

Contravenții și sancțiuni aplicabile pe teritoriul României în cazul nerespectării dispozițiilor referitoare la detasarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnationale

dispoziții referitoare la:	Act Normativ	Prevederi legale	Contravenții și sancțiuni
a. Durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic			
I. Timpul de munca	1. Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată cu modificările și completările ulterioare	<p>1. Durata timpului de muncă ART. 111 Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.</p> <p>ART. 112 (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. (2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.</p> <p>ART. 113 (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus. (2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.</p> <p>ART. 114 (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu</p>	

		<p>poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.</p> <p>(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.</p> <p>(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.</p> <p>(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.</p> <p>(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.</p> <p>(6) Prevederile alin. (1)-(4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.</p> <p>ART. 115</p> <p>(1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.</p> <p>(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.</p> <p>ART. 116</p> <p>(1) Modul concret de stabilire a programului de</p>	
--	--	--	--

		<p>lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.</p> <p>(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.</p> <p>ART. 117 Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.</p> <p>ART. 118 (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.</p> <p>(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.</p> <p>(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.</p> <p>(4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și 114.</p> <p>ART. 119 (1) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit potrivit art. 16¹ evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.</p> <p>(2) Pentru salariații mobili și salariații care</p>	<p>Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata cu modificările și completările ulterioare ART. 260 (1) Constituie contravenție și se sancționează: m) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 119, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei</p>
--	--	---	---

		<p>desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.</p> <p>2. Munca suplimentară</p> <p>ART. 120</p> <p>(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată muncă suplimentară.</p> <p>(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.</p> <p>ART. 121</p> <p>(1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115, după caz.</p> <p>(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 114 sau 115, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.</p> <p>ART. 122</p> <p>(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.</p> <p>(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.</p> <p>(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare</p>	<p>Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata cu modificările și completările ulterioare</p> <p>ART. 260</p> <p>(1) Constituie contravenție și se sancționează:</p> <p>i) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei</p>
--	--	--	---

		<p>ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.</p> <p>ART. 123 (1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia. (2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.</p> <p>ART. 124 Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.</p> <p>3. Munca de noapte</p> <p>ART. 125 (1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte. (2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz: a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru; b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru. (3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal. (4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este</p>	<p>Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata cu modificarile si completarile ulterioare</p> <p>ART. 260 (1) Constituie contravenție și se sancționează: l) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei</p>
--	--	--	---

	<p>prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.</p> <p>(5) În situația prevăzută la alin. (4), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.</p> <p>(6) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.</p> <p>ART. 126</p> <p>Salariații de noapte beneficiază:</p> <p>a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;</p> <p>b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.</p> <p>ART. 127</p> <p>(1) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 125 alin. (2) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic.</p> <p>(2) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului sănătății.</p> <p>(3) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți.</p>	
--	---	--

		<p>ART. 128</p> <p>(1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.</p> <p>(2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.</p>	
	<p>2. HG nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, cu modificările și completările ulterioare</p>	<p>ART. 4</p> <p>(1) În cursul unei săptămâni, timpul total de lucru al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier poate fi de cel mult 48 de ore. Durata maximă a timpului de lucru săptămânal poate fi prelungită până la maximum 60 de ore, cu condiția ca, pentru orice perioadă de 4 luni consecutive, media timpului de lucru săptămânal să nu depășească 48 de ore.</p> <p>(2) În cazul lucrătorilor mobili care muncesc pentru mai mulți angajatori, timpul de lucru este suma orelor lucrate de persoana respectivă pentru toți angajatorii. Angajatorul va cere lucrătorului mobil în cauză o evidență în scris a timpului lucrat pentru alt/alți angajator/angajatori. Lucrătorul mobil va furniza în scris această informație.</p> <p>ART. 5</p> <p>Persoanele care efectuează activități mobile de transport rutier pot lucra cel mult 6 ore consecutive fără pauză. Timpul de lucru va fi întrerupt de pauze de cel puțin 30 de minute dacă timpul total de lucru este de 6 până la 9 ore și, respectiv, de cel puțin 45 de minute dacă timpul total de lucru depășește 9 ore. Pauzele pot fi împărțite în perioade de minimum 15 minute fiecare.</p> <p>ART. 6</p> <p>În cazul cursanților și stagiariilor se aplică, în ceea ce privește pauzele și perioadele de odihnă, prevederile Regulamentului Consiliului (CE) nr.</p>	<p>HG nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>ART. 12</p> <p>Constituie contravenție:</p> <p>a) nerespectarea prevederilor art. 4, 5, 6 și 7 privind organizarea timpului de muncă de către întreprinderile/operatorii de transport rutier</p> <p>ART. 13</p> <p>(1) Contravenția prevăzută la art. 12 lit. a se sancționează cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei aplicabilă întreprinderii/operatorului transport rutier</p>

		561/2006 sau ale Acordului AETR, după caz. ART. 7 Timpul de muncă zilnic nu va depăși 10 ore într-un interval de 24 de ore dacă lucrătorul mobil/conducătorul auto independent efectuează muncă de noapte. Munca de noapte se va compensa în conformitate cu prevederile legale în vigoare sau cu condițiile generale negociate de partenerii sociali, astfel încât să nu fie pusă în pericol siguranța rutieră.	
II. Repausul periodic	Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata cu modificarile și completările ulterioare	Repausul zilnic ART. 135 (1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. (2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi. ART. 136 (1) Muncă în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă. (2) Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.	
		Repausul săptămânal ART. 137 (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. (2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și	Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata cu modificarile și completările ulterioare ART. 260 (1) Constituie contravenție și se

	<p>duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.</p> <p>(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.</p> <p>(4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.</p> <p>(5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2).</p> <p>ART. 138</p> <p>(1) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.</p> <p>(2) Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (1) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2).</p> <p>ART. 123 alin. 2</p> <p>Sporul pentru munca suplimentară, se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.</p>	<p>sanctionează:</p> <p>j) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei</p>
--	--	--

b. Durata minimă a concediilor anuale plătite			
<p>Concediul de odihnă anual</p>	<p>Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata cu modificarile si completarile ulterioare</p>	<p>ART. 144 (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților. (2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. ART. 145 (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare. (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile. (3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual. (4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată. (5) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate. (6) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de</p>	

muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

ART. 146

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

(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

ART. 147

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

(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.

ART. 148

(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face

	<p>până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.</p> <p>(2) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.</p> <p>(3) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.</p> <p>(4) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) și (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.</p> <p>(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.</p> <p>ART. 149</p> <p>Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.</p> <p>ART. 151</p> <p>(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.</p> <p>(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.</p>	
--	--	--

c. Salariul minim			
Salariul minim	1. Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata cu modificarile si completarile ulterioare	<p>ART. 164</p> <p>(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.</p> <p>(2) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.</p> <p>(3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.</p> <p>(4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului.</p> <p>ART. 165</p> <p>Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.</p>	<p>Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata cu modificarile si completarile ulterioare</p> <p>ART. 260</p> <p>(1) Constituie contravenție si se sancționeaza:</p> <p>a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei</p>
	2. HG nr. 846 din 29 noiembrie 2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată	<p>ART. 1</p> <p>Începând cu data de 1 ianuarie 2018, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, sumă stabilită în bani care nu include sporuri și alte adaosuri, se stabilește la 1.900 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 166,666 ore, în medie, pe lună, în</p>	

		anul 2018, reprezentând 11,40 lei/oră.	
d. Condițiile de punere la dispoziție a salariaților de către agenții de muncă temporară			
Condițiile de punere la dispoziție a salariaților de către agentul de muncă temporară	1. Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată cu modificările și completările ulterioare	<p>ART. 90</p> <p>(1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.</p> <p>(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni.</p> <p>(3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.</p>	
		<p>ART. 91</p> <p>(1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă.</p> <p>(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) durata misiunii; b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru; c) condițiile concrete de muncă; d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze; e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar; f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul; 	

		<p>g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.</p> <p>(3) Orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii este nulă.</p>	
	<p>1. Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata cu modificările și completările ulterioare</p>	<p>ART. 92</p> <p>(1) Salariații temporari au acces la toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator, în aceleași condiții ca și ceilalți salariați ai acestuia.</p> <p>(2) Utilizatorul este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.</p> <p>(3) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.</p> <p>(4) În măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul utilizatorului.</p> <p>ART. 93</p> <p>Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, dacă urmărește să înlocuiască astfel un salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă.</p> <p>ART. 94</p> <p>(1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul</p>	

de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni.

(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.

ART. 95

(1) Contractul de muncă temporară se poate încheia și pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 90 alin. (2).

(2) Agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar un contract de muncă pe durată nedeterminată, situație în care în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.

(3) Pentru fiecare nouă misiune între părți se încheie un contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 94 alin. (2).

(4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.

ART. 96

(1) Pe toată durata misiunii salariatul temporar beneficiază de salariul plătit de agentul de muncă temporară.

(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabilește prin negociere directă cu agentul de muncă temporară și nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.

(3) Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează toate contribuțiile și impozitele

datorate de salariatul temporar către bugetele statului și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii.

(4) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente și exigibile, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.

(5) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (4) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară.

ART. 97

Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de:

a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;

b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;

c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;

d) 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;

e) 30 de zile lucrătoare, în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.

ART. 98

(1) Pe parcursul misiunii utilizatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de muncă pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislația în

		<p>vigoare.</p> <p>(2) Utilizatorul va notifica de îndată agentului de muncă temporară orice accident de muncă sau îmbolnăvire profesională de care a luat cunoștință și a cărei victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.</p> <p>ART. 99</p> <p>(1) La încetarea misiunii salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă.</p> <p>(2) În cazul în care utilizatorul angajează, după o misiune, un salariat temporar, durata misiunii efectuate se ia în calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum și a celorlalte drepturi prevăzute de legislația muncii.</p> <p>ART. 100</p> <p>Agentul de muncă temporară care concediază salariatul temporar înainte de termenul prevăzut în contractul de muncă temporară, pentru alte motive decât cele disciplinare, are obligația de a respecta reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului.</p> <p>ART. 101</p> <p>Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum și cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.</p> <p>ART. 102</p> <p>Agenții de muncă temporară nu percep nicio taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.</p>	<p>Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata cu modificările și completările ulterioare</p> <p>ART. 260</p> <p>(1) Constituie contravenție și se</p>
--	--	--	---

			sanctionează: o) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 102, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei
	2. H.G. nr. 1.256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară	<p>ART. 11</p> <p>(1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziția utilizatorului un salariat temporar, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă.</p> <p>(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă elementele prevăzute la <u>art. 91 alin. (2) din Legea nr. 53/2003</u>, republicată.</p> <p>(3) Condițiile de bază de muncă și de angajare referitoare la durata timpului de lucru, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile și sărbătorile legale și salarizarea aplicabile salariaților temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară la un utilizator, cel puțin acelea care s-ar aplica salariaților în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de către utilizatorul respectiv pentru a ocupa același loc de muncă. Toate condițiile de bază de muncă și de angajare stabilite prin legislație, regulamentul intern, contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și prin orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului sunt aplicabile în mod direct și salariaților temporari pe durata misiunii de muncă temporară.</p> <p>(4) În cazul în care misiunea de muncă temporară oferită de agentul de muncă temporară poate pune în pericol viața și integritatea fizică și/sau psihică a salariatului temporar, acesta este îndreptățit să refuze</p>	<p>H.G. nr. 1.256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară</p> <p>ART. 22</p> <p>(1) Constituie contravenții și se sancționează, după cum urmează:</p> <p>a) nerespectarea prevederilor alin. (3) al art. 11, ale art. 12, 14, ale alin. (1) al art. 15 și art. 19, cu amendă de la 2.000 lei la 3.000 lei;</p> <p>b) desfășurarea fără autorizație a activităților specifice agentului de muncă temporară, cu amendă de la 10.000 lei la 30.000 lei.</p> <p>(2) Constituie contravenție și se sancționează potrivit prevederilor <u>art. 260 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003</u>, republicată, punerea la dispoziția utilizatorului, de către agentul de muncă temporară, a unui număr de până la 5 persoane fără contract de muncă temporară.</p> <p>(3) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.</p>

		<p>misiunea de muncă temporară.</p> <p>(5) Refuzul salariatului se face în formă scrisă și nu poate constitui motiv de sancțiune sau concediere.</p>	
	<p>2. H.G. nr. 1.256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară</p>	<p>ART. 12</p> <p>Agenții de muncă temporară au obligația de a ține evidența și de a înregistra contractele de muncă temporară în Registrul general de evidență al salariaților, potrivit prevederilor <u>art. 34 din Legea nr. 53/2003</u>, republicată.</p> <p>ART. 14</p> <p>(1) În perioada de valabilitate a autorizației de funcționare, agentul de muncă temporară are obligația de a comunica agenției teritoriale pentru prestații sociale în raza căreia și-a stabilit sediul social orice modificare privind denumirea, sediul, înființarea de subunități fără personalitate juridică, în termen de 30 zile calendaristice de la data producerii acestora.</p> <p>(2) În termenul prevăzut la alin. (1) agențiile teritoriale pentru prestații sociale au obligația de a transmite Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale orice modificare privind denumirea, sediul sau înființarea de subunități fără personalitate juridică.</p> <p>ART. 15</p> <p>(1) La încetarea activității, agentul de muncă temporară este obligat să depună autorizația de funcționare, în termen de 15 zile calendaristice, la agenția teritorială pentru prestații sociale.</p> <p>(2) În termenul prevăzut la alin. (1) agențiile teritoriale pentru prestații sociale au obligația de a transmite Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale autorizația de funcționare la încetarea activității agentului de muncă temporară.</p> <p>(3) De la data depunerii autorizației de funcționare,</p>	<p>H.G. nr. 1.256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară</p> <p>ART. 22</p> <p>(1) Constituie contravenții și se sancționează, după cum urmează:</p> <p>a) nerespectarea prevederilor alin. (3) al art. 11, ale art. 12, 14, ale alin. (1) al art. 15 și art. 19, cu amendă de la 2.000 lei la 3.000 lei;</p> <p>b) desfășurarea fără autorizație a activităților specifice agentului de muncă temporară, cu amendă de la 10.000 lei la 30.000 lei.</p> <p>(2) Constituie contravenție și se sancționează potrivit prevederilor <u>art. 260 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003</u>, republicată, punerea la dispoziția utilizatorului, de către agentul de muncă temporară, a unui număr de până la 5 persoane fără contract de muncă temporară.</p> <p>(3) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.</p>

		agentul de muncă temporară va duce la îndeplinire obligațiile stabilite la art. 18 și 34 din Legea Arhivelor Naționale nr. 16/1996, cu modificările și completările ulterioare.	
	2. H.G. nr. 1.256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară	<p>ART. 19</p> <p>Utilizatorul salariaților temporari are următoarele obligații:</p> <p>a) să informeze salariații temporari cu privire la toate locurile de muncă vacante existente, în vederea asigurării egalității de șanse cu ceilalți angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator, pentru obținerea unui loc de muncă permanent, prin afișarea unui anunț general într-un loc accesibil tuturor salariaților care își desfășoară activitatea la utilizatorul respectiv;</p> <p>b) să asigure salariatului temporar accesul la cursurile de pregătire profesională pe care le organizează pentru salariații săi;</p> <p>c) să pună la dispoziția reprezentanților salariaților informațiile cu privire la utilizarea salariaților temporari, în cadrul informării generale privind ocuparea forței de muncă;</p> <p>d) să asigure salariaților temporari aceleași drepturi cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă la utilizator, conferite de lege, de regulamentul intern sau de contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului, precum și de orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului;</p> <p>e) să ofere și să prezinte informații exacte și reale privind utilizarea salariaților temporari atunci când sindicatele sau, după caz, reprezentanții salariaților, înființați potrivit legii, solicită situația încadrării personalului propriu.</p>	<p>H.G. nr. 1.256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară</p> <p>ART. 22</p> <p>(1) Constituie contravenții și se sancționează, după cum urmează:</p> <p>a) nerespectarea prevederilor alin. (3) al art. 11, ale art. 12, 14, ale alin. (1) al art. 15 și art. 19, cu amendă de la 2.000 lei la 3.000 lei;</p> <p>b) desfășurarea fără autorizație a activităților specifice agentului de muncă temporară, cu amendă de la 10.000 lei la 30.000 lei.</p> <p>(2) Constituie contravenție și se sancționează potrivit prevederilor art. 260 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003, republicată, punerea la dispoziția utilizatorului, de către agentul de muncă temporară, a unui număr de până la 5 persoane fără contract de muncă temporară.</p> <p>(3) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.</p>

e. Masurile de protectie aplicabile conditiilor de munca pentru femeile insarcinate sau pentru cele care au nascut recent precum și pentru copii și tineri

<p>I. Masurile de protectie aplicabile conditiilor de munca pentru femeile insarcinate sau pentru cele care au nascut recent</p>	<p>OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificarile si completarile ulterioare</p>	<p>ART. 4 Angajatorii au obligația să adopte măsurile necesare, astfel încât: a) să prevină expunerea salariatelor gravide, salariatelor care au nascut recent si a salariatelor care alapteaza la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea; b) salariatele gravide, salariatele care au nascut recent si salariatele care alapteaza să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz. ART. 5 (1) Pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă, angajatorul trebuie să evalueze natura, gradul și durata expunerii salariatelor gravide, a salariatelor care au nascut recent si a salariatelor care alapteaza în întreprinderea și/sau unitatea respectivă și, ulterior, la orice modificare a condițiilor de muncă, fie direct, fie prin intermediul serviciilor de protecție și prevenire prevăzute la <u>art. 8 și 9 din Legea nr. 319/2006</u>, cu modificările ulterioare, cu scopul de: a) a evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea salariatelor și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării b) a decide ce măsuri trebuie luate. (2) Evaluările prevăzute la alin. (1) se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor, împreună cu toate măsurile care trebuie luate</p>	
---	--	---	--

	<p>referitor la securitatea și sănătatea în muncă, se consemnează în rapoarte scrise.</p> <p>ART. 6</p> <p>(1) Fără a aduce atingere <u>art. 16 și 17 din Legea nr. 319/2006</u>, cu modificările ulterioare, angajatorii sunt obligați ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii rapoartelor scrise prevăzute la art. 5 alin. (2), să înmâneze o copie a acestora reprezentanților salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.</p> <p>(2) Angajatorii vor informa în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi expuse la locurile lor de muncă, a măsurilor care trebuie luate referitor la securitatea și sănătatea în muncă, precum și asupra drepturilor care decurg din prezenta ordonanță de urgență.</p> <p>ART. 7</p> <p>(1) În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariaată că se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e), acesta are obligația să înștiințeze medicul de medicina muncii, precum și inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea.</p> <p>ART. 8</p> <p>Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.</p> <p>ART. 9</p> <p>(1) Fără a aduce atingere <u>art. 6 și 7 din Legea nr. 319/2006</u>, cu modificările ulterioare, în cazul în care rezultatele evaluării la care se face referire la art. 5 și 6 evidențiază un risc pentru securitatea sau sănătatea salariatelor salariatelor gravide, salariatelor care au</p>	
--	---	--

		<p>nascut recent si a salariatelor care alapteaza sau o repercusiune asupra sarcinii sau alăptării, angajatorul trebuie să ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al salariatei în cauză, să fie evitată expunerea acesteia la riscurile evidențiate, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.</p> <p>(2) Dacă modificarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este posibilă ori nu poate fi realizată din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsuri pentru a o repartiza la alt post de lucru fără riscuri pentru sănătatea ori securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii ori a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.</p> <p>ART. 10</p> <p>(1) În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligația prevăzută la art. 9 alin. (2), salariatele gravide, salariatele care au nascut recent si salariatele care alapteaza au dreptul la concediu de risc maternal, după cum urmează:</p> <p>a) înainte de data solicitării concediului de maternitate, stabilit potrivit dispozițiilor <u>Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005</u> privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin <u>Legea nr. 399/2006</u>, cu modificările și completările ulterioare, salariatele gravide;</p> <p>b) după data revenirii din concediul de lăuzie obligatoriu, salariatele care au născut recent și salariața care alăptează, în cazul în care nu solicită concediul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau, în</p>	
--	--	--	--

		<p>cazul copilului cu dizabilități, până la 3 ani.</p> <p>ART. 12</p> <p>(1) Pentru salariatele gravide sau cele care au născut recent care își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, angajatorii au obligația de a le modifica locul de muncă respectiv, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare.</p> <p>(2) Medicul de medicina muncii stabilește intervalele de timp la care este necesară schimbarea poziției de lucru, perioadele de activitate, precum și durata perioadelor pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare.</p> <p>(3) Dacă amenajarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv posibilă sau nu poate fi cerută din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsurile necesare pentru a schimba locul de muncă al salariatei respective.</p> <p>ART. 13</p> <p>În baza recomandării medicului de familie, salariată gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.</p> <p>ART. 14</p> <p>Pe lângă dispozițiile generale referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a lucrătorilor, în special cele referitoare la valorile-limită de expunere profesională, angajatorul trebuie să aibă în vedere și următoarele:</p> <p>a) salariatele gravide nu pot fi obligate, în niciun caz, să realizeze activități pentru care evaluarea a</p>	
--	--	--	--

		<p>evidențiat riscul de expunere la agenți sau condițiile de muncă prevăzute la lit. A din anexa nr. 2;</p> <p>b) salariatele care alăptează nu pot fi obligate, în niciun caz, să realizeze activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenți sau condițiile de muncă prevăzute la lit. B din anexa nr. 2;</p> <p>c) în cazul în care o salariată care exercită o activitate interzisă în temeiul lit. a) sau b) rămâne însărcinată sau alăptează și își informează angajatorul cu privire la aceasta se aplică, în mod corespunzător, dispozițiile art. 9 și 10.</p> <p>ART. 15</p> <p>Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în condițiile prevăzute la art. 2 lit. f), în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.</p> <p>ART. 17</p> <p>(1) Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.</p> <p>(2) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului sau de muncă cu două ore zilnic.</p> <p>(3) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.</p> <p>(4) În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor</p>	
--	--	--	--

		<p>sanitare în vigoare.</p> <p>ART. 18</p> <p>Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, regulamentele interne ale unităților trebuie să conțină măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a acestora, în conformitate cu prevederile prezentei ordonanțe de urgență și ale celorlalte acte normative în vigoare.</p> <p>ART. 19</p> <p>(1) Salariatele gravide, cele care au născut recent și cele care alăptează nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte.</p> <p>(2) În cazul în care sănătatea salariatelor menționate la alin. (1) este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar.</p> <p>(3) Solicitarea salariatei se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca respectivă.</p> <p>(4) În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariața va beneficia de concediul de risc maternal conform art. 10 și indemnizația de risc maternal, potrivit prevederilor <u>Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005</u>, aprobată cu modificări și completări prin <u>Legea nr. 399/2006</u>, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>ART. 20</p> <p>(1) Salariatele gravide, cele care au născut recent și cele care alăptează nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat.</p> <p>(2) În cazul în care o salariată care desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat se încadrează în prevederile art. 2 lit. c)-e),</p>	
--	--	--	--

		<p>angajatorul are obligația ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar.</p> <p>(3) Denumirea și enumerarea muncilor cu caracter insalubru sau greu de suportat la care face referire alin. (1) sunt stabilite prin normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență.</p> <p>(4) Prevederile art. 19 alin. (3) și (4) se aplică în mod corespunzător.</p> <p>ART. 21</p> <p>(1) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:</p> <ul style="list-style-type: none">a) salariatei gravide, celei care a născut recent și celei care alăptează, din motive care au legătură directă cu starea sa;b) salariatei care se află în concediu de risc maternal;c) salariatei care se află în concediu de maternitate;d) salariatei care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, în vârstă de până la 3 ani;e) salariatei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități cu afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani. <p>(2) Interdicția prevăzută la alin. (1) lit. b) se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate.</p> <p>(3) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a dizolvării sau falimentului angajatorului, în condițiile legii.</p> <p>ART. 26</p> <p>(1) Angajatorii au obligația să le informeze</p>	
--	--	--	--

		<p>permanent pe salariate, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, o perioadă de 6 luni, în fiecare din unitățile pe care le dețin, asupra drepturilor pe care acestea le au în ceea ce privește respectarea prevederilor prezentei ordonanțe de urgență, de la intrarea în vigoare a actelor normative care statuează drepturile respective.</p>	
<p>II. Masurile de protecție aplicabile copiilor și tinerilor</p>	<p>Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata cu modificările și completările ulterioare</p>	<p>ART. 112 (2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.</p> <p>ART. 114 (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. (2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. (3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni. (4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni. (5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de</p>	<p>Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata cu modificările și completările ulterioare ART. 265 (1) Încadrarea în muncă a unui minor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă</p>

		<p>odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.</p> <p>(6) Prevederile alin. (1)-(4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.</p> <p>ART. 124</p> <p>Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.</p> <p>ART. 128</p> <p>(1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.</p> <p>ART. 134</p> <p>(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.</p> <p>ART. 147</p> <p>(1) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.</p>	
f. Egalitatea de tratament între femei și bărbați			
Egalitatea de tratament între femei și bărbați	<p>Legea nr. 202/2002 - privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p>	<p>ART. 7</p> <p>(1) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:</p> <p>a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;</p> <p>b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;</p> <p>c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;</p> <p>d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;</p> <p>e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;</p>	<p>Legea nr. 202/2002 - privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>ART. 37</p> <p>(1) - (3) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 100.000 lei, de către Inspectoria Muncii, prin inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, contravențiile constând în încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1)-(4), (6),</p>

		<p>f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;</p> <p>g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;</p> <p>h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;</p> <p>i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.</p> <p>(2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și soțiile/soții lucrătorilor independenți care nu sunt salariate/salariați sau asociate/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.</p>	(8) și (9), art. 11-13, precum și art. 29
	<p>Legea nr. 202/2002 - privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p>	<p>ART. 8</p> <p>Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:</p> <p>a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;</p> <p>b) să prevadă în regulamentele interne ale unităților</p>	<p>Legea nr. 202/2002 - privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>ART. 37</p> <p>(1) - (3) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 100.000 lei, de către Inspekția Muncii, prin inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, contravențiile constând în</p>

	<p>sanțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a)-e) și la art. 11;</p> <p>c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;</p> <p>d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.</p> <p>ART. 9</p> <p>(1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:</p> <p>a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;</p> <p>b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;</p> <p>c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;</p> <p>d) stabilirea remunerației;</p> <p>e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;</p> <p>f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;</p> <p>g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;</p> <p>h) promovarea profesională;</p> <p>i) aplicarea măsurilor disciplinare;</p>	<p>încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1)-(4), (6), (8) și (9), art. 11-13, precum și art. 29</p>
--	---	---

		<p>j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;</p> <p>k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.</p>	
		<p>ART. 10</p> <p>(1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.</p> <p>(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.</p> <p>(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.</p> <p>(4) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.</p> <p>(6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:</p> <p>a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;</p> <p>b) salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;</p> <p>c) salariatul se află în concediu paternal.</p> <p>(8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a</p>	<p>Legea nr. 202/2002 - privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>ART. 37</p> <p>(1) - (3) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 100.000 lei, de către Inspectoria Muncii, prin inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, contravențiile constând în încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1)-(4), (6), (8) și (9), art. 11-13, precum și art. 29</p>

		<p>condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.</p> <p>(9) La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (8), salariații/salariații are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.</p>	
		<p>ART. 11</p> <p>Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:</p> <p>a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;</p> <p>b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.</p> <p>ART. 12</p> <p>(1) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art. 30 alin. (2), la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.</p> <p>(2) Prevederile alin. (1) se aplică în mod corespunzător membrilor organizației sindicale,</p>	<p>Legea nr. 202/2002 - privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>ART. 37</p> <p>(1) - (3) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 100.000 lei, de către Inspectoria Muncii, prin inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, contravențiile constând în încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1)-(4), (6), (8) și (9), art. 11-13, precum și art. 29</p>

		<p>reprezentanților salariaților sau oricărui alt salariat care au competența ori pot să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă potrivit dispozițiilor art. 30 alin. (1).</p>	
		<p>ART. 13 Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități și unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interdicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.</p> <p>ART. 29 (1) Confederațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.</p> <p>(2) Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților, în conformitate cu prevederile art. 30 alin. (1).</p> <p>(3) În unitățile în care nu există organizație sindicală unul dintre reprezentanții aleși ai salariaților are atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.</p> <p>(4) Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de</p>	<p>Legea nr. 202/2002 - privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>ART. 37 (1) - (3) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 100.000 lei, de către Inspectoria Muncii, prin inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, contravențiile constând în încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1)-(4), (6), (8) și (9), art. 11-13, precum și art. 29</p>

		muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor prezentei legi.	
g. Măsurile administrative și de control aplicabile întreprinderilor care detașează salariați pe teritoriul României			
I. Obligația de transmitere a unei notificări privind detașarea unor salariați pe teritoriul României	LEGE nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale	ART. 24 (2) Cerințele administrative și măsurile de control includ următoarele obligații pentru întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. a): a) obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea o declarație în limba română privind detașarea salariaților proprii, cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității, care să conțină informațiile relevante necesare pentru a permite controale factice la locul de muncă;	ART.15 din HG nr. 337/2017-Normele metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României (1) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 9.000 lei: a) netransmiterea către inspectoratul teritorial de muncă a declarației prevăzute la <u>art. 24 alin. (2) lit. a) din Lege</u> ; (2) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei transmiterea de date incomplete sau eronate în cuprinsul declarației prevăzute la <u>art. 24 alin. (2) lit. a) din Lege</u> către inspectoratul teritorial de muncă.
II.Obligația prezentării documentelor	LEGE nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale	b) obligația de a deține și de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, precum și de a păstra într-un loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul României, pe perioada detașării transnaționale, copii, în format electronic sau pe suport hârtie, ori copii ale documentelor echivalente privind:	ART.15 din HG nr. 337/2017-Normele metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României (1)Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la

		<p>(i) contractul de muncă sau un document echivalent, iar în cazul în care este necesar ori relevant, informații suplimentare referitoare la durata angajării, moneda în care se face plata salariului, prestațiile în natură sau în bani de care beneficiază salariatul pe durata detașării transnaționale, condițiile care reglementează repatrierea salariatului;</p> <p>(ii) salariul și dovada plății acestuia;</p> <p>(iii) durata timpului de lucru și fișa de prezență;</p> <p>c) obligația de a furniza documentele prevăzute la lit. b), după terminarea perioadei de detașare, la cererea Inspecției Muncii sau a inspectoratelor teritoriale de muncă, în termen de cel mult 20 de zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării;</p> <p>d) obligația de a furniza o traducere în limba română a documentelor prevăzute la lit. b);</p> <p>e) obligația de a desemna o persoană care să asigure legătura cu autoritățile competente naționale și care să trimită și să primească documente și/sau avize, dacă este cazul.</p> <p>(3) Întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. a) au</p>	<p>9.000 lei:</p> <p>b) <u>neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 24 alin. (2) lit. b) din Lege;</u></p> <p>ART.15 din HG nr. 337/2017-Normele metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României</p> <p>(1)Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 9.000 lei:</p> <p>c) <u>neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 24 alin. (2) lit. c) din Lege;</u></p> <p>d) <u>neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 24 alin. (2) lit. d) din Lege;</u></p> <p>e) <u>neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 24 alin. (2) lit. e) din Lege;</u></p> <p>f) <u>neîndeplinirea obligației prevăzute la art.</u></p>
--	--	--	---

		obligația prevăzută la alin. (2) lit. c) timp de 3 ani după terminarea perioadei de detașare transnațională.	<u>24 alin. (3) din Lege;</u>
III. Măsuri administrative și cerințe aplicabile în cazul detașării în condițiile art.1, alin.(3), lit. a), b), c) din Directiva 96/71/CE	HG nr. 337/2017-Normele metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României	<p>ART. 10</p> <p>(1) În realizarea acțiunilor de control, inspectorii de muncă pot solicita întreprinderilor prevăzute la <u>art. 3 lit. a) din Lege</u> punerea la dispoziție a formularului A1, a contractului de prestări de servicii încheiat între întreprinderea care face detașarea transnațională și beneficiarul prestării de servicii/a contractului de punere la dispoziție și, după caz, a altor documente relevante în efectuarea controlului.</p> <p>(2) Documentele menționate la alin. (1) pot fi solicitate de către inspectorii de muncă în cadrul acțiunilor de control și întreprinderilor prevăzute la <u>art. 3 lit. b) din Lege</u>.</p>	<p>ART.15 din HG nr. 337/2017-Normele metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României</p> <p>(1)Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 9.000 lei:</p> <p>g) neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 10 din prezentele norme;</p> <p>h) refuzul întreprinderii utilizatoare a salariatului străin de a prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, contractul de punere la dispoziție încheiat cu agentul de muncă temporară sau cu agenția de plasare;</p> <p>i) refuzul beneficiarului prestării de servicii de a prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, contractul de prestări servicii încheiat cu întreprinderea stabilită pe teritoriul altui stat membru sau al Confederației Elvețiene;</p>

			<p>j) refuzul reprezentantului legal în România al unei întreprinderi prevăzute la <u>art. 3 lit. a) din Lege</u> sau refuzul salariatului desemnat ca persoană de legătură cu organele de control de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, documentele necesare controlului privind respectarea condițiilor de muncă prevăzute la <u>art. 6 din Lege</u>.</p>
<p>IV. Apărarea drepturilor, răspunderea în materie de subcontractare, accesul la informații</p>	<p>LEGE nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale</p>	<p>ART.26</p> <p>(7) În sensul prevederilor alin. (6), este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă ori care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente în vederea aplicării prevederilor prezentei legi, și după ce hotărârea judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu acțiunea administrativă ori plângerea depusă de salariat.</p>	<p>LEGE nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale</p> <p>ART. 48</p> <p>Constituie contravenție și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 100.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 26 alin. (7).</p>
<p>NOTĂ: Pentru remedierea neconformităților constatate, inspectorii de muncă, purtând asupra lor legitimația și insigna care atestă funcția pe care o îndeplinesc în exercitarea atribuțiilor stabilite prin lege, au dreptul să dispună angajatorului măsuri, în vederea remedierii într-un timp determinat a acestora, potrivit art. 19 lit. i din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspectiei Muncii, republicata cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>ART. 23 din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspectiei Muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>(1) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei:</p> <p>b) neîndeplinirea sau îndeplinirea parțială de către entitatea controlată a măsurilor dispuse de inspectorul de muncă, la termenele stabilite de acesta</p>			