

## Anexa 1

### Tradiție, continuitate și modernitate în formarea profesională prin ucenicie la locul de muncă în România

Tabel comparativ privind reglementarea uceniei la locul de muncă prin Legea nr. 5/1929  
Legea asupra contractelor de muncă și Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de  
muncă, republicată în august 2013

Legea nr. 5/1929 Legea asupra contractelor de muncă  PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 74 din 5 aprilie 1929	Legea Nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, Republicată, PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 498 din 7 august 2013
<b>Contractul de ucenicie</b>	
<p>Definiție Contractul de ucenicie reprezenta o convenția prin care o persoană fizică sau juridică, <b>din ramura industrială sau comercială</b>, denumită patron, se obliga să dea în chip metodic unei alte persoane, denumită ucenic (care putea fi atât ucenicul propriu-zis din industrie cât și elevul sau practicantul din comerț), o pregătire profesională practică și pe cât cu puțință teoretică, în schimbul muncii, ce acesta din urmă era obligat să o presteze în timpul și condițiile convenite.</p> <p><i>Obs. Contractul de ucenicie era un contract de muncă care făcea parte din categoria contractelor de muncă definite prin Legea asupra contractelor de muncă</i></p>	<p>Definiție Contractul de ucenicie reprezintă un contract individual de muncă de tip particular, <b>încheiat pe durată determinată</b>, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obligă să îi asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.</p> <p><i>Obs. Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de ucenicie se fac în condițiile respectării reglementărilor Codului muncii.</i></p>
<p>Supravegherea și instruirea ucenicilor se realiza de patron sau de persoana din stabilimentul său, însărcinată cu pregătirea profesională a ucenicilor.</p> <p><i>Obs. Formarea profesională prin ucenicie cuprindea pregătire profesională practică și pe cât cu puțință și teoretică.</i></p>	<p>Formarea profesională realizată în baza unui contract de ucenicie, se organizează la inițiativa angajatorilor, de furnizori de formare profesională autorizați.</p> <p><i>Obs. Formarea profesională prin ucenicie cuprinde pregătire teoretică și practică. Programele de formare profesională prin ucenicie la care participă ucenicii cu nevoi speciale sunt adaptate la particularitățile specifice fiecărei categorii de persoane.</i></p>

### Condițiile de validitate

#### **Verificarea condițiilor ce țin de capacitate profesională de a furniza formare de calitate**

Patronul nu putea ține ucenici dacă nu poseda un titlu de capacitate profesională (brevet de meșter, diplomă de inginer, arhitect, expert-contabil etc. prevăzut de Legea pentru organizarea meseriilor sau a profesiunilor în general atunci când ucenicii erau puși sub directă sa conducere, supraveghere și instruire), sau dacă persoana din stabilimentul său, însărcinată cu pregătirea profesională a ucenicilor, nu poseda asemenea titluri.

*Obs. Organizarea uceniciei era condiționată de deținerea de către patroni a unor titluri de capacitate profesională prevăzute de Legea pentru organizarea meseriilor sau a profesiunilor*

#### **Limitarea numărului de ucenici ce putea fi ținut de un patron**

Camera de Muncă putea fixa, de acord cu Camera de Industrie și Comerț norme după care se limita numărul de ucenici ce putea fi ținut de un patron, în raport cu numărul salariaților calificați ce erau întrebuințați, având în vedere ca instruirea ucenicului să fie totdeauna asigurată. În caz de dezacord între Camera de Muncă și Camera de Industrie și Comerț, Ministerul Muncii avea decizia finală.

Dreptul de a ține ucenici putea fi ridicat de jurisdicția profesională în circumscripția căreia domicilia patronul, în chip vremelnic, ori pentru totdeauna, dacă se constata că patronul s-a făcut vinovat de abateri grave de la obligațiile sale legale sau contractuale.

#### **Verificarea condițiilor ce țin de capacitate profesională de a furniza formare**

Contractul de ucenicie se poate încheia numai dacă angajatorul organizează procesul de formare prin furnizori de formare profesională autorizați în condițiile Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată.

*Obs. Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților poate fi accesată în format electronic la adresa <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/legislatie/munca2/formare-profesionala>*

*Programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă constituie parte integrantă a contractului de ucenicie*

**Condiții de acces impuse persoanelor care doresc să devină ucenici**

Pentru ca cineva să poată fi primit ca ucenic, trebuia să îndeplinească condițiile de vârstă, sănătate și celelalte prevăzute la Cap. II (art. 5 - 8) din **Legea pentru ocrotirea muncii minorilor și femeilor promulgată cu nr. 1.048 din 9 aprilie 1928.**

**Condiții de acces impuse persoanelor care doresc să devină ucenici**

Poate încheia contract de ucenicie persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

a) face demersuri pentru a-și găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condițiile legii;

b) a împlinit vârsta de 16 ani;

c) nu are calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă;

d) îndeplinește condițiile de acces la formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, pe niveluri de calificare, conform prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Se pot încadra în muncă în calitate de ucenici și următoarele categorii:

a) cetățenii străini, precum și apatrizii care au obținut permis de muncă în România, conform reglementărilor legale în vigoare;

b) cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European și membrii de familie ai acestora.

Maternitatea nu constituie motiv de discriminare în executarea uceniciei la locul de muncă.

Ucenicii până la vârsta de 26 de ani au dreptul la întreținere, acestora aplicându-li-se prevederile Codului civil, perioada de ucenicie fiind asimilată cu cea de continuare a studiilor.

**Obligativitatea angajatorilor de a comunica serviciilor publice de ocupare locurile de muncă vacante care pot fi ocupate prin încheierea de contracte de ucenicie**

Angajatorii care doresc să organizeze activități de ucenicie au îndatorirea să comunice serviciilor publice de ocupare locurile de muncă vacante care pot fi ocupate prin încheierea de contracte de ucenicie. Comunicarea se face prin completarea de către angajator a formularului prevăzut în anexa nr.

	<p>1 la Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>Angajatorul care comunică locurile de muncă vacante, reglementate prin legi speciale, are obligația de a transmite la agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București toate condițiile speciale de acces pentru ocuparea acestor locuri de muncă.</p>
<b>Incompatibilități</b>	
<p>Erau incapabili de a ține ucenici:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) cei condamnați definitiv pentru crime sau pentru vreuna din faptele prevăzute de art. 262 până la 267 din Codul penal, sau de articolele similare din celelalte legiuri în ființă;</li> <li>b) cei condamnați la pedepse infamante;</li> <li>c) cei decăzuți din drepturile de a fi tutori;</li> <li>d) cei care din cauza unor purtări vicioase erau improprie de a asigura educația morală și profesională a ucenicului;</li> <li>e) patronul bărbat, văduv, necăsătorit, divorțat, sau care nu locuia împreună cu soția sa nu poate angaja ucenice sub vârsta de 18 ani;</li> <li>f) cei care nu aveau încă vârsta de 21 ani.</li> </ul> <p>Incapacitatea se pronunța de către jurisdicția profesională în circumscripția căreia domiciliază patronul.</p>	<p>Legea nu prevede incompatibilități explicite.</p>
<b>Forma și cuprinsul contractului de ucenicie</b>	
<p><b>Forma contractului</b></p> <p>Ministerul Muncii putea prescrie un formular-tip de contract de ucenicie.</p>	<p><b>Forma contractului</b></p> <p>Contractul de ucenicie se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română,</p> <p>Contractul de ucenicie trebuie să conțină elementele obligatorii ale contractului individual de muncă prevăzute de Codul Muncii.</p> <p>Modelul-cadru al contractului de ucenicie este prezentat în HG Nr. 855 din 6 noiembrie 2013 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă. Aceasta poate fi</p>

### **Obligativitatea înregistrării**

Contractul de ucenicie se încheie în 3 exemplare, care se semnează de patron și de reprezentantul legal al ucenicului, sau numai de ucenic, în cazul în care ucenicul avea peste 18 ani. Câte un exemplar era dat părților contractante, iar al treilea exemplar era înaintat Camerei de Muncă din circumscripția unde domiciliul patronului spre a fi înregistrat după verificarea condițiilor legale.

### **Cuprinsul contractului**

Contractul trebuia să cuprindă:

- a) numele, pronumele, profesia, religia, starea civilă și domiciliul patronului;
- b) numele, pronumele, vârsta, religia și studiile ucenicului;
- c) numele, pronumele și domiciliul persoanei în drept de a asista pe ucenic, în caz când acesta era mai mic de 18 ani; în cazul când starea civilă a ucenicului nu era clară, contractul se făcea sub auspiciile Camerei de Muncă sau a instituției de asistență sub a cărei îngrijire se afla ucenicul;
- d) declarația reprezentantului legal sau a ucenicului, când ucenicul nu avea 18 ani, din care rezultă că acesta nu era legat prin vre-un contract de ucenicie anterior și nereziliat;
- e) determinarea profesiei/meseriei și a condițiilor în care se făcea învățătura.
- f) data și durata contractului;
- g) **obligațiile reciproce ale părților în ce privește întreținerea ucenicului.**

Dacă se convenea la plata unui salariu, acesta trebuie să fie prevăzut în mod expres în contract.

Contractul de ucenicie era scutit de orice taxe de timbru și înregistrare.

accesată în format electronic la adresa:

<http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/legislatie/munca2/formare-profesionala>

### **Obligativitatea înregistrării**

Contractul de ucenicie se încheie în 3 exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte, iar un exemplar se depune la inspectoratul teritorial de muncă. Contractul de ucenicie se înregistrează în termen de 20 de zile la inspectoratul teritorial de muncă. Obligația de încheiere a contractului de ucenicie, în formă scrisă, revine angajatorului.

### **Cuprinsul contractului**

Contractul cuprinde următoarele elemente: părțile contractante, obiectul contractului, durata contractului, locul de muncă (activitatea de ucenicie la locul de muncă, prevăzută în fișa postului), locul (locurile) de desfășurare a activității ucenicului, numele coordonatorului de ucenicie; felul muncii; atribuțiile postului; condițiile de muncă; timpul de muncă; durata timpului de muncă; concedii; salariul; drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă; alte clauze - perioada de probă, perioada de preaviz în cazul concedierii, perioada de preaviz în cazul demisiei, drepturi și obligații generale ale părților; dispoziții finale.

Contractului i se anexează următoarele documente: dispoziția de repartizare; fișa postului - în copie; contractul de prestări de servicii de formare profesională, în cazul în care angajatorul nu este furnizor autorizat; autorizația angajatorului ca furnizor de formare profesională; planul de activitate al ucenicului.

### Durata contractului

Durata maximă a contractului de ucenicie era de 4 ani.

În lipsa stipulațiunii duratei sau în caz când se stipula o durată mai mare de 4 ani, contractul se considera încheiat pentru durata maximă, părțile neputând cere în acest caz desființarea contractului.

Timpul servit ca ucenic, la un alt patron, se lua în considerare și se adăugă aceluia întrebuițat la noul patron de aceeași branșă, cu unele excepții: ucenicul care părăsea serviciul dacă nu se reîntoarcea la patronul său în interval de o lună, pierdea dreptul la timpul servit în ucenicie. El era răspunzător, fie personal, fie când era mai mic de 18 ani, prin reprezentantul său legal, de toate daunele cauzate patronului prin părăsirea serviciului.

Durata contractului de ucenicie se stabilește în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul, fără a putea fi mai mică de:

a) 12 luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 2;

b) 24 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 3;

c) 36 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 4.

Durata timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, iar în cazul tinerilor cu vârsta de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână.

Durata necesară pregătirii teoretice și practice prin ucenicie la locul de muncă este durata minimă exprimată în ore de pregătire, pentru pregătirea teoretică și practică, pe niveluri de calificare, respectiv:

a) 360 de ore pentru nivelul 2 de calificare;

b) 720 de ore pentru nivelul 3 de calificare;

c) 1.080 de ore pentru nivelul 4 de calificare.

Formarea profesională prin ucenicie se desfășoară pe toată durata contractului de ucenicie. Perioadele de formare profesională alternează cu timpul de muncă alocat realizării atribuțiilor specificate în fișa postului. Timpul alocat programului de formare profesională este corelat cu scopul, obiectivele, conținuturile formării teoretice și practice.

<b>Perioada de probă</b>	
<p>Contractul de ucenicie se socotea definitiv încheiat numai după trecerea unui <b>termen de încercare de maximum 4 luni, socotite de la data înregistrării contractului, părțile având facultatea de a stipula termene mai scurte. În acest timp, fiecare parte putea denunța contractul de ucenicie, comunicând aceasta celeilalte părți și Camerei de Muncă, în scris și recomandat.</b></p> <p>Termenul de încercare se socotea totdeauna în durata uceniciei.</p> <p><b>Prelungirea contractului de ucenicie</b> Contractul de ucenicie se <b>prelungeste de drept cu o durată egală cu îndoitul timpului de absențare nejustificată de la serviciu a ucenicului, când acesta a lipsit cel puțin o lună de zile pe an și când lipsa este constatată în urma reclamațiunii făcută la timp de patron către Camera de muncă din circumscripția sa.</b></p>	<p>Perioada de probă la care poate fi supus ucenicul face parte integrantă din durata pentru care se încheie contractul de ucenicie și nu poate depăși 30 de zile lucrătoare.</p>
<b>Efectele contractului de ucenicie</b>	
<p><b>Obligarea patronului de a învăța pe ucenic el însuși, fie prin personalul anume desemnat</b></p> <p>Patronul era obligat să învețe pe ucenic, fie el însuși, fie prin personalul anume desemnat al stabilimentului său, profesia/ meseria prevăzută în contract.</p> <p><b>Alte obligații ale angajatorului</b> Patronul era obligat să se poarte față de ucenic ca un bun părinte de familie, îngrijindu-se de educația sa, supraveghindu-i neîntrerupt purtarea, atât în stabiliment cât și în măsura posibilului în afară, și să-l apere de maltrătarile salariaților întreprinderii sau ale membrilor familiei sale.</p> <p><b>Interdicția patronului de a folosi munca ucenicului pentru practicarea de munci sau servicii care nu erau în directă legătură cu meseria</b> Ucenicul nu putea fi pus să exercite decât acele</p>	<p><b>Obligarea angajatorului de a furniza formare profesională ucenicului</b></p> <p>În cadrul programului de formare contractat, formarea teoretică și practică a ucenicului este realizată sub îndrumarea și supravegherea furnizorului de formare autorizat.</p> <p>Angajatorul are și obligația de a desemna un coordonator de ucenicie care îndrumă ucenicul în vederea dobândirii competențelor profesionale necesare calificării pentru care se organizează ucenicia la locul de muncă. Poate avea calitatea de coordonator de ucenicie salariatul sau, după caz, întreprinzătorul persoană fizică ce îndeplinește cumulativ următoarele condiții:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) este calificat pentru practicarea ocupației sau, după caz, a activității pentru care se organizează programul de ucenicie;</li> <li>b) practică ocupația sau, după caz, activitatea pentru care se organizează programul de ucenicie;</li> </ul>

munci sau servicii care nu erau în directă legătură cu profesiunea și care trebuiau să fie proporționate cu puterea sa fizică sau intelectuală. Munca sau serviciile nu puteau fi prestate decât în timpul orelor legale de muncă. Ucenicul nu putea fi întrebuințat la munci casnice în folosul patronului sau al familiei acestuia.

Patronul era obligat să acorde ucenicului, în vederea completării instrucției și a cunoștințelor teoretice ale profesiunii, timpul necesar urmării cursurilor unei școli de adulți, de ucenici sau de pregătire profesională autorizată de stat. Acest timp era socotit în numărul orelor de muncă zilnică pe care ucenicul era obligat să le presteze.

Patronul era obligat să acorde ucenicului un concediu anual de odihnă de cel puțin 15 zile în afară de sărbătorile legale.

Salariul stipulat în contractul de ucenicie se plătea ucenicului, dacă acesta este mai mare de 18 ani, la fiecare 15 zile.

Plata cuvenită minorului sub 18 ani se putea face în mâinile acestuia. Când protectorul lui legal nu consimțea la plata salariului în mâinile minorului, sau își retrăgea consimțământul dat minorului, inspectorul muncii, patronul sau orice alt membru din familia minorului putea deduce cazul înaintea jurisdicției profesionale de pe lângă Camera de Muncă.

Jurisdicția profesională, după ascultarea părților, putea autoriza pe patron să plătească salariul direct minorului.

În nici un caz protectorul legal nu avea asupra salariului provenit din munca minorului un drept de dispoziție, ci numai de administrație.

Salariile minorilor plătite instituțiilor care își luau asupra lor sarcina asistenței acelor minori, se puteau depune pe numele minorului, integral ori cel puțin până la 2/3 din fiecare plată, la acea instituție.

c) are o experiență de muncă în ultimii 5 ani din care cel puțin 2 ani în ocupația sau, după caz, în activitatea pentru care se organizează ucenicia;

d) nu are cazier judiciar;

e) este apt din punct de vedere fizic și psihic.

Îndeplinirea condițiilor de calificare se demonstrează prin acte care atestă pregătirea de specialitate dobândită prin discipline /module/ cursuri /stagii de pregătire pentru competențele vizate prin programul de ucenicie.

Îndeplinirea condițiilor referitoare la practicarea ocupației pentru care are calitatea de coordonator precum și a condiției de experiență în muncă se atestă prin curriculum vitae al persoanelor respective, adeverințe eliberate de angajator sau, după caz, alte documente specifice din care rezultă experiența profesională pentru domeniul ocupațional vizat prin programul de ucenicie.

Coordonatorul de ucenicie are, în principal, următoarele obligații: să colaboreze cu furnizorul de formare pentru organizarea formării profesionale a ucenicului; să elaboreze împreună cu furnizorul de formare planul de activitate al ucenicului, pe baza standardului ocupațional corespunzător ocupației; să îndrume ucenicul și să supravegheze punerea în aplicare a planului de activitate; să elaboreze lunar, pe baza planului de activitate raportul de monitorizare a planului de activitate al ucenicului.

În îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin, coordonatorul de ucenicie are în principal următoarele drepturi: să propună și să modifice, după caz, planul de activitate al ucenicului; să comunice în scris angajatorului orice aspect de natură să influențeze negativ activitatea ucenicului, inclusiv pe aspecte ce țin de colaborarea cu furnizorul de formare; să propună acordarea de stimulente sau sancționarea ucenicului, în condițiile legii; să primească o copie a contractului de ucenicie; să aibă acces la situația pregătirii profesionale a ucenicului, în vederea completării raportului de monitorizare prevăzut la alin. (1) lit. d); să asiste la examenul de absolvire în



<p>Jurisdicția profesională de pe lângă Camera de Muncă, la cererea inspectorului muncii sau a uneia din părțile interesate, putea obliga pe patron să plătească oricărei persoane, care procură minorului adăpost și întreținere, o parte sau întreg salariul convenit acestuia.</p>	<p>calitate de observator sau, după caz, să participe ca membru în comisia de examinare.</p> <p>Atribuțiile, drepturile și obligațiile coordonatorului de ucenicie în raport cu activitatea de coordonare a activității ucenicului se stabilesc, în condițiile Codului muncii, prin act adițional la contractul individual de muncă.</p> <p><b>Interdicția angajatorului de a folosi munca ucenicului pentru practicarea de munci sau servicii care nu au legătură directă cu meseria</b> Este interzisă utilizarea ucenicilor la prestarea altor activități și/sau exercitarea altor atribuții în afara celor care au ca obiect pregătirea teoretică și practică conform contractului de ucenicie.</p>
<p><b>Obligațiile ucenicului</b></p>	
<p>Față de patron și față de persoana care este însărcinată cu pregătirea sa profesională, ucenicul este obligat: să se poarte cu respect și cuviință atât în stabiliment cât și în afară; să execute conștiincios și cu bună credință lucrările sau însărcinările ce i se dau; să îndeplinească toate îndatoririle prevăzute în contract, regulamente de muncă sau legi.</p> <p>De asemenea era obligat să-și completeze instrucțiunea, întrebuițând în acest scop orele ce i se acordă de patron pentru învățatură.</p>	<p>Ucenicul are, în principal, următoarele obligații: obligația de a realiza norma de muncă, de a participa la programul de formare profesională sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului; obligația de a respecta disciplina muncii; obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu; obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate și la locul de muncă; obligația de a respecta secretul de serviciu, dacă este cazul; obligația de a se forma profesional în scopul obținerii certificatului de calificare, în conformitate cu standardul ocupațional, respectiv standardul de pregătire profesională; obligația de a respecta indicațiile coordonatorului de ucenicie; obligația de a participa la examenul de absolvire și de a depune toate diligențele necesare în vederea obținerii certificatului de calificare.</p>
<p><b>Încetarea contractului de ucenicie</b></p>	
<p>Contractul de ucenicie se desființează de drept în cazurile următoare: decesul patronului sau al ucenicului; chemarea sub drapel a uneia din părți pentru serviciul militar activ sau pentru mobilizare; incapacitatea patronului; lichidarea sau falimentul patronului.</p> <p>Desființarea contractului în cazurile prevăzute de</p>	<p>Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de ucenicie se fac în condițiile respectării reglementărilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, referitoare la ucenicie și la contractul individual de muncă.</p> <p>Contractul de ucenicie poate înceta pe durata sau la</p>

alin. a) sau b) nu se va produce, dacă, după survenirea acestui fapt, întreprinderea continuă a funcționa și pregătirea profesională a ucenicului este asigurată.

Contractul de ucenicie se va considera desființat prin consimțământul tacit al ambelor părți, când absența nemotivată peste termenul de 2 luni a ucenicului nu este urmată de opozițiunea sau cererea de daune-interese din partea patronului, făcută în timpul de 2 luni de la expirarea acestui termen.

Contractul de ucenicie putea fi desființat de jurisdicțiunea profesională de pe lângă Camera de Muncă, în cazurile următoare:

a) neexecutarea dispozițiilor contractuale sau legale din partea vreuneia din părți sau a amândorora;

b) injurii grave, calomnii, violențe sau maltratări executate de o parte asupra celeilalte;

c) strămutarea domiciliului patronului în altă localitate sau a reprezentantului legal al ucenicului care îl adăpostește;

d) schimbarea profesiei uneia dintre părțile contractante;

e) vânzarea, arendarea sau concesiunea stabilimentului;

f) existența unui contract de ucenicie anterior, neexpirat și nedesființat;

g) încetarea de plăți a patronului;

h) boală cronică sau orice împiedicare fizică sau morală a executării obligațiilor a uneia din părți.

În cazurile prevăzute la lit. b) și c) patronul putea concedia pe ucenic sau acesta din urmă putea părăsi serviciul sub rezerva acțiunii de daune-interese, când concedierea sau părăsirea serviciului nu erau îndreptățite. Desființarea contractului pentru strămutarea domiciliului patronului în altă localitate sau a reprezentantului legal al ucenicului care îl adăpostea nu putea fi cerută decât cel mult în termen de 3 luni de la strămutare.

Schimbarea profesiei de către patron nu poate fi

sfârșitul perioadei de probă, conform prevederilor art. 31 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care contractul de ucenicie încetează pe durata perioadei de probă, la sfârșitul acestei perioade sau după expirarea perioadei de probă, dar înaintea expirării termenului pentru care a fost încheiat, ucenicul beneficiază pentru perioada lucrată de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute de legislația muncii, de contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și de contractul de ucenicie. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract de ucenicie la locul de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

invocată ca motiv de desființare, decât dacă patronul a încetat profesiunea sa, sau nu se mai găsea în putință să pregătească pe ucenic în profesiunea pentru care s-a obligat. Schimbarea profesiei pe care urma să o învețe ucenicul nu putea da loc la desființarea contractului de ucenicie, decât dacă reprezentantul legal al ucenicului sau acesta din urmă, fiind mai mare de 18 ani, dădea patronului declarație scrisă în acest sens. Nici o nouă angajare a ucenicului la un alt patron pentru o profesiune identică și în aceeași calitate nu mai poate avea loc fără consimțământul vechiului patron.

Vânzarea, arendarea sau concesiunea stabilimentului nu permiteau desființarea contractului, dacă ucenicul continua de fapt să lucreze sub îndrumarea și supravegherea cumpărătorului, arendașului sau concesionarului, cel puțin 3 luni. Aceștia erau considerați ca subrogați în drepturile și obligațiile vechiului patron.

Desființarea contractului de ucenicie pentru orice cauze trebuia să fie adusă de patron la cunoștința Camerei de Muncă unde se operase înregistrarea, pentru ca aceasta să facă mențiune de desființare în registrul respectiv.

#### **Controlul executării contractului de ucenicie și sancțiuni**

Inspecțiile asupra modului cum se executa contractul erau făcute de organele de inspecție și de control; acestea trebuia să indice în scris îndreptările ce trebuiesc făcute. Dacă organele de inspecție și control constatau abateri de la dispozițiile legii, încheiau procese-verbale de contravenție, pe care le înaintau jurisdicției profesionale competente de pe lângă Camera de Muncă.

Jurisdicția profesională ținea un registru în care erau cuprinși toți patronii care au pierdut vremelnic sau pentru totdeauna dreptul de a ține ucenici, indicându-se în dreptul fiecăruia motivul excluderii de la acest drept.

Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, prin agențiile pentru prestații sociale, exercită controlul asupra modului în care este organizată și se desfășoară ucenicia la locul de muncă

Controlul respectării obligațiilor privind menținerea raporturilor de muncă încheiate între ucenici și angajatorii care beneficiază de sume din bugetul asigurărilor pentru șomaj se efectuează de organele de control din cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București.

Inspectorii de muncă au competența de a controla modul de încheiere, executare, modificare, suspendare și încetare a contractului de ucenicie în situațiile și în condițiile prevăzute de normele

<p>La expirarea contractului de ucenicie patronul elibera ucenicului un certificat de practică profesională pe un formular-tip, fixat de Ministerul Muncii și cerea Camerei de Muncă constatarea încetării uceniciei și confirmarea certificatului.</p> <p><b>Sancțiuni</b></p> <p>Patronul care ademenea direct sau indirect un ucenic, legat anterior printr-un contract de ucenicie înregistrat, pentru a intra în serviciul său, se pedepsea cu o amendă de la 1.000 - 3.000 lei, independent de daunele-interese către patronul lezat. În caz de recidivă, patronul ademenitor era pedepsit cu o amendă de la 3.000 - 10.000 lei și cu ridicarea vremelnică a dreptului de a ține ucenici.</p> <p>Patronul care angaja cu știință un ucenic legat anterior prin un contract de ucenicie nedesființat încă, se pedepsea cu amendă de la 500 - 1.000 lei.</p> <p>Ucenicul care părăsea serviciul și nu se reîntorcea la patronul său în interval de o lună, pierdea dreptul la timpul servit în ucenicie. El era răspunzător, fie personal, fie când este mai mic de 18 ani, prin reprezentantul său legal, de toate daunele cauzate patronului prin părăsirea serviciului.</p> <p>Reprezentantul legal care se dovedea că cu știință a îndemnat, a provocat sau a înlesnit părăsirea serviciului ucenicului, se sancționa cu amendă de la 1.000 la 2.000 lei. La fel se sancționa oricare alte persoane care cu știință îndemneau, provocau sau înlesneau părăsirea serviciului ucenicului, ele fiind solidar răspunzătoare împreună cu reprezentantul legal pentru daunele cauzate patronului. Se exceptau cazurile când fuga ucenicului era datorată maltratărilor sau violențelor patronului sau prepușilor lui.</p> <p>Daunele civile și penalitățile de la contract nu se puteau aplica decât pe baza deciziei motivate a jurisdicției profesionale de pe lângă Camera de Muncă respectivă. Toate amenzile erau în folosul Camerei de muncă.</p>	<p>metodologice de aplicare a prevederilor prezentei legi.</p> <p>Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de ucenicie se soluționează conform prevederilor legale privind conflictele de muncă.</p> <p>Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, ține evidența sancțiunilor contravenționale aplicate angajatorilor de ucenici.</p> <p>Agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă, respectiv a municipiului București, pot solicita, în condițiile legii, inspectoratelor teritoriale de muncă, respectiv al municipiului București, informații cu privire la sancțiunile contravenționale aplicate angajatorilor de ucenici.</p> <p>Potrivit ART. 23 din legea uceniciei „Constituie contravenție și se sancționează de către persoanele cu atribuții de control conform art. 20, cu amendă de 10.000 lei, încălcarea dispozițiilor prevăzute la art. 5, art. 6 alin. (3), art. 7 alin. (1) și (3), art. 8 alin. (2), art. 9 alin. (1), (2), (4) - (6), art. 11, 12, art. 14 alin. (2) și art. 15”</p>
---	---