

Codul muncii

Legea dialogului social și 14 legi uzuale

Ediție îngrijită și adnotată de
Avocat dr. Marius Eftimie

Actualizată la data de
9 septembrie 2020

Cuprins general

Codul muncii _____	1
<i>Index</i> _____	123
Legea nr. 62/2011 a dialogului social _____	128
<i>Index</i> _____	181
1. Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă _____	183
2. Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților _____	187
3. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora _____	191
4. Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale _____	195
5. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă _____	226
6. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă _____	248
7. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor _____	259
8. Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior _____	286
9. Legea nr. 176/2018 privind internshipul _____	296
10. Ordinul nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă _____	309
11. Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților _____	314
12. Hotărârea Guvernului nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011 _____	322
13. Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri _____	336
14. Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România (<i>extras</i>) _____	355

Copyright©2020 Editura Hamangiu SRL

Editură de prestigiu recunoscut în domeniul științelor sociale CNATDCU

Toate drepturile rezervate Editurii Hamangiu

Nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul scris al Editurii Hamangiu

Editura Hamangiu: Str. Mitropolit Filaret nr. 39-39A, Sector 4, București, O.P. 5, C.P. 91

Tel./Fax: 021.336.04.43; 031.805.80.21; Vânzări: 021.336.01.25; 031.425.42.24

E-mail: redactia@hamangiu.ro

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

ROMÂNIA [Legislație]

Codul muncii, Legea dialogului social și 14 legi uzuale. - Ed. a 37-a, rev. și adăug. /

îngrijită și adnot. de Marius Eftimie. - București : Editura Hamangiu, 2020

ISBN 978-606-27-1495-6

I. Eftimie, Marius (ed.)

- **Legea nr. 12/2015** pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 52 din 22 ianuarie 2015);
- **Legea nr. 97/2015** pentru modificarea art. 137 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 316 din 8 mai 2015);
- **Decizia Curții Constituționale nr. 279/2015** referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 431 din 17 iunie 2015);
- **Decizia Curții Constituționale nr. 814/2015** referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 950 din 22 decembrie 2015);
- **Legea nr. 57/2016** pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, precum și a altor acte normative (M. Of. nr. 283 din 14 aprilie 2016);
- **Decizia Curții Constituționale nr. 261/2016** referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 511 din 7 iulie 2016);
- **Legea nr. 176/2016** pentru modificarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 808 din 13 octombrie 2016);
- **Legea nr. 220/2016** pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 931 din 18 noiembrie 2016);
- **O.U.G. nr. 53/2017** pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 644 din 7 august 2017), aprobată, cu modificări și completări, prin **Legea nr. 88/2018** (M. Of. nr. 315 din 10 aprilie 2018);
- **Decizia Curții Constituționale nr. 759/2017** referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 108 din 5 februarie 2018);
- **Legea nr. 64/2018** pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 226 din 13 martie 2018);
- **Legea nr. 127/2018** pentru modificarea și completarea unor acte normative privind personalul navigant (M. Of. nr. 491 din 14 iunie 2018);
- **Decizia Curții Constituționale nr. 387/2018** referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 53 alin. (1) teza întâi din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice și ale art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 642 din 24 iulie 2018);
- **O.U.G. nr. 96/2018** privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 963 din 14 noiembrie 2018), aprobată, cu modificări și completări, prin **Legea nr. 93/2019** (M. Of. nr. 354 din 8 mai 2019);
- **O.U.G. nr. 26/2019** pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 309 din 19 aprilie 2019);
- **Legea nr. 153/2019** pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 623 din 26 iulie 2019);
- **Legea nr. 37/2020** pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și a art. 94 din Legea educației naționale nr. 1/2011 (M. Of. nr. 280 din 3 aprilie 2020);
- **Legea nr. 85/2020** pentru modificarea art. 260 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 525 din 18 iunie 2020);
- **Legea nr. 151/2020** pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (M. Of. nr. 658 din 24 iulie 2020).

Nota redacției

Denumirile marginale ale articolelor din Codul muncii nu fac parte din textul oficial. Ele au fost introduse de redacție, pentru a se facilita căutarea în cuprinsul acestuia.

Codul muncii

Cuprins	Art.
Titlul I. Dispoziții generale _____	1-9
Capitolul I. Domeniul de aplicare _____	1-2
Capitolul II. Principii fundamentale _____	3-9
Titlul II. Contractul individual de muncă _____	10-110
Capitolul I. Încheierea contractului individual de muncă _____	10-36
Capitolul II. Executarea contractului individual de muncă _____	37-40
Capitolul III. Modificarea contractului individual de muncă _____	41-48
Capitolul IV. Suspendarea contractului individual de muncă _____	49-54
Capitolul V. Încetarea contractului individual de muncă _____	55-81
<i>Secțiunea 1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă</i> _____	56-57
<i>Secțiunea a 2-a. Concedierea</i> _____	58-60
<i>Secțiunea a 3-a. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului</i> _____	61-64
<i>Secțiunea a 4-a. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului</i> _____	65-67
<i>Secțiunea a 5-a. Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective</i> _____	68-74
<i>Secțiunea a 6-a. Dreptul la preaviz</i> _____	75-77
<i>Secțiunea a 7-a. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale</i> _____	78-80
<i>Secțiunea a 8-a. Demisia</i> _____	81
Capitolul VI. Contractul individual de muncă pe durată determinată _____	82-87
Capitolul VII. Munca prin agent de muncă temporară _____	88-102
Capitolul VIII. Contractul individual de muncă cu timp parțial _____	103-107
Capitolul IX. Munca la domiciliu _____	108-110
Titlul III. Timpul de muncă și timpul de odihnă _____	111-158
Capitolul I. Timpul de muncă _____	111-132
<i>Secțiunea 1. Durata timpului de muncă</i> _____	111-119
<i>Secțiunea a 2-a. Munca suplimentară</i> _____	120-124
<i>Secțiunea a 3-a. Munca de noapte</i> _____	125-128
<i>Secțiunea a 4-a. Norma de muncă</i> _____	129-132
Capitolul II. Repausuri periodice _____	133-143
<i>Secțiunea 1. Pauza de masă și repausul zilnic</i> _____	134-136
<i>Secțiunea a 2-a. Repausul săptămânal</i> _____	137-138
<i>Secțiunea a 3-a. Sărbătorile legale</i> _____	139-143
Capitolul III. Concediile _____	144-158
<i>Secțiunea 1. Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților</i> _____	144-153
<i>Secțiunea a 2-a. Concediile pentru formare profesională</i> _____	154-158

Titlul IV. Salarizarea	159-174
Capitolul I. Dispoziții generale	159-163
Capitolul II. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată	164-165
Capitolul III. Plata salariului	166-171
Capitolul IV. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale	172
Capitolul V. Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia	173-174
Titlul V. Sănătatea și securitatea în muncă	175-191
Capitolul I. Reguli generale	175-182
Capitolul II. Comitetul de securitate și sănătate în muncă	183-185
Capitolul III. Protecția salariaților prin servicii medicale	186-191
Titlul VI. Formarea profesională	192-210
Capitolul I. Dispoziții generale	192-200
Capitolul II. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator	201-207
Capitolul III. Contractul de ucenicie la locul de muncă	208-210
Titlul VII. Dialogul social	211-228
Capitolul I. Dispoziții generale	211-213
Capitolul II. Sindicatele	214-220
Capitolul III. Reprezentanții salariaților	221-226
Capitolul IV. Patronatul	227-228
Titlul VIII. Contractele colective de muncă	229-230
Titlul IX. Conflictele de muncă	231-236
Capitolul I. Dispoziții generale	231-232
Capitolul II. Greva	233-236
Titlul X. Inspekția Muncii	237-240
Titlul XI. Răspunderea juridică	241-265
Capitolul I. Regulamentul intern	241-246
Capitolul II. Răspunderea disciplinară	247-252
Capitolul III. Răspunderea patrimonială	253-259
Capitolul IV. Răspunderea contravențională	260
Capitolul V. Răspunderea penală	261-265
Titlul XII. Jurisdicția muncii	266-275
Capitolul I. Dispoziții generale	266-268
Capitolul II. Competența materială și teritorială	269
Capitolul III. Reguli speciale de procedură	270-275
Titlul XIII. Dispoziții tranzitorii și finale	276-281

Titlul I. Dispoziții generale

Capitolul I. Domeniul de aplicare

Art. 1. [Obiectul reglementării] (1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

(2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.

Recurs în interesul legii. Prin Decizia nr. 16/2016 (M. Of. nr. 110 din 9 februarie 2017), Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul competent să judece recursul în interesul legii, a admis recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța și, în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 1, art. 231 și art. 278 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 55 din Legea nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali, cu modificările și completările ulterioare, art. 2 alin. (1) lit. f) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare, și art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a stabilit: *„Prevederile Codului muncii se aplică raporturilor juridice dintre primar/viceprimar și unitatea administrativ-teritorială, dacă legi speciale nu conțin dispoziții specifice, inclusiv după încetarea mandatelor”.*

Notă. Legea nr. 393/2004 și Legea nr. 188/1999 au fost abrogate prin O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ (M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019). Pentru textele corespondente în prezent, a se vedea art. 231 și art. 536 din Codul administrativ.

Notă. A se vedea și: ► Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului (M. Of. nr. 440 din 24 iunie 2002); ► Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic (M. Of. nr. 867 din 5 decembrie 2003); ► Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției, republicată (M. Of. nr. 368 din 20 mai 2014); ► art. 365-562 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ (M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019); ► art. 16 din Legea nr. 145/2019 privind statutul polițistilor de penitenciare (M. Of. nr. 631 din 30 iulie 2019).

Art. 2. [Subiectele reglementării] Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;

b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;

d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;

e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;

f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;

g) organizațiilor sindicale și patronale.

Notă. 1. A se vedea și art. 8 din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) (J.O. L 177 din 4 iulie 2008): „*Contractele individuale de muncă. (1) Contractul individual de muncă este reglementat de legea aleasă de părți în conformitate cu articolul 3. Cu toate acestea, o astfel de alegere nu poate priva angajatul de protecția acordată acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă în temeiul alineatelor (2), (3) și (4) din prezentul articol. (2) În măsura în care legea aplicabilă contractului individual de muncă nu a fost aleasă de părți, contractul este reglementat de legea țării în care sau, în lipsă, din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în executarea contractului. În cazul în care angajatul este angajat temporar într-o altă țară, nu se consideră că și-a schimbat locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit. (3) În cazul în care legea aplicabilă nu poate fi determinată în temeiul alineatului (2), contractul este reglementat de legea țării în care este situată unitatea angajatoare. (4) În cazul în care reiese din circumstanțele de ansamblu ale cazului că respectivul contract are o legătură mai strânsă cu o altă țară decât cea menționată la alineatul (2) sau (3), se aplică legea acelei alte țări.*”

2. A se vedea, cu referire la lit. c) și d) ale art. 2, și: ► art. 16 alin. (3) C. Rom.; ► O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată (M. Of. nr. 421 din 5 iunie 2008); ► O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România (M. Of. nr. 640 din 30 august 2014).

3. A se vedea, cu referire la lit. b) a art. 2, și Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată (M. Of. nr. 227 din 25 martie 2019).

4. A se vedea, cu referire la lit. e) a art. 2, și Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată (M. Of. nr. 498 din 7 august 2013).

5. A se vedea, cu referire la lit. g) a art. 2, și Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012).

Capitolul II. Principii fundamentale

Art. 3. [Libertatea muncii] (1) Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.

(3) Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

(4) Orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.

Notă. A se vedea și: ► art. 41 alin. (1) C. Rom.; ► art. 15 CDFUE; ► art. 23 parag. 1 din Declarația Universală a Drepturilor Omului; ► art. 6 parag. 1 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale.

Art. 4. [Interzicerea muncii forțate] (1) Munca forțată este interzisă.

(2) Termenul *muncă forțată* desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.

(3) Nu constituie muncă forțată munca sau activitatea impusă de autoritățile publice:

- în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;
- pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;

c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;

d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.

Notă. 1. A se vedea și: ► art. 42 C. Rom.; ► art. 4 CEDO; ► art. 5 CDFUE; ► art. 212 CP.

2. Serviciul militar obligatoriu a fost suspendat, începând cu 1 ianuarie 2007, prin intrarea în vigoare a Legii nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat (M. Of. nr. 1155 din 20 decembrie 2005).

3. Cu privire la alin. (3), a se vedea și H.G. nr. 1204/2007 privind asigurarea forței de muncă necesare pe timpul stării de asediu, la mobilizare și pe timpul stării de război (M. Of. nr. 699 din 17 octombrie 2007).

Art. 5. [Principiul nediscriminării] (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2)^[1] Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care aceea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(5)^[2] Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

^[1] Alin. (2)-(4) ale art. 5 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 151/2020.

^[2] Alin. (5)-(9) ale art. 5 au fost introduse prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 151/2020.

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

Notă. A se vedea și: ► art. 41 alin. (4) C. Rom.; ► art. 14 CEDO; ► art. 21 și art. 23 CDFUE; ► Secțiunea 1 – „Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie” (art. 6-9) a Capitolului II din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (M. Of. nr. 166 din 7 martie 2014); ► Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată (M. Of. nr. 326 din 5 iunie 2013); ► art. 20 – „Dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și profesie, fără discriminare în funcție de sex” din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată prin Legea nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999).

Hotărâri C.J.U.E. 1. Cauza C-143/16, *Abercrombie & Fitch Italia*, Hotărârea din 19 iulie 2017, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. *Politica socială. Directiva 2000/78/CE. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Art. 2 alin. (1). Art. 2 alin. (2) lit. (a). Art. 6 alin. (1). Discriminare pe motive de vârstă. Contract de muncă ocazională care poate fi încheiat cu persoane cu vârsta sub 25 de ani. Încetare automată a contractului de muncă atunci când lucrătorul împlinește vârsta de 25 de ani.*

Art. 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și art. 2 alin. (1), art. 2 alin. (2) lit. (a) și art. 6 alin. (1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei dispoziții cum este cea în discuție în litigiul principal, care permite unui angajator să încheie un contract de muncă ocazională cu un lucrător cu vârsta sub 25 de ani, indiferent de natura prestațiilor ce urmează să fie efectuate, și să îl concedieze pe acest lucrător de îndată ce împlinește vârsta de 25 de ani, în condițiile în care această dispoziție urmărește un obiectiv legitim de politică de ocupare a forței de muncă și a pieței muncii, iar mijloacele prevăzute pentru a realiza acest obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

2. Cauza C-157/15, *G4S Secure Solutions*, Hotărârea din 14 martie 2017, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. *Politica socială. Directiva 2000/78/CE. Egalitate de tratament. Discriminare pe motive de apartenență religioasă sau convingeri. Regulament intern al unei întreprinderi care interzice lucrătorilor purtarea de semne vizibile de natură politică, filozofică sau religioasă la locul de muncă. Discriminare directă. Absență. Discriminare indirectă. Interdicție impusă unei lucrătoare de a purta un văl islamic.*

Art. 2 alin. (2) lit. (a) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că interdicția de a purta un văl islamic care decurge dintr-o normă internă a unei întreprinderi private care interzice purtarea vizibilă a oricărui semn politic, filozofic sau religios la locul de muncă

nu constituie o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri în sensul acestei directive.

În schimb, o asemenea normă internă a unei întreprinderi private este susceptibilă să constituie o discriminare indirectă în sensul art. 2 alin. (2) lit. (b) din Directiva 2000/78 dacă se stabilește că obligația în aparență neutră pe care o prevede determină, în fapt, un dezavantaj special pentru persoanele care aderă la o religie sau la anumite convingeri, cu excepția cazului în care este obiectiv justificată de un obiectiv legitim precum urmărirea de către angajator, în relațiile sale cu clienții, a unei politici de neutralitate politică, filozofică, precum și religioasă, iar modalitățile de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere.

3. Cauza C-354/13, *FOA*, Hotărârea din 18 decembrie 2014, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. *Politica socială. Concediere. Motiv. Obezitatea lucrătorului. Principiul general al nediscriminării pe motive de obezitate. Inexistență. Directiva 2000/78/CE. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Interzicerea oricărei discriminări pe motive de handicap. Existența unui „handicap”.*

1) Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că nu consacra un principiu general al nediscriminării pe motive de obezitate, ca atare, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

2) Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretată în sensul că starea de obezitate a unui lucrător constituie un „handicap”, în sensul acestei directive, în cazul în care această stare cauzează o limitare care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători. Este de competența instanței naționale să verifice dacă aceste condiții sunt îndeplinite în cauza principală.

4. Cauza C-441/14, *DI*, Hotărârea din 19 aprilie 2016, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. *Politica socială. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Directiva 2000/78/CE. Principiul nediscriminării pe motive de vârstă. Reglementare națională contrară unei directive. Posibilitatea unui particular de a pune în discuție răspunderea statului pentru încălcarea dreptului Uniunii. Litigiu între particulari. Evaluare comparativă a diferitor drepturi și principii. Principiile securității juridice și protecției încrederii legitime. Rolul instanței naționale.*

1) Principiul general al nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este concretizat în Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, trebuie interpretat în sensul că se opune, și într-un litigiu între particulari, unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care privează un angajat de dreptul de a beneficia de o indemnizație de concediere, întrucât acesta din urmă poate solicita o pensie pentru limită de vârstă datorată de angajator în temeiul unui sistem de pensii la care angajatul respectiv a aderat înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani, independent de faptul că acesta alege să rămână pe piața muncii sau să se pensioneze.

2) Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că revine instanței naționale, sesizată cu un litigiu între particulari care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, atunci când aplică dispozițiile din dreptul său național, sarcina de a le interpreta astfel încât acestea să poată avea o aplicare conformă cu această directivă sau, în cazul în care o asemenea interpretare conformă este imposibilă, să lase neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție a respectivului drept național contrară principiului general al nediscriminării pe motive de vârstă. Nici principiile securității juridice și protecției încrederii legitime, nici posibilitatea particularului care se consideră lezat prin aplicarea unei dispoziții naționale contrare dreptului Uniunii de a angaja răspunderea statului membru în cauză pentru încălcarea dreptului Uniunii nu pot repune în discuție această obligație.

5. Cauza C-409/16, Kalliri, Hotărârea din 18 octombrie 2017, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politică socială. Directiva 76/207/CEE. Egalitate de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. **Discriminare pe criterii de sex.** Concurs de intrare la școala de poliție dintr-un stat membru. Reglementare a acestui stat membru care impune tuturor candidaților la admiterea la concurs o cerință de înălțime minimă:

Dispozițiile Directivei 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 (în prezent abrogată – n.a.), trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări a unui stat membru, precum cea în discuție în litigiul principal, care subordonează admiterea candidaților la concursul de intrare la școala de poliție din acest stat membru, indiferent de sex, unei cerințe de înălțime minimă de 1,70 m, având în vedere că această reglementare dezavantajează un număr mult mai ridicat de persoane de sex feminin în raport cu persoanele de sex masculin și că reglementarea menționată nu pare să fie corespunzătoare și nici necesară pentru realizarea obiectivului legitim pe care îl urmărește, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

6. Cauza C-270/16, Ruiz Conejero, Hotărârea din 18 ianuarie 2018, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politică socială. Directiva 2000/78/CE. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Art. 2 alin. (2) lit. (b) pct. (i). Interzicerea discriminării pe motive de handicap. Legislație națională care autorizează, în anumite condiții, concedierea unui lucrător din cauza absențelor intermitente de la locul de muncă, chiar și justificate. Absențe ale lucrătorului cauzate de boli imputabile handicapului său. **Diferență de tratament pe motive de handicap.** Discriminare indirectă. Justificare. Combaterea absenteismului la locul de muncă. Caracter adecvat. Proportionalitate: Art. 2 alin. (2) lit. (b) pct. (i) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că un angajator poate concedia un lucrător pentru motivul unor absențe intermitente de la locul de muncă, chiar și justificate, în situația în care aceste absențe sunt consecința unor boli imputabile handicapului de care suferă acest lucrător, cu excepția cazului în care această reglementare, urmărind, totodată, obiectivul legitim de combatere a absenteismului, nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea acestui obiectiv, aspect a cărui apreciere este de competența instanței de trimitere.

7. Cauza C-378/17, Minister for Justice and Equality și Commissioner of the Garda Síochána, Hotărârea din 4 decembrie 2018, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă. Directiva 2000/78/CE. **Interzicerea discriminării pe motive de vârstă.** Recrutare de agenți de poliție. Organ național constituit prin lege pentru a garanta aplicarea dreptului Uniunii într-un domeniu particular. Competența de a lăsa neaplicată legislația națională contrară dreptului Uniunii. Supremația dreptului Uniunii.

Dreptul Uniunii, în special principiul supremației acestuia, trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia un organ național constituit prin lege pentru a garanta aplicarea dreptului Uniunii într-un domeniu particular nu este competent pentru a decide să lase neaplicată o normă de drept național contrară dreptului Uniunii.

8. Pentru interzicerea discriminării pe motive de apartenență religioasă, a se vedea **cauza C-193/17, Cresco Investigation, Hotărârea din 22 ianuarie 2019 (Marea Cameră)**, redată *infra*, la art. 139.

9. Cauza C-154/18, Horgan și Keegan, Hotărârea din 14 februarie 2019, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă

și ocuparea forței de muncă. Directiva 2000/78/CE. Art. 2 alin. (2) lit. (b). **Discriminare indirectă pe motive de vârstă.** Cadre didactice nou-recrutate. Data recrutării. Grilă de salarizare și încadrare în treaptă la recrutare mai puțin favorabile decât cele aplicabile cadrelor didactice deja în funcție:

Art. 2 alin. (2) lit. (b) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că o măsură precum cea în discuție în litigiul principal, care, cu începere de la o dată determinată, prevede aplicarea, cu ocazia recrutării de cadre didactice noi, a unei grile de salarizare și a unei încadrări în treaptă mai puțin favorabile decât cele care erau aplicate, în temeiul unor norme anterioare acelei măsuri, cadrelor didactice recrutate anterior datei respective nu constituie o discriminare indirectă pe motive de vârstă, în sensul acestei dispoziții.

Art. 6. [Protecția salariaților] (1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

Notă. 1. A se vedea și art. 9 alin. (2) lit. b) și h) din Regulamentul (UE) 2016/679 din 27 aprilie 2016 al Parlamentului European și al Consiliului privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date (Regulamentul general privind protecția datelor) (J.O. L 119 din 4 mai 2016), care prevede o excepție a aplicării interzicerii prelucrării anumitor date cu caracter personal în unele situații din domeniul dreptului muncii. De asemenea, în legătură cu prelucrarea datelor cu caracter personal în contextul relațiilor de muncă, a se vedea și art. 5 din Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) (M. Of. nr. 651 din 26 iulie 2018).

2. A se vedea și: ► art. 41 C. Rom.; ► art. 14 CEDO; ► art. 21, art. 23 și art. 27-34 CDFUE; ► Secțiunea 1 – „Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie” (art. 6-9) a Capitolului II din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (M. Of. nr. 166 din 7 martie 2014); ► Capitolul II – „Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii” (art. 7-13) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată (M. Of. nr. 326 din 5 iunie 2013); ► Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă (M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006); ► Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012); ► Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată prin Legea nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999).

Art. 7. [Libertatea de asociere] Salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.

Notă. A se vedea și: ► art. 9 și art. 40 alin. (1) C. Rom.; ► art. 11 CEDO; ► art. 12 alin. (1) și art. 28 CDFUE; ► Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012); ► Convenția OIM nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția