**Reținerile din salariile lucrătorilor se pot face numai în cazurile prevăzute de Codul muncii (CM) și de alte acte normative.**

Art.148 din CM stabilește cazurile în care angajatorul poate, dar nu este obligat, să efectueze rețineri din salariu, și cazurile în care astfel de rețineri nu se fac.

Astfel, alin. (2) al art.148 din CM dispune că reținerile din salariu pentru achitarea datoriilor salariaților față de angajator se pot face în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) acestuia: pentru restituirea avansului eliberat în contul salariului; pentru restituirea sumelor plătite în plus în urma unor greșeli de calcul și altele.

În asemenea cazuri angajatorul are dreptul să emită ordinul de reținere în termen de cel mult o lună din ziua expirării termenului stabilit pentru restituirea avansului sau achitarea datoriei, din ziua efectuării plății greșit calculate ori a constatării prejudiciului mate­rial. Dacă acest termen a fost omis ori salariatul contestă temeiul sau cuantumul reținerii, litigiul se va examina de către instanța de judecată la cererea angajatorului sau a salariatului (art. 349-355 CM).

În caz de eliberare a salariatului înainte de expirarea anului de muncă în contul căruia el a folosit deja concediul, angajatorul îi poate (dar nu este obligat) reține din salariu suma achitată pentru zilele fără acoperire ale concediului. Însă reținerea pentru aceste zile nu se face dacă salariatul și-a încetat sau suspendat activitatea în temeiurile care vizează:

* suspendarea Contractului individual de muncă (CIM) în legătu­ră cu încorporarea în serviciul militar în termen, în serviciul militar cu termen redus sau în serviciul civil (art.76 lit. e) CM);
* suspendarea CIM în caz de ocupare a unei funcții elective în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale (art. 78 alin. (1) lit. d) CM);
* încetarea CIM în caz de atingere a vârstei de 65 de ani de către conducătorul unității de stat, inclusiv municipale sau al unității cu capital majoritar de stat (art. 82, lit. i) CM);
* concedierea pentru motive indicate la art. 86 alin.(1) lit. b)-e) și u) CM) și anume: lichidarea unității sau încetarea activităţii angaja­torului persoană fizică; reducerea numărului sau a statelor de per­sonal din unitate; constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical; constatarea faptului că sa­lariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza calificării insuficiente; transferarea salariatului la o altă uni­tate cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori;
* în caz de pensionare sau înmatriculare la o instituție de învățământ conform art. 85 alin. (2) din CM, precum și în alte ca­zuri prevăzute de contractul colectiv sau cel individual de muncă ori prin acordul scris al părților.

Salariul plătit în plus salariatului de către angajator (inclusiv în cazul aplicării greșite a legislației în vigoare) nu poate fi urmărit, cu excepția cazurilor unei greșelii de calcul.