

Codul muncii

Legea dialogului social și legislație conexă

Ediție îngrijită și adnotată de
Avocat dr. Marius Eftimie

Actualizată la data de
25 septembrie 2025



Editura

Hamangiu

Titlul II. Contractul individual de muncă

Capitolul I. Încheierea contractului individual de muncă

Art. 10. [Definiție] Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită *salariat*, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite *salariu*.

Notă. 1. Pentru calificarea activității derulate în baza unui contract individual de muncă drept activitate dependentă, a se vedea art. 7 pct. 1-3 CF.

2. A se vedea, în ceea ce privește administratorii unei societăți pe acțiuni, și art. 137¹ alin. (3) din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată (M. Of. nr. 1066 din 17 noiembrie 2004), potrivit căruia, „*Pe durata îndeplinirii mandatului, administratorii nu pot încheia cu societatea un contract de muncă. În cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații societății, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului*”. Aceste prevederi sunt incidente și directorilor cărora le-au fost delegate atribuții privind conducerea societății pe acțiuni, potrivit art. 152 alin. (1) din același act normativ.

3. A se vedea și O.U.G. nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale (M. Of. nr. 328 din 25 aprilie 2008).

4. A se vedea și Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă (M. Of. nr. 296 din 2 aprilie 2018).

Art. 11. [Clauze interzise] Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

Dezlegarea unor chestiuni de drept. A se vedea Decizia nr. 19/2019 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă, redată în extras *infra*, la art. 254.

Notă. A se vedea și art. 100 alin. (4) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social (M. Of. nr. 1238 din 22 decembrie 2022).

Art. 12. [Durata contractului] (1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

Art. 13. [Capacitatea juridică a salariatului] (1) Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

(2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

(3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.

(4)^[1] Încadrarea în muncă a persoanelor care beneficiază de tutelă specială este interzisă.

(5) Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

Notă. A se vedea și: ► art. 49 alin. (3) și (4) C. Rom.; ► art. 32 CDFUE; ► art. 42 CC; ► H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă (M. Of. nr. 473 din 13 iulie 2007); ► H.G. nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling (M. Of. nr. 115 din 13 februarie 2015).

Art. 14. [Capacitatea juridică a angajatorului] (1) În sensul prezentului cod, prin *angajator* se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă.

(2) Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice.

(3) Persoana fizică dobândește capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu.

Art. 15. [Interzicerea muncii ilicite sau imorale] Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

Notă. A se vedea și: ► art. 49 alin. (3) C. Rom.; ► art. 31 alin. (1) CDFUE.

Art. 15¹.^[2] [Munca nedeclarată] În sensul prezentei legi, munca nedeclarată reprezintă:

a)^[3] primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității;

b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;

c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;

d)^[4] primirea la muncă a unui salariat cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 105 alin. (1) lit. c).

^[1] Alin. (4) al art. 13 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. 12 pct. 1 din Legea nr. 140/2022.

^[2] Art. 15¹ a fost introdus prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 53/2017.

^[3] Lit. a) și b) de la art. 15¹ sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 88/2018.

^[4] Lit. d) de la art. 15¹ este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 117/2021.

Art. 15².^[1] **[Munca subdeclarată]** În sensul prezentei legi, muncă subdeclarată reprezintă acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit și evidențiat în statele de plată a salariilor și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale.

Art. 16.^[2] **[Forma scrisă a contractului. Vechimea în muncă]** (1)^[3] Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(1¹)^[4] Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.

(1²) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.

(1³) Contractele individuale de muncă și actele adiționale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, precum și înscrisurile/documentele din domeniul relațiilor de muncă se arhivează de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, și ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor electronice^[5], republicată, și vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.

(1⁴)-(1⁵)^[6] *Abrogate.*

(1⁶)^[7] Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

(1⁷) La încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică, în condițiile prezentei legi.

^[1] Art. 15² a fost introdus prin art. I pct. 2 din O.U.G. nr. 117/2021.

^[2] Art. 16 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 2 din O.U.G. nr. 53/2017.

^[3] Alin. (1) și (2) ale art. 16 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 88/2018.

^[4] Alin. (1¹)-(1³) ale art. 16 au fost introduse prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 36/2021, punct modificat prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 208/2021.

^[5] Titlul Legii nr. 135/2007 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. II pct. 1 din Legea nr. 201/2024 (M. Of. nr. 594 din 26 iunie 2024).

^[6] Alin. (1⁴) și (1⁵) ale art. 16 au fost introduse prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 36/2021 și au fost abrogate prin art. unic pct. 3 din Legea nr. 208/2021.

^[7] Alin. (1⁶) și (1⁷) ale art. 16 au fost introduse prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 36/2021, punct modificat prin art. unic pct. 4 din Legea nr. 208/2021.

(1⁸)^[1] Organele de control competente au obligația de a accepta, pentru verificare și control, contractele individuale de muncă și actele adiționale, precum și înscrisurile/ documentele din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă încheiate în format electronic, cu semnătura electronică, potrivit legii, fără a le solicita și în format letric. La solicitarea acestora, documentele încheiate cu semnătura electronică pot fi transmise în format electronic și anterior efectuării controlului.

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc.

(5) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

(6) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(7) Fac excepție de la prevederile alin. (6) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156.

Dezlegarea unor chestiuni de drept. A se vedea Decizia nr. 37/2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, redată în extras *infra*, la art. 57.

Notă. 1. Potrivit art. IV din O.U.G. nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă și pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 474 din 6 mai 2021), aprobată, cu modificări și completări, prin Legea nr. 208/2021 (M. Of. nr. 720 din 22 iulie 2021): „(1) *Noțiunile de semnătură electronică, semnătură electronică avansată, semnătură electronică calificată și sigiliul electronic, utilizate în cuprinsul actelor normative care fac obiectul art. I-III din prezenta ordonanță de urgență, au înțelesul dat de dispozițiile Regulamentului (UE) nr. 910/2014 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 iulie 2014 privind identificarea electronică și serviciile de încredere pentru tranzacțiile electronice pe piața internă și de abrogare a Directivei 1999/93/CE. (2) Angajatorul poate suporta, pentru el și pentru angajații săi, în vederea îndeplinirii obligațiilor legale menționate în prezenta ordonanță de urgență, cheltuielile pentru achiziționarea semnăturilor electronice avansate sau semnăturilor electronice calificate utilizate pentru semnarea înscrisurilor/ documentelor din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă. (2') Cheltuielile efectuate de angajator, prevăzute la alin. (2), reprezintă cheltuieli deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal. (...)*”.

2. Referitor la înregistrarea contractului de muncă, a se vedea și: ► H.G. nr. 295/2025 privind Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE (M. Of. nr. 279 din 31 martie 2025); ► Ordinul ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale nr. 1107/2025 pentru aprobarea Procedurii de acces în vederea completării, transmiterii și interogării datelor în/din Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE (M. Of. nr. 430 din 9 mai 2025).

^[1] Alin. (1⁸) al art. 16 a fost introdus prin art. I pct. 1¹ din O.U.G. nr. 36/2021, punct introdus prin art. unic pct. 5 din Legea nr. 208/2021.

Art. 16¹.^[1] [Locul de muncă] (1) În sensul art. 16 alin. (4), locul de muncă reprezintă locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia.

(2) Copia contractului individual de muncă se păstrează la locul de muncă definit conform alin. (1) pe suport hârtie sau pe suport electronic, de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal.

Art. 17. [Informarea cu privire la clauzele esențiale din contract] (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b)^[2] locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupatia 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)^[3] salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;

^[1] Art. 16¹ a fost introdus prin art. I pct. 2¹ din O.U.G. nr. 53/2017, punct introdus prin art. unic pct. 3 din Legea nr. 88/2018.

^[2] Lit. b) de la alin. (3) al art. 17 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 6 din Legea nr. 283/2022.

^[3] Lit. k) și l) de la alin. (3) al art. 17 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. I pct. 6 din Legea nr. 283/2022.

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

n)^[1] durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;

o)^[2] procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;

p)^[3] dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;

q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

(4)^[4] Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția informațiilor prevăzute la lit. m), o) și p).

(4)^[5] *Abrogat.*

(5)^[6] Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) 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 sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(6)^[7] La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

(7) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(8)^[8] Inspecția Muncii pune la dispoziția angajaților și a angajatorilor modelul-cadru al contractului individual de muncă, stabilit prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale, prin publicarea pe site-ul instituției.

(9) Toate informațiile menționate la art. 17 alin. (3) vor fi cuprinse în modelul-cadru al contractului individual de muncă prevăzut la alin. (8).

^[1] Lit. n) de la alin. (3) al art. 17 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 6 din Legea nr. 283/2022.

^[2] Lit. o) de la alin. (3) al art. 17 a fost introdusă prin art. I pct. 2 din O.U.G. nr. 36/2021, punct modificat prin art. unic pct. 6 din Legea nr. 208/2021.

^[3] Lit. p) și q) de la alin. (3) al art. 17 au fost introduse prin art. I pct. 7 din Legea nr. 283/2022.

^[4] Alin. (4) al art. 17 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 8 din Legea nr. 283/2022.

^[5] Precizăm că O.U.G. nr. 37/2021, prin care a fost introdus alin. (4)¹) al art. 17, a fost respinsă prin Legea nr. 275/2022, astfel încât textul nu se mai aplică.

^[6] Alin. (5) al art. 17 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 3 din O.U.G. nr. 53/2017.

^[7] Alin. (6) și (7) ale art. 17 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 213/2020.

^[8] Alin. (8) și (9) ale art. 17 au fost introduse prin art. I pct. 9 din Legea nr. 283/2022.

Notă. 1. Potrivit art. II din Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ (M. Of. nr. 1013 din 19 octombrie 2022), „Pentru salariatul care are raporturi de muncă stabilite anterior datei de intrare în vigoare a prezentei legi, informațiile suplimentare privind condițiile aplicabile raportului de muncă se comunică de către angajator, la cerere, în maximum 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării scrise a salariatului. Lipsa unei astfel de solicitări nu exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la art. 35 alin. (1), art. 39 alin. (1), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 și art. 278^e din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv cu cele aduse prin prezenta lege”.

2. A se vedea și Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 2171/2022 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (M. Of. nr. 1180 din 9 decembrie 2022).

3. A se vedea și Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (J.O. L 186 din 11 iulie 2019).

Art. 18. [Informarea în cazul salariatului care își va desfășura munca în străinătate] (1) În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 17 alin. (3), precum și informații referitoare la:

a)^[1] țara sau țările, precum și durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;

b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;

c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;

d) condițiile de climă;

e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;

f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;

g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

(2) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(3) Dispozițiile alin. (1) se completează prin legi speciale care reglementează condițiile specifice de muncă în străinătate.

Notă. A se vedea și: ► Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată (M. Of. nr. 180 din 23 februarie 2022); ► H.G. nr. 384/2001 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate (M. Of. nr. 208 din 28 aprilie 2001).

Art. 19.^[2] [Sanctiunea neîndeplinirii obligației de informare] (1) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute de prezenta lege, acesta poate sesiza Inspekția Muncii.

(2) În cazul angajatorilor care au stabilite prin lege organe de inspecție proprii, salariatul se adresează acestora.

^[1] Lit. a) de la alin. (1) al art. 18 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 10 din Legea nr. 283/2022.

^[2] Art. 19 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 11 din Legea nr. 283/2022.

(3) În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare prevăzută la art. 17, 18, 105 și 242, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.

Art. 20. [Clauzele specifice] (1) În afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 17, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.

Art. 21. [Clauza de neconcurență] (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 său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

(2) Clauza 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 clauza 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 cuvenite 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.

Notă. Dispozițiile art. 21 alin. (4) teza finală au fost abrogate indirect prin art. 502 alin. (1) pct. 16 CF. Astfel, potrivit art. 76 alin. (2) lit. q) CF, „Regulile de impunere proprii veniturilor din salarii se aplică și următoarelor tipuri de venituri, considerate asimilate salariilor: (...) q) indemnizațiile lunare plătite conform legii de angajatori pe perioada de neconcurență, stabilite conform contractului individual de muncă”. Inclusiv Codul fiscal anterior (Legea nr. 571/2003) conținea o dispoziție similară.

Art. 22. [Perioada în care clauza de neconcurență își produce efectele]

(1) Clauza de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.

(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) și i), ori a intervenit din inițiativa angajatorului pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 23. [Limitări ale clauzei de neconcurență] (1) Clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține.

(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial pentru muncă instanța competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurență.

Art. 24. [Consecințele nerespectării clauzei de neconcurență] În cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

Art. 25. [Clauza de mobilitate] (1) Prin clauza 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. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

(2) Quantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

Art. 26. [Clauza de confidențialitate] (1) Prin clauza 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.

Recurs în interesul legii. Prin Decizia nr. LXXVIII (78)/2007 (M. Of. nr. 553 din 22 iulie 2008), Înalta Curte de Casație și Justiție, Secțiunile Unite, a admis recursul în interesul legii declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție cu privire la interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 6 din Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic, modificată prin Legea nr. 246/2006, raportate la dispozițiile art. 60 alin. (1) și (2) din Statutul profesiei de consilier juridic, art. 31 și art. 117 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, privind admisibilitatea acordării consilierilor juridici, cu statut de funcționari publici, a prestațiilor suplimentare în bani reprezentând clauza de mobilitate și clauza de confidențialitate, și a stabilit:

„Dispozițiile art. 6 din Legea nr. 514/2003, modificată prin Legea nr. 246/2006, raportate la dispozițiile art. 60 alin. (1) și (2) din Statutul profesiei de consilier juridic, art. 31 (fost art. 29) și art. 117 (fost art. 93) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, se interpretează în sensul că nu se pot negocia de consilierii juridici cu statut de funcționari publici prestațiile suplimentare în bani, reprezentând clauza de mobilitate și clauza de confidențialitate, în condițiile prevăzute de art. 25 și 26 din Codul muncii. Această categorie poate beneficia de sporuri salariale în condițiile stabilite prin acte normative de

salarizare a funcționarilor publici și de legislația specifică autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea”.

Notă. Legea nr. 188/1999 a fost abrogată prin O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ (M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019). Pentru textele corespondente în prezent, a se vedea art. 367 și art. 417 din Codul administrativ.

Notă. A se vedea și: ► art. 227 și art. 304 CP, precum și art. 308 CP, potrivit căruia art. 304 se aplică în mod corespunzător și faptelor săvârșite de către sau în legătură cu persoanele care exercită, permanent ori temporar, cu sau fără o remunerație, o însărcinare de orice natură în serviciul unei persoane fizice prevăzute la art. 175 alin. (2) ori în cadrul oricărei persoane juridice; ► Legea nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate (M. Of. nr. 248 din 12 aprilie 2002); ► O.U.G. nr. 25/2019 privind protecția know-how-ului și a informațiilor de afaceri nedivulgate care constituie secrete comerciale împotriva dobândirii, utilizării și divulgării ilegale (M. Of. nr. 309 din 19 aprilie 2019).

Art. 27. [Obligativitatea certificatului medical la angajare. Interzicerea testelor de graviditate] (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) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

(4) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.

(5) La angajarea în domeniile sănătate, alimentație publică, educație și în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita și teste medicale specifice.

Notă. 1. Referitor la examenul medical al lucrătorilor la angajarea în muncă, a se vedea și art. 13 și urm. din H.G. nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor (M. Of. nr. 332 din 17 mai 2007).

2. A se vedea și: ► art. 10 alin. (4) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată (M. Of. nr. 326 din 5 iunie 2013); ► art. 9 pct. 2 din Convenția OIM nr. 183/2000 privind revizuirea Convenției (revizuită) asupra protecției maternității din 1952, adoptată la cea de-a 88-a sesiunea a Conferinței Generale a Organizației Internaționale a Muncii la Geneva la 15 iunie 2000, ratificată prin Legea nr. 452/2002 (M. Of. nr. 535 din 23 iulie 2002).

3. A se vedea și: ► art. 9 alin. (4) din O.U.G. nr. 10/2004 privind statutul personalului vamal (M. Of. nr. 256 din 23 martie 2004); ► art. 20 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 123/2006 privind statutul personalului de probațiune (M. Of. nr. 407 din 10 mai 2006); ► art. 78 din Legea nr. 21/2020 privind Codul aerian (M. Of. nr. 222 din 19 martie 2020).

Art. 28. [Obligativitatea certificatului medical în situații speciale] Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

a) la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an, în celelalte situații;

b) în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;

c) la începerea misiunii, în cazul salariiților încadrați cu contract de muncă temporară;

9. Hotărârea Guvernului nr. 295/2025

privind Registrul general de evidență
a salariaților – REGES-ONLINE

publicată în
M. Of. nr. 279 din 31 martie 2025

Nota redacției

Denumirile marginale ale articolelor din H.G. nr. 295/2025 nu fac parte din textul oficial. Ele au fost introduse de redacție, pentru a se facilita căutarea în cuprinsul acestuia.

Art. 1. [Categorii de angajatori care au obligația completării Registrului]

Prezenta hotărâre stabilește condițiile de întocmire și accesare a Registrului general de evidență a salariaților, denumit în continuare *Registrul*, de completare și transmitere în acesta a elementelor contractului individual de muncă, privind încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea acestuia, de către următoarele categorii de angajatori:

- a) persoane fizice sau juridice de drept privat;
- b) instituții/autorități publice/alte entități juridice care angajează personal în baza unui contract individual de muncă;
- c) misiunile diplomatice, oficiile consulare ale altor state în România, respectiv, după caz, reprezentanțele organizațiilor internaționale acreditate în România, institutele culturale și reprezentanțele comerciale și economice ale altor state în România, pentru personalul angajat local care are cetățenia română sau pentru străinul cu drept de muncă în România.

Art. 2. [Definiții] În sensul prezentei hotărâri, termenii de mai jos au următoarele semnificații:

a) *REGES-ONLINE* – Registrul general de evidență a salariaților online – platformă informatică destinată completării, transmiterii, gestionării, consultării și procesării datelor referitoare la elementele contractului individual de muncă, cu respectarea dispozițiilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor);

b) *prestator* – persoana fizică ce desfășoară activități economice în condițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 182/2016, cu modificările și completările ulterioare, expertul contabil și contabilul autorizat care își exercită profesia individual ori prin societate de expertiză contabilă/societate de contabilitate în condițiile Ordonanței Guvernului nr. 65/1994 privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau persoana juridică ce, în baza unui contract de prestări servicii încheiat cu angajatorul, efectuează serviciul de completare și transmitere a

elementelor privind încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;

c) *date* – elementele privind încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă.

Art. 3. [Reguli privind completarea Registrului] (1) Pentru persoanele care urmează să desfășoare activitate în baza unui contract individual de muncă, încheiat potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau în baza unor legi speciale, angajatorii menționați la art. 1 completează și transmit în Registrul datele menționate la art. 4 alin. (2), cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către aceste persoane.

(2) Angajatorii au obligația să completeze datele în Registrul în ordinea cronologică a încheierii, modificării, suspendării și încetării contractului individual de muncă.

(3) Angajatorii care au înființat sedii secundare, sucursale, agenții, reprezentanțe sau alte asemenea unități fără personalitate juridică, cărora le-au delegat competența încadrării personalului, pot delega acestora și competența completării și transmiterii datelor în Registrul, în numele angajatorului.

(4) Dreptul și obligația privind completarea și transmiterea datelor în Registrul sunt exclusiv ale angajatorului.

(5) Completarea și transmiterea datelor în Registrul, precum și prelucrarea acestora se realizează de către unul sau mai mulți salariați, desemnați prin decizie scrisă de către angajatorii prevăzuți la art. 1, cu respectarea prevederilor legale privind protecția și confidențialitatea datelor cu caracter personal.

(6) Angajatorii prevăzuți la art. 1 lit. a) și c) pot contracta serviciul de completare și transmitere a datelor în Registrul, prin încheierea de contracte de prestări servicii cu prestatorii prevăzuți la art. 2 lit. b), cu respectarea obligațiilor legale privind protecția datelor cu caracter personal.

(7) În cazul prevăzut la alin. (6), completarea și transmiterea datelor în Registrul, precum și prelucrarea acestora se realizează de către unul sau mai mulți salariați desemnați prin decizie scrisă de către prestator, dintre salariații proprii.

(8) Prestatorii prevăzuți la alin. (6) nu pot subcontracta serviciile de completare și transmitere a datelor în Registrul încredințate de angajator.

(9) Angajatorii care au contractat serviciul de completare și transmitere a datelor în Registrul au obligația de a completa și transmite în acesta următoarele date:

a) datele de identificare ale prestatorului – codul unic de identificare – CUI/ codul de identificare fiscală – CIF, denumirea prestatorului, sediul social, numele și prenumele reprezentantului legal în cazul persoanei juridice;

b) data încheierii contractului de prestări servicii;

c) data de început al prestării de servicii;

d) durata contractului de prestări servicii;

e) data încetării contractului de prestări servicii.

(10) Transmiterea datelor prevăzute la alin. (9) se realizează în termen de 3 zile lucrătoare de la data încheierii, respectiv a încetării contractului de prestări servicii.

(11) Contractarea serviciului de completare și transmitere a datelor în Registrul nu exonerează angajatorul de obligațiile stabilite de prezenta hotărâre.

(12) Răspunderea pentru completarea, transmiterea și corectitudinea datelor transmise în Registru revine în exclusivitate angajatorului.

(13) Angajatorii sau, după caz, prestatorii care completează și transmit datele în Registru au obligația să prelucreză datele cu caracter personal ale salariaților, cu respectarea dispozițiilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

Art. 4. [Date completate și transmise în Registru] (1) Registrul se înființează în formă electronică, se completează și se transmite pe platforma informatică pusă la dispoziție de Inspekția Muncii.

(2) Angajatorii prevăzuți la art. 1 completează și transmit în Registru următoarele date, fără a avea caracter limitativ:

a) datele de identificare ale angajatorului, cum ar fi: denumirea, codul unic de identificare – CUI, codul de identificare fiscală – CIF, sediul social, numele și prenumele reprezentantului legal – pentru persoanele juridice, respectiv: numele, prenumele, codul numeric personal – CNP, domiciliul – pentru persoanele fizice;

b) datele de identificare ale salariaților, cum ar fi: numele, prenumele, codul numeric personal – CNP, numărul de identificare fiscală – NIF, cetățenia și țara de proveniență – Uniunea Europeană – UE, din afara Uniunii Europene, Spațiul Economic European – SEE;

c) pentru persoanele cu dizabilități, gradul, tipul de handicap și durata certificatului de încadrare în grad și tip de handicap;

d) data încheierii contractului individual de muncă, numărul acestuia și data începerii activității;

e) funcția/ocupăția, conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative;

f) tipul contractului individual de muncă;

g) durata contractului individual de muncă, respectiv nedeterminată/determinată;

h) locul de muncă, respectiv fix sau mobil;

i) durata timpului de muncă și repartizarea acestuia;

j) salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă;

k) datele de identificare ale utilizatorului, în cazul contractelor de muncă temporară;

l) data transferului, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face transferul în condițiile legii;

m) data la care începe și data la care încetează detașarea, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face detașarea;

n) data la care începe și data la care încetează detașarea transnațională, definită la art. 2 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, cu modificările și completările ulterioare, statul în care urmează să se realizeze detașarea transnațională, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități;

10. Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România

publicată în
M. Of. nr. 640 din 30 august 2014

- aprobată prin **Legea nr. 14/2016** (M. Of. nr. 48 din 21 ianuarie 2016);
- rectificată în M. Of. nr. 660 din 8 septembrie 2014 și în M. Of. nr. 846 din 20 noiembrie 2014.

cu modificările și completările aduse prin:

- **O.G. nr. 25/2016** pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor (M. Of. nr. 670 din 31 august 2016), aprobată prin Legea nr. 116/2017 (M. Of. nr. 403 din 29 mai 2017);
- **O.U.G. nr. 75/2018** pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul protecției mediului și al regimului străinilor (M. Of. nr. 631 din 19 iulie 2018), respinsă prin Legea nr. 151/2021 (M. Of. nr. 573 din 7 iunie 2021);
- **Legea nr. 247/2018** pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România (M. Of. nr. 941 din 7 noiembrie 2018);
- **Legea nr. 200/2020** pentru completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România și a Ordonanței Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România (M. Of. nr. 832 din 10 septembrie 2020);
- **O.U.G. nr. 59/2022** pentru modificarea unor acte normative în domeniul străinilor (M. Of. nr. 450 din 5 mai 2022), aprobată prin Legea nr. 260/2023 (M. Of. nr. 881 din 29 septembrie 2023);
- **Legea nr. 247/2022** pentru modificarea și completarea unor acte normative privind documentele de ședere eliberate cetățenilor Uniunii Europene și membrilor de familie ai acestora, precum și în domeniul străinilor (M. Of. nr. 746 din 25 iulie 2022);
- **O.U.G. nr. 143/2022** pentru modificarea art. 17 din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România (M. Of. nr. 1049 din 28 octombrie 2022), aprobată prin Legea nr. 382/2022 (M. Of. nr. 1276 din 30 decembrie 2022);
- **O.G. nr. 6/2024** pentru completarea Ordonanței Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România (M. Of. nr. 69 din 25 ianuarie 2024);
- **Legea nr. 28/2024** pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor (M. Of. nr. 176 din 5 martie 2024);
- **O.U.G. nr. 25/2024** pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor și al frontierei (M. Of. nr. 250 din 22 martie 2024), aprobată, cu completări, prin **Legea nr. 318/2024** (M. Of. nr. 1308 din 23 decembrie 2024);
- **Legea nr. 53/2025** pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor (M. Of. nr. 395 din 5 mai 2025).

– extras –

Cuprins	Art.
Titlul I. Încadrarea în muncă și detașarea străinilor	
pe teritoriul României	1-40
Capitolul I. Domeniu de aplicare și definiții	1-2
Capitolul II. Încadrarea în muncă a străinilor pe teritoriul României	3-19
<i>Secțiunea 1. Dispoziții generale privind încadrarea în muncă a străinilor</i>	3-6
<i>Secțiunea a 2-a. Încadrarea în muncă a străinilor ca lucrători permanenți</i>	7-8
<i>Secțiunea a 3-a. Încadrarea în muncă a străinilor ca lucrători stagiați</i>	9-10
<i>Secțiunea a 4-a. Încadrarea în muncă a străinilor ca lucrători sezonieri</i>	11-12 ¹
<i>Secțiunea a 4¹-a. Încadrarea în muncă a lucrătorilor au pair</i>	12 ² -12 ³
<i>Secțiunea a 5-a. Încadrarea în muncă a străinilor ca lucrători transfrontalieri</i>	13-14
<i>Secțiunea a 6-a. Încadrarea în muncă a străinilor ca lucrători înalt calificați</i>	15-16
<i>Secțiunea a 7-a. Eliberarea avizului de angajare în situații speciale</i>	17-19
Capitolul III. Detașarea străinilor pe teritoriul României	20-27 ⁵
<i>Secțiunea 1. Dispoziții generale privind detașarea străinilor pe teritoriul României</i>	20-23
<i>Secțiunea a 2-a. Avizul de detașare pentru lucrători detașați</i>	24-25
<i>Secțiunea a 3-a. Avizul de detașare pentru lucrători ICT</i>	26-27
<i>Secțiunea a 4-a. Eliberarea avizului de detașare în situații speciale</i>	27 ¹ -27 ³
<i>Secțiunea a 5-a. Obligația de informare</i>	27 ⁴ -27 ⁵
Capitolul IV. Dispoziții comune	28-34
Capitolul V. Contravenții și sancțiuni. Dispoziții tranzitorii	35-40
[...]	
Titlul III. Dispoziții finale	44

Titlul I. Încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României

Capitolul I. Domeniu de aplicare și definiții

Art. 1. Prezentul titlu reglementează încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României.

Art. 2. (1) În sensul prezentei ordonanțe, termenii și expresiile de mai jos semnifică după cum urmează:

a) *angajator* – persoana juridică sau persoana fizică cu sediul social ori profesional, respectiv domiciliul în România ori filiala din România a unei persoane juridice străine cu sediul în străinătate, care încadrează în muncă un străin în condițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare *Codul muncii*;

b)^[1] *beneficiar al prestării de servicii* – persoana juridică sau persoana fizică cu sediul social ori profesional, respectiv domiciliul în România ori reprezentanța, sucursala sau filiala din România a unei persoane juridice străine cu sediul în străinătate, care primește sau intenționează să primească la muncă pe teritoriul României un lucrător detașat sau un lucrător ICT;

c) *aviz de angajare* – documentul oficial eliberat de către Inspectoratul General pentru Imigrări, care atestă dreptul unui angajator de a încadra în muncă un străin pe o anumită funcție;

d)^[2] *aviz de detașare* – documentul oficial eliberat de către Inspectoratul General pentru Imigrări, care atestă dreptul unui beneficiar al prestării de servicii de a primi la muncă pe teritoriul României un străin detașat pe o anumită funcție;

e) *lucrător permanent* – străinul încadrat în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare;

f)^[3] *lucrător stagiar* – străinul încadrat în muncă pe teritoriul României în baza avizului de angajare, titular al unei diplome de învățământ superior sau care urmează o formă de învățământ superior într-o țară terță, care participă pe teritoriul României la un program de stagiu, cu durată determinată, în scopul îmbunătățirii pregătirii profesionale sau obținerii unei calificări profesionale, precum și al îmbunătățirii cunoștințelor lingvistice și culturale;

f)^[4] *lucrător au pair* – străinul încadrat în muncă temporar de o familie-gazdă, astfel cum aceasta este definită la art. 2 lit. o³) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pe teritoriul României, pentru a-și îmbunătăți cunoștințele și competențele lingvistice în schimbul unor activități casnice ușoare și de îngrijire a copiilor;

g)^[5] *lucrător sezonier* – străinul care își menține reședința principală într-un stat terț, dar locuiește legal și temporar pe teritoriul României, fiind încadrat în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă pe durată determinată, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare, pentru a presta o activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor;

h) *lucrător transfrontalier* – străinul, cetățean al unui stat ce are frontieră comună cu România și care locuiește în zona de frontieră a statului respectiv, încadrat în

^[1] Lit. b) de la alin. (1) al art. 2 este reproducă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 1 din O.G. nr. 25/2016.

^[2] Lit. d) de la alin. (1) al art. 2 este reproducă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 1 din O.G. nr. 25/2016.

^[3] Lit. f) de la alin. (1) al art. 2 este reproducă astfel cum a fost modificată prin art. IV pct. 1 din Legea nr. 247/2018.

^[4] Lit. f') de la alin. (1) al art. 2 a fost introdusă prin art. IV pct. 2 din Legea nr. 247/2018.

^[5] Lit. g) de la alin. (1) al art. 2 este reproducă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 1 din O.G. nr. 25/2016.

muncă într-o localitate de frontieră de pe teritoriul României cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare;

i)^[1] *lucrător înalt calificat* – străinul încadrat în muncă pe teritoriul României pe un loc de muncă înalt calificat, cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin șase luni, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare;

j)^[2] *lucrător detașat* – străinul calificat, detașat temporar de la întreprinderea stabilită într-o țară terță, la care este și rămâne angajat cu contract de muncă valabil, la un beneficiar al prestării de servicii care aparține acelei întreprinderi sau aceluiași grup de întreprinderi cu întreprinderea de la care se face detașarea ori cu care întreprinderea a încheiat un contract care presupune detașarea unui angajat al acesteia pe teritoriul României;

k) *personal cu calificare specială* – profesorii universitari, cercetătorii și personalul științific care desfășoară în România o activitate academică sau o activitate de cercetare în cadrul instituțiilor de învățământ superior acreditate/autorizate să funcționeze provizoriu, instituțiilor de educație și cercetare, autorităților și instituțiilor din sistemul administrației publice centrale;

l)^[3] *loc de muncă înalt calificat* – locul de muncă al unei persoane care, în scopul exercitării unei activități salariate, reale și efective, în beneficiul sau sub coordonarea altei persoane, este plătită pentru activitatea respectivă și are calificările profesionale superioare necesare;

m) *calificări profesionale superioare* – calificările atestate prin prezentarea unor calificări dobândite în cadrul învățământului superior sau prin competențe profesionale superioare;

n) *calificare dobândită în cadrul învățământului superior* – orice diplomă, certificat sau alt titlu oficial de calificare eliberat de către o autoritate competentă prin care se atestă absolvirea învățământului superior sau a unui ciclu de învățământ terțiar echivalent, și anume o serie de cursuri furnizate de o instituție de învățământ recunoscută ca instituție de învățământ superior sau instituție de învățământ terțiar echivalentă de către statul în care se află, în cazul în care studiile necesare pentru a dobândi calificările au o durată de cel puțin trei ani și corespund cel puțin nivelului 6 din clasificarea ISCED 2011 sau, după caz, nivelului 6 din clasificarea CEC, în conformitate cu legislația națională aplicabilă;

o)^[4] *abrogată*;

p) *drept de muncă* – dreptul străinilor de a fi încadrați în muncă sau detașați pe teritoriul României;

^[1] Lit. i) de la alin. (1) al art. 2 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. II pct. 1 din Legea nr. 28/2024.

^[2] Lit. j) de la alin. (1) al art. 2 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 1 din O.G. nr. 25/2016.

^[3] Lit. l)-n) de la alin. (1) al art. 2 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. II pct. 1 din Legea nr. 28/2024.

^[4] Lit. o) de la alin. (1) al art. 2 a fost abrogată prin art. II pct. 2 din Legea nr. 28/2024.

q)^[1] *persoană transferată în cadrul aceleiași companii, denumită în continuare „lucrător ICT”* – străinul care locuiește într-o țară terță la data depunerii cererii pentru avizul de detașare și care face obiectul unui transfer în cadrul aceleiași companii;

r) *transfer în cadrul aceleiași companii* – detașarea temporară în scopul desfășurării unei activități profesionale sau al formării, în calitate de cadru de conducere, specialist sau angajat stagiar, a unui străin care locuiește într-o țară terță la data depunerii cererii pentru avizul de detașare, de la întreprinderea stabilită într-o țară terță, la care străinul este și rămâne angajat cu contract de muncă valabil, la una sau mai multe entități care aparțin acelei întreprinderi sau aceluiași grup de întreprinderi cu întreprinderea de la care se face detașarea, dintre care cel puțin una este stabilită pe teritoriul României;

s) *grup de întreprinderi* – două sau mai multe întreprinderi recunoscute ca fiind afiliate potrivit alin. (3);

ș) *cadru de conducere* – persoană care deține o funcție de conducere, responsabilă de gestionarea activității beneficiarului prestării de servicii sub supravegherea generală sau îndrumarea consiliului de administrație, a acționarilor sau a echivalentului acestora, având cel puțin una dintre atribuțiile prevăzute la alin. (5);

t) *specialist* – persoană calificată, care deține o experiență profesională corespunzătoare de cel puțin 3 ani, cu relevanță pentru domeniile de activitate, tehnicile sau gestionarea activității beneficiarului prestării de servicii;

ț) *angajat stagiar* – persoană care deține o diplomă universitară, detașată în scopul dezvoltării carierei sau pentru a obține formare privind tehnici sau metode utilizate în afaceri, și care este plătită pe durata detașării;

u) *activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor* – activitate care depinde, într-o anumită perioadă a anului, de un eveniment periodic sau de o succesiune de evenimente legate de condiții sezoniere pe durata cărora nivelul de forță de muncă necesar îl depășește considerabil pe cel obișnuit pentru operațiunile curente;

v) *țară terță* – orice stat care nu este membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, cu excepția Confederației Elvețiene.

(2) Prezentă ordonanță utilizează termeni și expresii având semnificația prevăzută în cuprinsul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și în cuprinsul Codului muncii.

(3)^[2] În sensul prezentei ordonanțe, este recunoscută ca fiind afiliată direct sau indirect unei alte întreprinderi o întreprindere care îndeplinește cel puțin una dintre următoarele condiții:

a) deține majoritatea capitalului subscris al celeilalte întreprinderi;

b) controlează majoritatea voturilor atașate acțiunilor emise de cealaltă întreprindere;

c) poate numi mai mult de jumătate din membrii consiliului de administrație, de conducere sau de supraveghere al celeilalte întreprinderi;

d) este administrată pe o bază comună cu cealaltă întreprindere de către o întreprindere-mamă.

^[1] Lit. q)-v) de la alin. (1) al art. 2 au fost introduse prin art. I pct. 2 din O.G. nr. 25/2016.

^[2] Alin. (3)-(6) ale art. 2 au fost introduse prin art. I pct. 3 din O.G. nr. 25/2016.