

LIBRIS

We know
books

LA ZI

Codul muncii Legea dialogului social

actualizat octombrie 2023

Ediție coordonată de prof. univ. dr. Luminița Dima



Editura C.H. Beck
București 2023



AVERTISMENT!

Având în vedere amploarea luată de fenomenul fotocopierii lucrărilor de specialitate, mai ales în domeniul Dreptului, atragem atenția că, potrivit art. 14 și 196 din Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, republicată, reproducerea operelor sau a produselor purtătoare de drepturi conexe, dacă respectiva reproducere a fost efectuată fără autorizarea sau consimțământul titularului drepturilor recunoscute de legea menționată, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare sau cu amendă. Prin reproducere, conform legii, se înțelege realizarea, integrală sau parțială, a uneia ori a mai multor copii ale unei opere, direct sau indirect, temporar ori permanent, prin orice mijloace și sub orice formă.

Nu vă faceți părtași la distrugerea cărții!

Editura C.H. Beck este acreditată CNATDCU și este considerată editură cu prestigiu recunoscut.

Codul muncii. Legea dialogului social

Copyright © 2023 – Editura C.H. Beck

Toate drepturile rezervate Editurii C.H. Beck

Nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul scris al Editurii C.H. Beck

Drepturile de distribuție în străinătate aparțin în exclusivitate editurii

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

Codul muncii : Legea dialogului social : actualizat octombrie 2023. - / ed.

coord. de prof. univ. dr. Luminița Dima. - București : Editura C.H. Beck,

2023

Index

ISBN 978-606-18-1392-6

I. Dima, Luminița (ed.)

34

Editura C.H. Beck

Calea Plevnei nr. 172, et. 3-4, Sector 6, București, 060015

Tel.: 021.410.08.47; 021.410.08.73

Fax: 021.410.08.48

E-mail: comenzi@beck.ro

Redactor: Claudiu Onișoară

Cuprins

Codul muncii – Legea nr. 53/2003, republicată 1

Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă..... 110

Legea nr. 176/2018 privind internshipul..... 115

Legea nr. 367/2022 privind dialogul social..... 130

Index 205

Note privind modificări terminologice 211

Codul muncii – Legea nr. 53/2003, republicată¹⁾

(M.Of. nr. 345 din 18 mai 2011)

cu modificările și completările aduse prin²⁾: **Legea nr. 76/2012³⁾** pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă (M.Of. nr. 365 din 30 mai 2012); **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); **O.U.G. nr. 44/2012** privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă (M.Of. nr. 606 din 23 august 2012), aprobată prin Legea nr. 206/2012 (M.Of. nr. 762 din 13 noiembrie 2012); **Legea nr. 187/2012⁴⁾** pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal (M.Of. nr. 757 din 12 noiembrie 2012); **O.U.G. nr. 4/2013** privind modificarea Legii nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative conexe (M.Of. nr. 68 din 31 ianuarie 2013), aprobată cu modificări prin **Legea nr. 214/2013** pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 4/2013 privind modificarea Legii nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative conexe (M.Of. nr. 388 din 28 iunie 2013); **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); **Legea nr. 255/2013** pentru punerea în apli-

¹⁾ Republicată în temeiul art. V din Legea nr. 40/2011 (M.Of. nr. 225 din 31 martie 2011), dându-se textelor o nouă numerotare.

²⁾ Deciziile Curții Constituționale menționate în istoric, dar care nu mai figurează în culegere au fost eliminate, deoarece dispozițiile la care se refereau au fost modificate în consecință prin acte normative subsecvente.

³⁾ Potrivit **O.U.G. nr. 4/2013: „Art. I. Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă (...) se modifică după cum urmează: 1. Articolul 81 va avea următorul cuprins: «Art. 81. Legea nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 545 din 3 august 2012, cu completările ulterioare, intră în vigoare la data de 15 februarie 2013». 2. Articolul 82 va avea următorul cuprins: «Art. 82. Prezenta lege intră în vigoare la data prevăzută la art. 81, cu excepția dispozițiilor art. 80, care intră în vigoare la 3 zile de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, și a dispozițiilor art. 38 pct. 1 și 2, care intră în vigoare la data de 1 octombrie 2013»”.**

⁴⁾ Potrivit **Legii nr. 187/2012: „Art. 247. Cu excepția prezentului articol, a art. 121 pct. 8 și a art. 249, care intră în vigoare la 3 zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, prezenta lege intră în vigoare la data de 1 februarie 2014”.**

care a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea și completarea unor acte normative care cuprind dispoziții procesual penale¹⁾ (M.Of. nr. 515 din 14 august 2013); **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); **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); **D.C.C. nr. 279/2015** (M.Of. nr. 431 din 17 iunie 2015); **D.C.C. nr. 814/2015** (M.Of. nr. 950 din 22 decembrie 2015); **D.C.C. nr. 261/2016** (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. 53/2017** pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (M.Of. nr. 644 din 7 august 2017), aprobată cu modificări prin **Legea nr. 88/2018** (M.Of. nr. 315 din 10 aprilie 2018); **D.C.C. nr. 759/2017** (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); **D.C.C. nr. 387/2018** (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 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); **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 (M.Of. nr. 1293 din 24 decembrie 2020); **O.U.G. nr. 37/2021** pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 (M.Of. nr. 474 din

¹⁾ Potrivit Legii nr. 255/2013: „Art. 103. Legea nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală (...) intră în vigoare la data de 1 februarie 2014. Art. 104. Prezenta lege intră în vigoare la data de 1 februarie 2014”.

6 mai 2021); **O.U.G. nr. 36/2021** privind utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă și pentru modificarea și completarea unor acte normative (M.Of. nr. 474 din 6 mai 2021); **Legea nr. 138/2021** pentru completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 (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. 1076 din 10 noiembrie 2021); **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. 1020 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, pentru modificarea Schemei de ajutor de stat pentru susținerea activității IMM-urilor în contextul crizei economice generate de pandemia COVID-19, aprobată prin art. II din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2020, pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 16/2021 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 și completarea Schemei de ajutor de stat pentru susținerea activității IMM-urilor în contextul crizei economice generate de pandemia COVID-19, aprobată prin art. II din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2020, precum și pentru modificarea art. 164 alin. (2¹) și (2²) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M.Of. nr. 1249 din 30 decembrie 2021); **Legea nr. 140/2022** privind unele măsuri de ocrotire pentru persoanele cu dizabilități intelectuale și psihosociale și modificarea și completarea unor acte normative (M.Of. nr. 500 din 20 mai 2022); **Legea nr. 144/2022**¹⁾ pentru modificarea și completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M.Of. nr. 502 din 23 mai 2022); **Legea nr. 275/2022** privind respingerea Ordonanței de urgență a Guvernului

¹⁾ Conform art. II din **Legea nr. 144/2022**: „În termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, se stabilesc procedura de acces online a salariaților sau foștilor salariați la datele din registrul general de evidență a salariaților, modalitatea de generare și descărcare a extrasului, precum și condițiile în care prin extras se poate dovedi vechimea în muncă și/sau în specialitate, potrivit dispozițiilor art. 34 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu cele aduse prin prezenta lege, cu respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal”.

nr. 37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (M.Of. nr. 961 din 3 octombrie 2022); **Legea nr. 283/2022** pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ (M.Of. nr. 1013 din 19 octombrie 2022); **Legea nr. 26/2023** pentru modificarea și completarea Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996 și a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (M.Of. nr. 30 din 11 ianuarie 2023); **Legea nr. 52/2023** pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (M.Of. nr. 186 din 6 martie 2023); **O.U.G. nr. 42/2023** pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (M.Of. nr. 459 din 25 mai 2023); **Legea nr. 140/2023** pentru completarea art. 51 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, pentru modificarea și completarea art. 514 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru completarea art. 94 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției (M.Of. nr. 461 din 26 mai 2023); **Legea nr. 241/2023** pentru completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (M.Of. nr. 673 din 21 iulie 2023)

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
Secțiunea 1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă	56-57
Secțiunea a 2-a. Concedierea	58-60
Secțiunea a 3-a. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului	61-64
Secțiunea a 4-a. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului	65-67
Secțiunea a 5-a. Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective.....	68-74
Secțiunea a 6-a. Dreptul la preaviz	75-77
Secțiunea a 7-a. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale	78-80
Secțiunea a 8-a. Demisia	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
Secțiunea 1. Durata timpului de muncă.....	111-119
Secțiunea a 2-a. Munca suplimentară	120-124
Secțiunea a 3-a. Munca de noapte.....	125-128
Secțiunea a 4-a. Norma de muncă.....	129-132
Capitolul II. Repausuri periodice.....	133-143
Secțiunea 1. Pauza de masă și repausul zilnic	134-136
Secțiunea a 2-a. Repausul săptămânal.....	137-138
Secțiunea a 3-a. Sărbătorile legale	139-143
Capitolul III. Concediile	144-158
Secțiunea 1. Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților	144-153 ²
Secțiunea a 2-a. Concediile pentru formare profesională	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. Inspecția 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⁾ (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.

(3)²⁾ De la prevederile art. 39 alin. (1) lit. m¹⁾, art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 alin. (2) pot fi prevăzute prin legi speciale dispoziții specifice derogatorii numai pentru raporturile de muncă sau de serviciu desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională, personalul diplomatic și consular, magistrați, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv pentru raporturile de serviciu ale funcționarilor publici.

Recurs în interesul legii: Prin **Decizia nr. 16/2016** (M.Of. nr. 110 din 9 februarie 2017), ICCJ – Completul RIL a decis: „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: 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”.

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;

¹⁾ Denumirile marginale ale articolelor Legii nr. 53/2003, republicată – Codul muncii au fost introduse de către redacția Editurii, în scopul facilitării utilizării textului legii. În varianta oficială, publicată în Monitorul Oficial al României, articolele Legii nr. 53/2003, republicată, nu au denumiri marginale.

²⁾ Alin. (3) al art. 1 a fost introdus prin art. I pct. 1 din Legea nr. 283/2022.

- 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;
- h)¹⁾ persoanelor angajate, care prestează muncă legal pentru un angajator cu sediul în România.

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.

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;
- în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;
- 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.

Corelații legislative: A se vedea **Legea 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), cu modificările ulterioare.

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

¹⁾ Lit. h) de la art. 2 a fost introdusă prin art. I pct. 2 din Legea nr. 283/2022.

(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 acea 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.

(7)³⁾ Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a 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.

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.

³⁾ Alin. (7) al art. 5 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 3 din Legea nr. 283/2022.

(10)¹⁾ Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) este interzis.

Corelații legislative: A se vedea și **O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (M.Of. nr. 166 din 7 martie 2014), cu modificările ulterioare. Prin **D.C.C. nr. 1325/2008** (M.Of. nr. 872 din 23 decembrie 2008), s-a constatat că dispozițiile O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare sunt neconstituționale în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

Art. 6. [Protecția salariaților] (1) Orice salariat care prestează o muncă benefică 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.

(4)²⁾ În cazul în care salariații, reprezentanții salariaților sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(5) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (4) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

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

Art. 8. [Principiul consensualității și a bunei-credințe] (1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe.

(2) Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.

¹⁾ Alin. (10) al art. 5 a fost introdus prin art. 1 pct. 4 din Legea nr. 283/2022.

²⁾ Alin. (4)-(5) ale art. 6 au fost introduse prin art. 1 pct. 5 din Legea nr. 283/2022.

Art. 9. [Munca cetățenilor români în străinătate] Cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în orice alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte.

Titlul II. Contractul individual de muncă

Capitolul I. Încheierea contractului individual de muncă

Art. 10. [Definiție] Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

Interpretare: Prin **Decizia nr. 19/2019** (M.Of. nr. 573 din 12 iulie 2019), ICCJ – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a admis sesizarea formulată de C.A. Bacău – Secția I civilă privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și, în consecință, a stabilit că: „În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) și art. 254 alin. (3) și (4) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, stipularea clauzei penale în contractul individual de muncă sau într-un act adițional al acestuia, prin care este evaluată paguba produsă angajatorului de salariat din vina și în legătură cu munca sa, este interzisă și este sancționată cu nulitatea clauzei astfel negociate”.

Art. 11. [Clauze prohibite] Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

Art. 12. [Durata contractului] (1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

Art. 13. [Capacitatea persoanei fizice de a încheia contracte de muncă în calitate de salariat] (1) Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

(2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

(3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.

(4)¹⁾ Încadrarea în muncă a persoanelor care beneficiază de tutelă specială este interzisă.

(5) Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

Art. 14. [Angajatorul și capacitatea acestuia de a încheia contracte de muncă]

(1) În sensul prezentului cod, prin angajator se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă.

(2) Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice.

(3) Persoana fizică dobândește capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu.

Art. 15. [Interzicerea muncii ilicite sau imorale] Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

Art. 15¹.²⁾ [Munca nedeclarată] În sensul prezentei legi, munca nedeclarată reprezintă:

a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității;

b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;

c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;

d)³⁾ primirea la muncă a unui salariat cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 105 alin. (1) lit. c).

Art. 15².⁴⁾ [Munca subdeclarată] În sensul prezentei legi, muncă subdeclarată reprezintă acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit și evidențiat în statele de plată a salariilor și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale.

¹⁾ Alin. (4) al art. 13 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. 12 pct. 1 din Legea nr. 140/2022.

²⁾ Art. 15¹ a fost introdus prin art. 1 pct. 1 din O.U.G. nr. 53/2017.

³⁾ Lit. d) de la art. 15¹ este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. 1 pct. 1 din O.U.G. nr. 117/2021.

⁴⁾ Art. 15² a fost introdus prin art. 1 pct. 2 din O.U.G. nr. 117/2021.

Art. 16.¹⁾ [Forma scrisă a contractului] (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(1)²⁾,³⁾ Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.

(1²⁾ Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.

(1³⁾ Contractele individuale de muncă și actele adiționale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, precum și înscrisurile/documentele din domeniul relațiilor de muncă se arhivează de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, și ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică, republicată, și vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.

(1⁴)-(1⁵)⁴⁾ Abrogate.

(1⁶)⁵⁾ Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

(1⁷⁾ La încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică, în condițiile prezentei legi.

(1⁸)⁶⁾ Organele de control competente au obligația de a accepta, pentru verificare și control, contractele individuale de muncă și actele adiționale, precum și înscrisurile/documentele din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă încheiate în format electronic, cu semnătura electronică, potrivit legii, fără a le solicita

¹⁾ Art. 16 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. 1 pct. 2 din O.U.G. nr. 53/2017.

²⁾ Alin. (1¹)-(1⁷) ale art. 16 au fost introduse prin art. 1 pct. 1 din O.U.G. nr. 36/2021.

³⁾ Alin. (1¹)-(1³) ale art. 16 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 208/2021.

⁴⁾ Alin. (1⁴) și (1⁵) ale art. 16 au fost abrogate prin art. unic pct. 3 din Legea nr. 208/2021.

⁵⁾ Alin. (1⁶) și (1⁷) ale art. 16 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 4 din Legea nr. 208/2021.

⁶⁾ Alin. (1⁷) al art. 16 a fost introdus prin art. unic pct. 5 din Legea nr. 208/2021.

și în format letric. La solicitarea acestora, documentele încheiate cu semnătura electronică pot fi transmise în format electronic și anterior efectuării controlului.

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc.

(5) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

(6) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(7) Fac excepție de la prevederile alin. (6) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156.

Interpretare: Prin **Decizia nr. 37/2016** (M.Of. nr. 114 din 10 februarie 2017), ICCJ – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă a decis: „În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 16 alin. (1) și art. 57 alin. (5) și (6) din Codul Muncii coroborate cu art. 211 alin. (l) lit. b) din Legea nr. 62/2011, art. 35 Cod procedură civilă și art. 6 din Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului, în ipoteza neîndeplinirii de către părți a obligației de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă, persoana fizică care a prestat muncă pentru și sub autoritatea celeilalte părți are deschisă calea acțiunii în constatarea raportului de muncă și a efectelor acestuia și în situația în care respectivul raport de muncă a încetat anterior sesizării instanței”.

Art. 16¹.¹⁾ [Locul muncii] (1) În sensul art. 16 alin. (4), locul de muncă reprezintă locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia.

(2) Copia contractului individual de muncă se păstrează la locul de muncă definit conform alin. (1) pe suport hârtie sau pe suport electronic, de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal.

Art. 17. [Obligația de informare cu privire la clauzele generale din contract]

(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

¹⁾ Art. 16¹ a fost introdus prin art. 1 pct. 2¹ din O.U.G. nr. 53/2017.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b)¹⁾ locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există.
- o)²⁾ procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
- p)³⁾ dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în

¹⁾ Lit. b), k), l) și n) de la alin. (3) al art. 17 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. 1 pct. 6 din Legea nr. 283/2022.

²⁾ Lit. o) de la alin. (3) al art. 17 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. unic pct. 6 din Legea nr. 208/2021.

³⁾ Lit. p) și q) de la alin. (3) al art. 17 au fost introduse prin art. 1 pct. 7 din Legea nr. 283/2022.