

Codul muncii

Legea dialogului social

♦ Legislație conexă ♦ Decizii ale Curții Constituționale
♦ Recursuri în interesul legii ♦ Hotărâri prealabile ♦ Index

Ediția a 14-a actualizată la 9 ianuarie 2022 și
îngrijită de avocat Costel Gilcă



Editura Rosetti International
București, 2022

Codul muncii ; Legea dialogului social : Legislație conexă, Decizii ale Curții Constituționale, Recursuri în interesul legii, Hotărâri prealabile, Index. - Ed. a 14-a / îngrijită de av. Costel Gîlcă. - București : Rosetti International, 2022

Index

ISBN 978-606-025-075-3

i. Gîlcă, Costel (ed.)

34



Copyright © 2022 Editura ROSETTI International

CODUL MUNCII. LEGEA DIALOGULUI SOCIAL

Toate drepturile asupra prezentei ediții sunt rezervate Editurii ROSETTI International. Drepturile de distribuție aparțin în exclusivitate Editurii ROSETTI International.

Redactor: Marian Florescu

Tehnoredactor: Carmen Dumitrescu

Editura ROSETTI INTERNATIONAL

București, Str. Ion Brezoianu nr. 9, ap. 6, sector 5

cod poștal: 050022

tel.: +04 021 314 77 81; 0724 305 413

e-mail: distributie@editurarosetti.ro

www.editurarosetti.ro

SUMAR

Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.....	6
Index.....	148
Legea dialogului social nr. 62/2011	154
H.G. nr. 1.260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011	221

LEGIS

We know
looks

Legea nr. 53/2003, republicată^[1] Codul muncii

^[1] **Legea nr. 53/2003 – Codul muncii** a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003 și **republicată**, în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011, în temeiul art. V din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011, dându-se textelor o nouă numerotare.

După republicare, Legea nr. 53/2003 – Codul muncii a fost modificată prin:

– **Legea nr. 147/2012** pentru modificarea art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 509 din 24 iulie 2012);

– **Legea nr. 76/2012** pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă (M. Of. nr. 365 din 30 mai 2012), prin care a fost introdus la art. 269 un nou alineat (3);

– **Legea nr. 187/2012** pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal (M. Of. nr. 757 din 12 noiembrie 2012), cu aplicare de la 1 februarie 2014, fiind abrogate art. 261-263 și modificate art. 264 și 265;

– **Legea nr. 2/2013** privind unele măsuri pentru degrevarea instanțelor judecătorești, precum și pentru pregătirea punerii în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă (M. Of. nr. 89 din 12 februarie 2013), prin care a fost modificat art. 269 alin. (1);

– **Legea nr. 255/2013** pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea și completarea unor acte normative care cuprind dispoziții procesual penale (M. Of. nr. 515 din 14 august 2013), cu aplicare de la 1 februarie 2014, prin care au fost modificate și completate art. 52 și art. 61;

– **Legea nr. 77/2014** pentru modificarea alin. (4) al art. 251 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 470 din 26 iunie 2014);

– **Legea nr. 12/2015** pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 52 din 22 ianuarie 2015). A se vedea modificările/completările la art. 16, 56, 92, 145 și art. 146;

– **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** de admitere a excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi (M. Of. nr. 431 din 17 iunie 2015);

– **Decizia Curții Constituționale nr. 814/2015** de admitere a excepției de neconstituționalitate a art. 60 alin. (1) lit. g) (M. Of. nr. 950 din 22 decembrie 2015);

– **Decizia Curții Constituționale nr. 261/2016** de admitere a excepției de neconstituționalitate a art. 52 alin. (1) lit. a) (M. Of. nr. 511 din 7 iulie 2016);

– **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);

– **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. 1/2017** pentru stabilirea unor măsuri în domeniul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 12 din 5 ianuarie 2017).

Notă: Prin art. 2 din O.U.G. nr. 1/2017 denumirea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice a fost schimbată cu Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

– **O.U.G. nr. 53/2017** pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 644 din 7 august 2017);

– **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. 88/2018** privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 315 din 10 aprilie 2018);

– **Legea nr. 127/2018** pentru modificarea și completarea unor acte normative privind personalul navigant (M. Of. nr. 491 din 14 iunie 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);

– **O.U.G. nr. 26/2019** pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 309 din 19 aprilie 2019);

– **Legea nr. 93/2019** pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2018 privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 354 din 8 mai 2019);

– **Legea nr. 153/2019** pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 623 din 26 iulie 2019);

– **O.U.G. nr. 68/2019** privind stabilirea unor măsuri la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 898 din 6 noiembrie 2019).

Notă: Prin art. 16 alin. (1) lit. g) din O.U.G. nr. 68/2019 (publicată în M. Of. nr. 898 din 6 noiembrie 2019) în cuprinsul actelor normative în vigoare denumirea „Ministerul Muncii și Justiției Sociale” a fost înlocuită cu „Ministerul Muncii și Protecției Sociale”.

– **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);
- **Legea nr. 213/2020** pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 893 din 30 septembrie 2020);
- **Legea nr. 298/2020** pentru completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 1.293 din 24 decembrie 2020);
- **O.U.G. nr. 36/2021** privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 474 din 6 mai 2021);
- **O.U.G. nr. 37/2021** pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 474 din 6 mai 2021);
- **Legea nr. 138/2021** pentru completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 501 din 13 mai 2021);
- **Legea nr. 208/2021** pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 720 din 22 iulie 2021);
- **O.U.G. nr. 117/2021** pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 951 din 5 octombrie 2021);
- **Legea nr. 269/2021** pentru modificarea Legii dialogului social nr. 62/2011 și a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 1.076 din 10 noiembrie 2021);
- **Notă:** Conform art. 14 lit. b) din O.U.G. nr. 121/2021 (publicată în M. Of. nr. 1127 din 25 noiembrie 2021) în cuprinsul actelor normative în vigoare, următoarele denumiri și sintagme se înlocuiesc după cum urmează:
„Ministerul Muncii și Protecției Sociale” se înlocuiește cu denumirea „Ministerul Muncii și Solidarității Sociale” în cazul prevederilor care reglementează activitatea legată de domeniul muncii și protecției sociale și „Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse” în cazul prevederilor care reglementează activitatea legată de domeniul familiei și egalității de șanse;
- **O.U.G. nr. 130/2021** privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 1.202 din 18 decembrie 2021);
- **O.U.G. nr. 142/2021** pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 110/2017 privind Programul de susținere a întreprinderilor mici și mijlocii și a întreprinderilor mici cu capitalizare de piață medie - IMM INVEST ROMÂNIA, [...] precum și pentru modificarea art. 164 alin. (2¹) și (2²) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (M. Of. nr. 1.249 din 30 decembrie 2021).

TITLUL I

Dispoziții generale

CAPITOLUL I

Domeniul de aplicare

Art. 1. (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.

Legislație conexă: Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului; ♦ Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic; ♦ O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

Recurs în interesul legii. 1. Prin decizia nr. 16/2016, M. Of. nr. 110 din 9 februarie 2017, ÎCCJ – 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 consecință, **stabilește că:**

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, [preluat în art. 231 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, n. red.] 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 [preluat în art. 536 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, n. red.]:

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.

2. A se vedea decizia nr. 25/2018 redată în extras la art. 149.

3. A se vedea decizia nr. 22/2020 redată în extras la art. 278.

Art. 2. 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.

Legislație conexă: Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale; H.G. nr. 337/2017 pentru aprobarea Normelor metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României; ♦ Directiva Parlamentului European și a Consiliului nr. 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii; ♦ Ordinul nr. 3.706/2016 pentru aprobarea Procedurii de înregistrare a acordurilor încheiate de angajatori nerezidenți care nu au sediu social, sediu permanent sau reprezentanță în România și care datorează contribuțiile sociale obligatorii pentru salariații lor, potrivit prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și ale acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, precum și a altor aspecte procedurale; ♦ O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, art. 44 – Viza de lungă ședere pentru angajare în muncă, art. 44¹ – Viza de lungă ședere pentru detașare, art. 56 – Prolungirea dreptului de ședere temporară în scop de muncă, art. 56¹ – Prolungirea dreptului de ședere temporară în scop de detașare, art. 56² – Prolungirea dreptului de ședere temporară în scop de detașare în calitate de lucrător ICT, art. 56³ – Dreptul de ședere temporară în scop de detașare în calitate de lucrător ICT în cadrul unei mobilități, art. 57 – Prolungirea dreptului de ședere pentru străinii al căror acces pe piața muncii din România este reglementat prin acorduri bilaterale încheiate de România cu alte state; ♦ 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; ♦ O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ - art. 538 și urm.

CAPITOLUL II

Principii fundamentale

Art. 3. (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: Constituția României – art. 41 alin. (1); CDFUE – art. 15.

Art. 4. (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:

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) 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.

Legislație conexă: Constituția României – art. 42; ♦ CDFUE – art. 5 alin. (2); ♦ CEDO – art. 4; ♦ Legea nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat; ♦ Convenția O.I.M. nr. 105/1957 privind abolirea muncii forțate, ratificată de România prin Legea nr. 140/1998.

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

(2) 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.^[1]

(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 acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(5) 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.^[2]

(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.

(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

^[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.

și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

Legislație conexă: Constituția României – art. 16 și art. 41 alin. (4); ♦ CDFUE – art. 23; ♦ O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare; ♦ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați; ♦ O.U.G. nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială.

Art. 6. (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.

Legislație conexă: Constituția României – art. 41; ♦ Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă – art. 1-4; ♦ H.G. nr. 971/2006 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau de sănătate la locul de muncă; ♦ H.G. nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă; ♦ H.G. nr. 1091/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă; ♦ H.G. nr. 1146/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă; ♦ Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă; ♦ Regulamentul (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; ♦ Directiva 79/7/CEE privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale.

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

Legislație conexă: Legea dialogului social nr. 62/2011.