii și de a sancționa încălcările săvârșite de către angajat. În consecință, Curtea a arătat că, în urma efectuării testului de proporționalitate vizând măsura restrângerii exercițiului dreptului la muncă (așa cum prevăd dispozițiile art. 53 din Constituție), suspendarea contractului individual în urma formulării unei plângeri penale de către angajator împotriva salariatului nu întrunește condiția caracterului proporțional, măsura fiind excesivă în raport cu obiectivul ce trebuie atins.

2. Prin Decizia nr. 261/2016 (M. Of. nr. 511 din 7 iulie 2016), Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate și a constatat că **dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii sunt neconstituționale**. Curtea a constatat că, având în vedere lipsa unor criterii obiective, care să circumstanțieze situația în care angajatorul poate dispune suspendarea în ipoteza art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003, precum și faptul că, în lipsa unor astfel de criterii legale, aprecierea temeiului de suspendare este lăsată, în întregime, la dispoziția angajatorului, dispozițiile textului de lege criticat, interpretate în coroborare cu celelalte texte din Codul muncii incidente în materia suspendării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și în materia răspunderii disciplinare, nu oferă suficiente garanții pentru ca această măsură să fie dispusă cu păstrarea unui raport proporțional între necesitatea protejării intereselor angajatorului, pe de o parte, și cea a drepturilor salariatului, de cealaltă parte. De asemenea, Curtea a apreciat că lipsa unor criterii obiective pentru a analiza caracterul legal și temeinic al măsurii suspendării dispuse de angajator potrivit dispozițiilor menționate constituie, în fapt, doar un acces formal la instanțele de judecată, care nu poate fi considerat că satisface cerințele art. 21 alin. (1) din Constituție, atât timp cât judecătorul nu are la dispoziție instrumente legale suficiente pentru a decide asupra pretențiilor sau contestațiilor formulate de salariatul reclamant, care privesc, în speță, o eventuală conduită abuzivă a angajatorului, ce are drept consecință încălcarea dreptului la muncă. Așa fiind, Curtea a constatat că, în urma efectuării testului de proporționalitate vizând restrângerea exercițiului dreptului la muncă, suspendarea contractului individual de muncă în cazul începerii cercetării disciplinare prealabile împotriva salariatului nu întrunește condiția caracterului proporțional, măsura fiind excesivă în raport cu obiectivul ce trebuie atins, astfel că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 sunt neconstituționale în raport cu prevederile constituționale ale art. 53 privind restrângerea exercițiului unor drepturi sau libertăți, sub aspectul drepturilor fundamentale prevăzute la art. 41 alin. (1) și art. 21 din Constituție referitoare la dreptul la muncă, respectiv accesul liber la justiție.

**N.r.** Motivarea integrală a deciziilor poate fi consultată online la adresa <http://biblioteca-hamangiu.ro/>.

**Dezlegarea unor chestiuni de drept.** Prin Decizia nr. 19/2016 (M. Of. nr. 1010 din 15 decembrie 2016), Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor

chestiuni de drept, a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și a stabilit:

„Ca urmare a Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii nu-și mai produc efectul și dau naștere unui drept de creanță constând într-o despăgubire echivalentă cu remunerația cuvenită salariaților, pe durata suspendării, în cauzele nesoluționate definitiv la data publicării deciziei instanței de contencios constituțional în Monitorul Oficial al României, Partea I”.

**N.r.** Motivarea integrală a deciziei poate fi consultată online la adresa <http://biblioteca-hamangiu.ro/>.

**Art. 53. [Indemnizarea salariaților în cazul întreruperii temporare a activității angajatorului]** (1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, 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 prevăzute la art. 52 alin. (3).

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

**Art. 54. [Suspendarea prin acordul părților]** Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

## Capitolul V. Încetarea contractului individual de muncă

**Art. 55. [Modalități de încetare]** 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.

### Secțiunea 1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă

**Art. 56. [Cazuri]** (1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b) la data rămânerii irevocabile<sup>[1]</sup> a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

<sup>[1]</sup> Potrivit art. 8 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă (M. Of. nr. 365 din 30 mai 2012), „De la data intrării în vigoare a Codului de procedură civilă (15 februarie 2013 – n.r.), referirile din cuprinsul actelor normative la hotărârea judecătorească «definitivă și irevocabilă» sau, după caz, «irevocabilă» se vor înțelege ca fiind făcute la hotărârea judecătorească «definitivă»”. În tot cuprinsul Codului muncii, acolo unde este cazul, trebuie avut în vedere această dispoziție.



c)<sup>[1]</sup> la data îndeplinirii cumulative a *condițiilor de vârstă standard* și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul *pensiei de invaliditate de gradul III*, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită 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 măsură 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 durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta 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.

**Constituționalitate. 1.** Prin Decizia nr. 759/2017 (M. Of. nr. 108 din 5 februarie 2018), Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și a constatat că aceste dispoziții sunt neconstituționale, contravenind prevederilor art. 41 din Constituție referitoare la dreptul la muncă, întrucât nu lasă la aprecierea părților raportului de muncă continuarea acestuia, ci instituie o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, independent de voința părților.

**2.** Prin Decizia nr. 387/2018 (M. Of. nr. 642 din 24 iulie 2018), Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și a constatat că acestea sunt constituționale în măsura în care sintagma „condiții de vârstă standard” nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea executării contractului individual de muncă, în condiții identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani. Curtea a reținut (pct. 36) că „încetarea raportului de muncă al femeii la o vârstă mai redusă decât a bărbatului poate și trebuie să rămână o opțiune a acesteia, în contextul social actual. Transformarea acestui beneficiu legal într-o consecință asupra încetării contractului individual de muncă ce decurge *ope legis* dobândește valențe neconstituționale, în măsura în care ignoră voința femeii de a fi supusă unui tratament egal cu cel aplicabil bărbaților. Astfel, dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c)

<sup>[1]</sup> Lit. c) de la alin. (1) al art. 56 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 2 din Legea nr. 12/2015.