

Titlul I. Dispoziții generale

Capitolul I. Domeniul de aplicare

Art. 1. [Obiectul reglementării] (1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

(2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.

Recurs în interesul legii. Prin Decizia nr. 16/2016 (www.scj.ro), Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul competent să judece recursul în interesul legii, a admis recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța și, în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 1, art. 231 și art. 278 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 55 din Legea nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali, cu modificările și completările ulterioare, art. 2 alin. (1) lit. f) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare, și art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a stabilit:

„Prevederile Codului muncii se aplică raporturilor juridice dintre primar/viceprimar și unitatea administrativ-teritorială, dacă legi speciale nu conțin dispoziții specifice, inclusiv după încetarea mandatelor”.

Notă. A se vedea și: ► Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului (M. Of. nr. 440 din 24 iunie 2002); ► Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic (M. Of. nr. 867 din 5 decembrie 2003); ► Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției, republicată (M. Of. nr. 368 din 20 mai 2014); ► Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată (M. Of. nr. 365 din 29 mai 2007).

Art. 2. [Subiectele reglementării] Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;

b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;

d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;

e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;

f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;

g) organizațiilor sindicale și patronale.

Notă. 1. A se vedea, cu referire la lit. c) și d) ale art. 2, și: ► art. 16 alin. (3) C. Rom.; ► O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată (M. Of. nr. 421 din 5 iunie 2008); ► O.G. 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. 640 din 30 august 2014).

2. A se vedea, cu referire la lit. b) a art. 2, și Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată (M. Of. nr. 291 din 5 mai 2009).

3. A se vedea, cu referire la lit. e) a art. 2, și Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată (M. Of. nr. 498 din 7 august 2013).

4. A se vedea, cu referire la lit. g) a art. 2, și Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012).

Capitolul II. Principii fundamentale

Art. 3. [Libertatea muncii] (1) Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.

(3) Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

(4) Orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.

Notă. A se vedea și: ► art. 41 alin. (1) C. Rom.; ► art. 15 CDFUE; ► art. 23 parag. 1 din Declarația Universală a Drepturilor Omului; ► art. 6 parag. 1 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale.

Art. 4. [Interzicerea muncii forțate] (1) Munca forțată este interzisă.

(2) Termenul *muncă forțată* desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.

(3) Nu constituie muncă forțată munca sau activitatea impusă de autoritățile publice:

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;

c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;

d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.

Notă. 1. A se vedea și: ► art. 42 C. Rom.; ► art. 4 CEDO; ► art. 5 CDFUE; ► art. 212 CP.

2. Serviciul militar obligatoriu a fost suspendat, începând cu 1 ianuarie 2007, prin intrarea în vigoare a Legii nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat (M. Of. nr. 1155 din 20 decembrie 2005).

3. Cu privire la alin. (3), a se vedea și H.G. nr. 1204/2007 privind asigurarea forței de muncă necesare pe timpul stării de asediu, la mobilizare și pe timpul stării de război (M. Of. nr. 699 din 17 octombrie 2007).

Art. 5. [Principiul nediscriminării] (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

Notă. A se vedea și: ► art. 41 alin. (4) C. Rom.; ► art. 14 CEDO; ► art. 21 și art. 23 CDFUE; ► Secțiunea 1 – „Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie” (art. 6-9) a Capitolului II din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (M. Of. nr. 166 din 7 martie 2014); ► Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată (M. Of. nr. 326 din 5 iunie 2013); ► art. 20 – „Dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și profesie, fără discriminare în funcție de sex” 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); ► H.G. nr. 1050/2014 privind aprobarea Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017 și a Planului general de acțiuni pe perioada 2014-2017 pentru implementarea Strategiei (M. Of. nr. 890 din 8 decembrie 2014).

Art. 6. [Protecția salariaților] (1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

Notă. 1. A se vedea și art. 7 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date (M. Of. nr. 790 din 12 decembrie 2001), care prevede o excepție a aplicării interzicerii prelucrării anumitor date cu caracter personal în unele situații din domeniul dreptului muncii.

2. A se vedea și: ► art. 41 C. Rom.; ► art. 14 CEDO; ► art. 21, art. 23 și art. 27-34 CDFUE; ► Secțiunea 1 – „Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie” (art. 6-9) a Capitolului II din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (M. Of. nr. 166 din 7 martie 2014); ► Capitolul II – „Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii” (art. 7-13) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată (M. Of. nr. 326 din 5 iunie 2013); ► Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă (M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006); ► Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of.

nr. 625 din 31 august 2012); ► 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).

Art. 7. [Libertatea de asociere] Salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.

Notă. A se vedea și: ► art. 9 și art. 40 alin. (1) C. Rom.; ► art. 11 CEDO; ► art. 12 alin. (1) și art. 28 CDFUE; ► Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012); ► Convenția OIM nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, ratificată prin Decretul nr. 213/1957 (B. Of. nr. 4 din 18 ianuarie 1958); ► Convenția OIM nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă, ratificată prin Decretul nr. 352/1658 (B. Of. nr. 34 din 29 august 1958); ► art. 5 – „Dreptul sindical” și art. 6 – „Dreptul la negociere colectivă” 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).

Art. 8. [Principiul consensualității și al bunei-credințe] (1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe.

(2) Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.

Art. 9. [Libertatea muncii în străinătate] Cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte.

Notă. A se vedea și: ► Legea nr. 248/2005 privind regimul liberei circulații a cetățenilor români în străinătate (M. Of. nr. 682 din 29 iulie 2005); ► art. 15 alin. (2) și (3) CDFUE; ► art. 18 – „Dreptul la exercitarea unei activități lucrative pe teritoriul celorlalte părți” și art. 19 – „Dreptul lucrătorilor migranți și al familiilor lor la protecție și asistență” 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).

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).

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.

Notă. A se vedea și art. 132 alin. (4) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012).

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) Încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească 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. 16. [Forma scrisă a contractului. Vechimea în muncă] (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

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

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

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

(5)^[1] Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(6) Fac excepție de la prevederile alin. (5) 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. Referitor la înregistrarea contractului de muncă, a se vedea și H.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților (M. Of. nr. 372 din 27 mai 2011).

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

[1] Alin. (5) și (6) ale art. 16 au fost introduse prin art. I pct. 1 din Legea nr. 12/2015.

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) 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.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

(7) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

Notă. 1. A se vedea și Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă (J.O. L 288 din 18 octombrie 1991).

2. A se vedea și Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (M. Of. nr. 139 din 4 martie 2003).

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) 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. 291 din 5 mai 2009); ► 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. [Sanctiunea neîndeplinirii obligației de informare] În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare prevăzută la art. 17 și 18, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării 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