Codul muncii
şi
Legea dialogului social

Codul muncii
şi
Legea dialogului social

Ediţia a 3-a,
rev.

Universul Juridic
Bucureşti
-2026-

Art. 26. (1) Prin clauza de confidenţialitate părţile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă şi după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în timpul executării contractului, în condiţiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

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

● **RIL.** ***Dec. ICCJ (SU) nr. LXXVIII/2007****: Art. 6 L. nr. 514/2003, modif. prin L. nr. 246/2006, rap. art. 60 alin. (1) şi (2) Statutul profesiei de consilier juridic, art. 31 (fost art. 29) şi art. 117 (fost art. 93) L. nr. 188/1999 priv. Statutul funcţionarilor publici [abrog.; v.* ***art. 417 şi 367 O.U.G. nr. 57/2019****] se interpr. în sensul că nu se pot negocia de consilierii juridici cu statut de funcţionari publici prestaţiile suplimentare în bani, reprezentând clauza de mobilitate şi de confidenţialitate, în condiţiile art. 25 şi 26 CM. Această cat. poate beneficia de sporuri salariale în condiţiile stabilite prin acte normative de salarizare a funcţionarilor publici şi de legislaţia specifică autorităţii sau instituţiei publice în care îşi desfăşoară activitatea (M. Of. nr. 553 din 22 iulie 2008).*

Art. 27. (1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci. *[V. şi* ***H.G. nr. 355/2007****, infra, fin. Cap.* ***Protecţia salariaţilor prin servicii medicale*** *– după art. 191 CM.]*

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(3) Competenţa şi procedura de eliberare a certificatului medical, precum şi sancţiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

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

(5) La angajarea în domeniile sănătate, alimentaţie publică, educaţie şi în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita şi teste medicale specifice.

(6)[1)] Prin excepţie de la prevederile alin. (1) şi (5), salariatul străin poate fi angajat fără prezentarea certificatului medical care să constate faptul că acesta este apt pentru prestarea acelei munci.

(7)[2)] Certificatul medical prevăzut la alin. (6) trebuie obţinut de salariatul străin până cel târziu la data începerii activităţii străinului.

Art. 28. Certificatul medical este obligatoriu şi în următoarele situaţii:

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

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

c) la începerea misiunii, în cazul salariaţilor încadraţi cu contract de muncă temporară;

d) în cazul ucenicilor, practicanţilor, elevilor şi studenţilor, în situaţia în care urmează să fie instruiţi pe meserii şi profesii, precum şi în situaţia schimbării meseriei pe parcursul instruirii;

e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiţii de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătăţii;

[1)] Alin. (6) al art. 27 a fost introdus prin art. 46 pct. 2 O.U.G. nr. 32/2026.

[2)] Alin. (7) al art. 27 a fost introdus prin art. 46 pct. 2 O.U.G. nr. 32/2026.

f) periodic, în cazul celor care desfăşoară activităţi cu risc de transmitere a unor boli şi care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalaţiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivităţi de copii, în unităţi sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătăţii;

g) periodic, în cazul celor care lucrează în unităţi fără factori de risc, prin examene medicale diferenţiate în funcţie de vârstă, sex şi stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

Art. 29. (1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale persoanei care solicită angajarea.

(2) Modalităţile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal – profesional sau disciplinar – şi în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(3) Informaţiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum şi aptitudinile profesionale.

(4) Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la activităţile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză.

Art. 30. (1) Încadrarea salariaţilor la instituţiile şi autorităţile publice şi la alte unităţi bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcţii vor fi scoase la concurs, în raport cu necesităţile fiecărei unităţi prevăzute la alin. (1).

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulţi candidaţi, încadrarea în muncă se face prin examen.

(4) Condiţiile de organizare şi modul de desfăşurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului *[**H.G. nr. 1336/2022** pt. aprob. Reg.-cdr. priv. organiz. şi dezv. carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice (M. Of. nr. 1078 din 8 noiembrie 2022; cu modif. ult.)]*.

● **DEROGĂRI.** ***L. nr. 69/2000**: „**Art. 67¹.** (1³) Prin derog. de la art. 30 alin. (1) CM, în cazul CIM încheiate pe durată determinată, angajarea [participanţilor la activitatea sportivă: v., supra, art. 2 CM – **DISPOZIŢII CONEXE**] se poate face şi în mod direct, prin acordul părţilor".*

***L. nr. 95/2006** priv. reforma în domeniul sănătăţii, rep. (M. Of. nr. 652 din 28 august 2015; cu modif. ult.): „**Art. 387⁵.** (1) Prin excepţie de la aplic. prev. art. 30 alin. (1) CM (...), încadrarea medicilor prevăz. la art. 383 alin. (1¹)[medicii cetăţeni ai statelor terţe, titulari ai Cărţii Albastre a UE eliberată în România sau de un alt stat membru al UE, membri ai Colegiului Medicilor din România] se face în unităţi sanitare publice care înregistrează un deficit min. de 30% din necesarul de medici specialişti confirmaţi în specialitatea solicitantului, fără concurs".*

Art. 31. (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere.

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

(3) Pe durata sau la sfârşitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la iniţiativa oricăreia dintre părţi, fără a fi necesară motivarea acesteia. *[V. şi **art. 8 CM**.]*

(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă.

(5) Pentru absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepţie acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârşitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverinţă, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competenţă acesta îşi are sediul.

(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se reglementează prin lege specială.

● **JURISPRUDENŢĂ.** *Art. 31 CM instituie posibilitatea angajatorului, dar şi a angajatului, de a evalua condiţiile exercitării drepturilor şi obligaţiilor ce reies din CIM, având posibilitatea de a înceta raporturile de muncă fie la sfârşitul per. de probă, fie la termenul stabilit, fie chiar anterior. Aşadar, pe durata per. de probă, raporturile de muncă au un caracter precar, nefiind consolidate decât după expirarea acestei per. şi numai dacă salariatul corespunde profesional postului în care este încadrat ori dacă este mulţumit de acel post şi doreşte să continue activitatea. Beneficiul sistării raporturilor de muncă prin simpla notificare serveşte ambelor părţi ale contractului. Astfel se instituie o modalitate simplificată de încetare a raporturilor de muncă, prin intermediul căreia părţile au posibilitatea de a denunţa unilateral raporturile de muncă, fără a fi ţinute de obligaţiile ce trebuie respectate cu prilejul concedierii ori al demisiei. Pentru aceste motive, situaţia nu poate fi comparată cu aceea a încetării contractului de muncă pentru necorespundere profesională în temeiul **art. 61 lit. d) CM**, cauză aplicabilă salariaţilor care nu se mai află în per. de probă, întrucât în cazul acestora raportul de muncă nu mai are un caracter precar, de testare a aptitudinilor salariatului, astfel că angajatorul trebuie să motiveze dec. sa de desfacere a contractului de muncă. Nu se poate susţine existenţa unei diferenţe nejustificate de tratament juridic între salariaţii aflaţi în per. de probă şi ceilalţi salariaţi, situaţiile în care se află aceştia fiind evident diferite. Nu poate fi reţinută nici încălcarea dreptului la protecţie socială a angajaţilor: acest drept fundamental nu are un conţinut concret, urmând a îmbrăca forme diferite, în funcţie de situaţia avută în vedere. Salariatul care încheie un CIM pe o per. de probă cunoaşte precaritatea acestui contract, el însuşi putând avea iniţiativa de a înceta raporturile de muncă fără preaviz; nu ar putea beneficia de o protecţie sporită, care să confere un alt caracter raporturilor juridice încheiate. Cu toate acestea, deşi angajatorul nu trebuie să îşi motiveze dec. de încetare a contractului individual de muncă, o eventuală atitudine abuzivă a acestuia – spre ex., obligarea salariatului la executarea unor sarcini de serviciu care nu corespund funcţiei sau postului ocupat – ar putea fi contestată în faţa instanţei în virtutea principiului bunei-credinţe în desfăşurarea relaţiilor de muncă, principiu consacrat de **art. 8 CM**, dar şi de **art. 57 Constituţie** {**D.C.C. nr. 653/2011** (R) (M. Of. nr. 532 din 28 iulie 2011)}.*

Art. 32. (1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(2) Prin excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase.