

**P**e lângă clauzele obligatorii, prezente în orice contract individual de muncă, părțile pot negocia și insera și alte clauze, corespunzătoare intereselor lor specifice. Aceste clauze au caracter facultativ, în sensul că inserarea lor în contract este lăsată la latitudinea părților, dar odată ce s-au negociat și s-au înscris în contractul individual de muncă, respectarea lor devine obligatorie.

Clauzele facultative sunt denumite de către Codul muncii „clauze specifice”, fiind enumerate 4 dintre ele. În practică însă, în contractele individuale de muncă pot fi inserate și multe alte clauze. Atunci când sunt negociate după ce contractul individual de muncă este deja în curs, ele îmbracă forma unor acte adiționale.

Rând pe rând, clauzele facultative vor fi analizate detaliat în paginile Consilierului. În cuprinsul prezentei teme realizăm însă o prezentare de ansamblu a celor mai importante dintre acestea.

#### **a) Clauza cu privire la formarea profesională**

Modalitatea de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta. Mai mult, ca urmare a jurisprudenței CJUE, dacă formarea profesională este impusă de angajator, și ea se realizează după finele programului de lucru, timpul alocat formării va putea fi considerat timp de muncă. (*a se vedea temele F 20 și F 21*).



timp de  
muncă

#### **b) Clauza de neconcurență**

Potrivit art. 21 din Codul muncii, 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.

Durata maximă pentru care se încheie această clauză este de 2 ani de la finele contractului de muncă (*a se vedea tema N 10*).



#### **c) Clauza de mobilitate**

Potrivit art. 25 din Codul muncii, prin clauza de mobilitate părțile stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă.

În acest caz, salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură, al căror quantum este specificat în această clauză.

Clauza de mobilitate nu se confundă cu dreptul angajatorului de a trimite salariatul în delegare sau detașare (*a se vedea tema M 30*).



**d) Clauza de confidențialitate**

Prin clauza de confidențialitate, reglementată în art. 26 din Codul muncii, părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă (*a se vedea tema I 21*).

**e) Clauza de telemuncă**

Clauza de telemuncă este reglementată prin Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018. Prin această clauză, părțile convin ca activitatea să se desfășoare într-un loc liber ales de către salariat, și care nu este organizat de angajator.

Salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă: În acest caz, cererea de a lucra în telemuncă nu poate fi refuzată de angajator, dar tot trebuie încheiată clauza de telemuncă (*a se vedea temele T 20, T 21 și T 22*).

**f) Clauza de consemn la domiciliu**

Pe perioadele în care salariatul este „de gardă” sau on call, printr-o astfel de clauză i se poate solicita să rămână disponibil, chiar și în timpul liber, răspunzând solicitărilor angajatorului de a reveni la serviciu, în caz de urgență. Fără a se putea restricționa în acest fel dreptul salariatului la odihnă, astfel de clauze se inserează frecvent, mai ales în contractele de muncă ale salariaților cu funcții de conducere, care desfășoară activități de reparații, care lucrează în unități cu foc continuu etc.

**g) Clauza de target (clauza de obiectiv)**

Prin aceasta se prevede obligația salariatului de a atinge un anumit nivel de producție sau de vânzări. Părțile pot stabili un termen, un anume standard pe care salariatul se angajează să îl atingă. Deși neatingerea rezultatului negociat nu poate conduce automat la încetarea contractului de muncă (deoarece, din punct de vedere juridic, obligațiile salariatului sunt întotdeauna obligații de mijloace, nu obligații de rezultat), totuși clauza va putea fi luată în considerare în perspectiva unei eventuale concedieri pentru necorespondere profesională.

Angajatorul se poate obliga la o viitoare promovare a salariatului, în măsura în care anumite obiective vor fi atinse, în termenul negociat (*a se vedea tema O 20*).

**h) Clauza de retenție**

Prin clauza de retenție, angajatorul îi plătește salariatului o sumă lunară, care nu constituie o contraprestație a muncii, ci un sport de fidelitate, pentru că salariatul nu demisionează.

Dacă totuși intervine demisia salariatului, acesta va avea obligația de restituire a sumelor primite cu acest titlu. Menționăm că, deși nu constituie salarii sub aspect juridic, aceste sume au totuși natură salarială, din punct de vedere fiscal.

**i) Clauza de misiune inventivă**

Dacă prin fișa postului s-a stabilit ca obiectiv concret realizarea unei invenții de către salariați, între părți se va putea încheia o clauză de misiune inventivă. Vor fi avute în vedere prevederile Legii nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu, publicate în Monitorul Oficial nr. 471 din 26 iunie 2014.

Iată modelul unei astfel de clauze:

Angajator .....  
Adresa .....  
Înregistrat la Registrul Comerțului din ..... sub nr. J...../...../.....  
C.U.I. ....  
Telefon ...../Fax .....

### Act adițional cuprinzând o clauză de misiune inventivă

Încheiată astăzi, ....., între:

Salariatul/Salariata – Dl/Dna ....., încadrat/ă în temeiul contractului de muncă nr. ...., / ....., domiciliat în ....., str. .... nr. ...., bl. ...., sect./jud. .... CNP ....., posesor al CI nr. ...., eliberată de ....., la ....., denumit/ă în continuare „salariat” și SC ....., cu sediul în ....., str. .... nr. .... sect./jud. ...., reprezentată de dl/dna ....., în calitate de director/director general/administrator, denumit în continuare „angajator”.

#### Art. 1. Obiectul contractului

Salariatul se obligă față de Angajator să realizeze obiectivul de misiune inventivă: „.....”, în domeniul tehnologic ....., reprezentând o invenție brevetabilă, în condițiile Legii nr. 64/1991 privind brevetele de invenție, republicată.

#### Art. 2. Durata contractului

Misiunea inventivă se va desfășura în intervalul ....., cu respectarea următoarelor etape: .....

#### Art. 3. Obligațiile părților

##### 3.1. Salariatul are dreptul:

- de a beneficia de baza materială pusă la dispoziție de către angajator în vederea realizării misiunii inventive;
- la un spor la salariu de ....., aplicat asupra salariului de bază, pe durata desfășurării misiunii inventive;
- de a-și exercita drepturile asupra invențiilor care nu corespund misiunii inventive precizate în prezentul contract și care nu sunt revendicate de către angajator în termenul contractual de 4 luni de la comunicare.

##### 3.2. Salariatul are obligația:

- de a realiza obiectivul prezentei clauze de misiune inventivă, cu respectarea procedurii, a termenelor și a condițiilor de calitate negociați;
- de a comunica periodic, angajatorului, îndeplinirea fiecărei etape a misiunii inventive;
- de a informa angajatorul de îndată cu privire la realizarea unei invenții (în cadrul misiunii inventive sau independent de aceasta) care să descrie soluția problemei rezolvate cu date suficient de clare pentru a defini invenția și condițiile în care invenția a fost creată;
- de a nu divulga sau publica invenția care a rezultat din misiunea inovativă ce formează obiect al prezentului contract, fără acordul scris al angajatorului;
- de a păstra confidențialitatea asupra misiunii inventive, asupra informațiilor colec-

tate în scopul realizării acesteia și asupra tuturor rezultatelor cercetării, inclusiv a celor care nu au condus la realizarea unei invenții brevetabile;

- de a acorda asistență de specialitate în vederea valorificării rezultatelor misiunii inventive desfășurate în cadrul contractului;
- de a asigura instruirea personalului alocat de angajator desfășurării misiunii inventive și valorificării rezultatelor acesteia;
- la cererea angajatorului, de a-i acorda acestuia asistență pentru obținerea protecției și valorificarea invenției.

### 3.3. Angajatorul are dreptul:

- asupra invențiilor realizate în cadrul obiectivului de misiune inventivă, corespunzător prezentei clauze;
- de a revendica alte invenții de serviciu, realizate pe parcursul desfășurării misiunii inventive, dar fără legătură cu obiectul acesteia;
- de a monitoriza permanent stadiul de realizare a misiunii inventive;
- de a depune o cerere de brevet de invenție sau de înregistrare a unui model de utilitate în România și/sau în alte state, cu revendicarea dreptului de prioritate din România.

### 3.4. Angajatorul are obligația:

- de a-i asigura salariatului informațiile necesare desfășurării misiunii inventive;
- de a-i asigura salariatului baza materială necesară desfășurării misiunii inventive;
- de a realiza remunerarea salariatului, corespunzător fiecărei etape a misiunii inventive, cu un spor la salariu de ...
- de a înștiința salariatul, în termen de 4 luni de la primirea comunicării privind realizarea unei invenții, asupra încadrării invenției în categoria invențiilor de serviciu;
- de a înștiința salariatul, în termen de 4 luni de la primirea comunicării privind realizarea unei invenții care nu se încadrează în misiunea inventivă care formează obiect al prezentei clauze, dacă revendică dreptul asupra acesteia;
- de a-l informa pe salariat asupra depunerii unei cereri de brevet de invenție sau de înregistrare a unui model de utilitate, privind rezultatul misiunii inventive care formează obiect al prezentei clauze;
- după depunerea cererii de protecție pentru invenția de serviciu, de a-l înștiința pe salariat în legătură cu derularea procedurilor de obținere a protecției.

3.5. Drepturile și obligațiile părților contractante se completează cu cele prevăzute de Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu și în Regulamentul intern al angajatorului.

## Art. 4. Răspunderea părților

Încălcarea obligațiilor rezultate din prezentul contract atrage după sine suportarea despăgubirilor de către partea în culpă, pentru acoperirea prejudiciilor astfel produse.

## Art. 5. Dispoziții finale

Orice neînțelegeri apărute între părți pe durata desfășurării misiunii inovative care face obiect al prezentului contract vor fi soluționate pe cale amiabilă, iar dacă acest lucru nu este posibil, părțile se vor adresa instanței judecătorești competente potrivit legii.

Prezentul act adițional a fost încheiat astăzi ....., în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator,  
.....

Salariat,  
.....

## 1. Obligațiile angajatorilor

Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 453 din 25 mai 2006 și modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 6/2026, publicată în Monitorul Oficial nr. 137 din 20 februarie 2026.

**Legea a fost adoptată pentru a proteja salariații în situația în care angajatorul lor intră în insolvență și nu mai poate plăti salariile datorate.** În astfel de cazuri, o parte dintre drepturile salariale pot fi plătite din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale, constituit din contribuțiile tuturor angajatorilor.

Reglementarea românească transpune Directiva 2008/94/CE privind protecția salariaților în cazul insolvenței angajatorului, care obligă statele membre să instituie mecanisme prin care salariații să poată recupera cel puțin o parte din salariile neplătite atunci când angajatorul devine insolubil.

Din Fondul de garantare se asigură plata creanțelor salariale ce rezultă din contractele individuale de muncă și din contractele colective de muncă încheiate de salariați cu angajatorii împotriva cărora au fost pronunțate hotărâri judecătorești definitive de deschidere a procedurii insolvenței sau de deschidere a procedurii de concordat preventiv.

Prin **concordat preventiv** se înțelege o procedură judiciară de prevenire a insolvenței prin care un debitor aflat în dificultate financiară încearcă redresarea activității pe baza unui acord cu creditorii.



Angajatorii au obligația:

- de a participa la constituirea Fondului de garantare prin plata contribuției asiguratorii pentru muncă, potrivit Codului fiscal;
- de a depune declarațiile fiscale corespunzătoare și de a furniza AOFM datele și documentele necesare stabilirii și plății creanțelor salariale.

## 2. Cine beneficiază?

Legea se aplică salariaților angajatorilor pentru care starea de insolvență sau procedura de concordat preventiv intervine după data intrării în vigoare a legii.

În sensul legii, prin creanțe salariale se înțelege „drepturile salariale și alte drepturi bănești datorate și neplătite salariatului, care au fost stabilite în contractul individual de muncă și/sau în contractul colectiv de muncă”. Acestea sunt:

- salariile restante;
- compensațiile bănești restante datorate pentru concediul de odihnă neefectuat, dar numai pentru maximum un an de muncă;
- plățile compensatorii restante, în quantumul stabilit în CCM sau CIM, în cazul încetării raporturilor de muncă;
- compensațiile restante datorate în cazul accidentelor de muncă sau al bolilor profesionale;
- indemnizațiile restante pe care angajatorii au obligația de a le plăti pe durata șomajului tehnic.

creanțe  
salariale

Impozitul pe venit și contribuțiile sociale obligatorii datorate de salariații angajatorilor aflați în insolvență sau concordat preventiv sunt declarate de angajator prin declarația fis-

## F 30/002 Fondul de garantare a creanțelor salariale

---

cală corespunzătoare și se virează direct la bugetele respective de către agențiile teritoriale care efectuează plata creanțelor salariale, acestea acționând ca plătitor la sursă.

### **ATENȚIE!**

Suma totală a creanțelor salariale suportate din Fondul de garantare nu poate depăși cuantumul a 5 salarii medii brute pe economie pentru fiecare salariat.

### 3. Procedura de plată

Etapele plății creanțelor salariale din Fondul de garantare sunt următoarele:

a) Depunerea cererii

cererea

Cererea este formulată, de regulă, de administratorul sau lichidatorul angajatorului aflat în insolvență ori, după caz, de administratorul concordatar. Ea se depune la agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă.

b) Cererea formulată de salariați

Dacă administratorul sau lichidatorul nu face demersurile necesare, cererea poate fi depusă și de salariați sau de organizațiile legal constituite care îi reprezintă.

c) Depunerea documentelor justificative

Cererea trebuie să fie însoțită de documente care dovedesc că împotriva angajatorului a fost pronunțată o hotărâre judecătorească definitivă de deschidere a procedurii insolvenței sau a procedurii de concordat preventiv.

d) Verificarea cererii și stabilirea sumelor

Agenția teritorială analizează documentele depuse și emite o dispoziție prin care stabilește cuantumul creanțelor salariale suportate din Fondul de garantare.

e) Plata creanțelor salariale

plata

După emiterea dispoziției de admitere, agenția teritorială efectuează plata creanțelor salariale din Fondul de garantare. Dispoziția de admitere constituie titlu de creanță.

f) Restituirea sumelor de către angajator

Dacă procedura de insolvență se încheie ca urmare a redresării angajatorului sau dacă se încheie procedura de concordat preventiv, angajatorul este obligat să restituie sumele suportate din Fond în termen de 6 luni de la pronunțarea hotărârii de închidere a procedurii. Pentru perioada cuprinsă între data plății și data restituirii, angajatorul datorează dobândă la nivelul pieței. În cazul în care sumele nu sunt restituite de bunăvoie, agențiile teritoriale pot proceda la executarea silită a debitelor.

### 4. Operatorii economici de interes strategic



Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 6/2026 a introdus în lege noțiunea de operator economic de interes strategic. Legea definește operatorul economic de interes strategic ca fiind acel operator a cărui activitate este esențială pentru apărarea națională, securitatea economică, energetică, alimentară sau socială a statului ori pentru funcționarea infrastructurilor critice și a capacităților industriale de apărare.

Pentru salariații acestor operatori economici, legea prevede plafoane diferite de cele aplicabile în mod obișnuit. În cazul lor, suma totală a creanțelor salariale suportate din Fond nu poate depăși cuantumul a 6 salarii medii brute pe economie pentru fiecare salariat, iar perioada pentru care se pot plăti creanțele salariale este de 6 luni consecutive.