

# **Codul muncii, legislație conexă și jurisprudență Aprilie 2024**

**Universul Juridic**  
București  
-2024-

## Cuprins<sup>1)</sup>

<b>LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII</b> .....	5
<b>Titlul I. Dispoziții generale</b> .....	6
Capitolul I. Domeniul de aplicare.....	6
Capitolul II. Principii fundamentale .....	10
<b>Titlul II. Contractul individual de muncă</b> .....	17
Capitolul I. Încheierea contractului individual de muncă .....	17
Capitolul II. Executarea contractului individual de muncă .....	35
Capitolul III. Modificarea contractului individual de muncă .....	38
Capitolul IV. Suspendarea contractului individual de muncă .....	41
Capitolul V. Înțetarea contractului individual de muncă .....	63
<i>Secțiunea 1. Înțetarea de drept a contractului individual de muncă</i> .....	63
<i>Secțiunea a 2-a. Concedierea</i> .....	65
<i>Secțiunea a 3-a. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului</i> .....	66
<i>Secțiunea a 4-a. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului</i> .....	68
<i>Secțiunea a 5-a. Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective</i> .....	69
<i>Secțiunea a 6-a. Dreptul la preaviz</i> .....	71
<i>Secțiunea a 7-a. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale</i> .....	72
<i>Secțiunea a 8-a. Demisia</i> .....	73
Capitolul VI. Contractul individual de muncă pe durată determinată .....	74
Capitolul VII. Munca prin agent de muncă temporară .....	75
Capitolul VIII. Contractul individual de muncă cu timp parțial.....	83
Capitolul IX. Munca la domiciliu.....	85
<b>Titlul III. Timpul de muncă și timpul de odihnă</b> .....	93
Capitolul I. Timpul de muncă .....	93
<i>Secțiunea 1. Durata timpului de muncă</i> .....	93
<i>Secțiunea a 2-a. Munca suplimentară</i> .....	96
<i>Secțiunea a 3-a. Munca de noapte</i> .....	96
<i>Secțiunea a 4-a. Norma de muncă</i> .....	97
Capitolul II. Repausuri periodice.....	98
<i>Secțiunea 1. Pauza de masă și repausul zilnic</i> .....	98
<i>Secțiunea a 2-a. Repausul săptămânal</i> .....	99
<i>Secțiunea a 3-a. Sărbătorile legale</i> .....	99
Capitolul III. Concediile.....	101
<i>Secțiunea 1. Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților</i> .....	101
<i>Secțiunea a 2-a. Concediile pentru formare profesională</i> .....	114
<b>Titlul IV. Salarizarea</b> .....	115
Capitolul I. Dispoziții generale .....	115

---

<sup>1)</sup> Prezenta lucrare a fost actualizată la data de **25 aprilie 2024**.

Capitolul II. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată .....	116
Capitolul III. Plata salariului .....	117
Capitolul IV. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale .....	119
Capitolul V. Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia .....	120
<b>Titlul V. Sănătatea și securitatea în muncă .....</b>	<b>120</b>
Capitolul I. Reguli generale .....	120
Capitolul II. Comitetul de securitate și sănătate în muncă .....	122
Capitolul III. Protecția salariaților prin servicii medicale .....	122
<b>Titlul VI. Formarea profesională .....</b>	<b>127</b>
Capitolul I. Dispoziții generale .....	127
Capitolul II. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator .....	129
Capitolul III. Contractul de ucenicie la locul de muncă .....	130
<b>Titlul VII. Dialogul social .....</b>	<b>130</b>
Capitolul I. Dispoziții generale .....	130
Capitolul II. Sindicatele .....	131
Capitolul III. Reprezentanții salariaților .....	132
Capitolul IV. Patronatul .....	132
<b>Titlul VIII. Contractele colective de muncă .....</b>	<b>133</b>
<b>Titlul IX. Conflictul de muncă .....</b>	<b>134</b>
Capitolul I. Dispoziții generale .....	134
Capitolul II. Greva .....	137
<b>Titlul X. Inspecția Muncii .....</b>	<b>137</b>
<b>Titlul XI. Răspunderea juridică .....</b>	<b>151</b>
Capitolul I. Regulamentul intern .....	151
Capitolul II. Răspunderea disciplinară .....	152
Capitolul III. Răspunderea patrimonială .....	155
Capitolul IV. Răspunderea contravențională .....	158
Capitolul V. Răspunderea penală .....	162
<b>Titlul XII. Jurisdicția muncii .....</b>	<b>164</b>
Capitolul I. Dispoziții generale .....	164
Capitolul II. Competența materială și teritorială .....	167
Capitolul III. Reguli speciale de procedură .....	169
<b>Titlul XIII. Dispoziții tranzitorii și finale .....</b>	<b>170</b>
<b>INDEX .....</b>	<b>176</b>
<b>LEGEA NR. 367/2022 PRIVIND DIALOGUL SOCIAL .....</b>	<b>183</b>
<b>Titlul I. Dispoziții generale .....</b>	<b>183</b>
<b>Titlul II. Organizațiile sindicale .....</b>	<b>187</b>

Capitolul I. Dispoziții generale .....	187
Capitolul II. Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale ...	188
<i>Secțiunea 1. Statutul organizațiilor sindicale</i> .....	188
<i>Secțiunea a 2-a. Conducerea organizațiilor sindicale</i> .....	189
<i>Secțiunea a 3-a. Dobândirea personalității juridice</i> .....	190
<i>Secțiunea a 4-a. Patrimoniul organizației sindicale</i> .....	191
<i>Secțiunea a 5-a. Atribuțiile organizațiilor sindicale</i> .....	192
<i>Secțiunea a 6-a. Raporturile organizațiilor sindicale cu membrii lor</i> .....	195
Capitolul III. Reorganizarea și dizolvarea organizațiilor sindicale .....	195
Capitolul IV. Forme de asociere a organizațiilor sindicale .....	196
Capitolul V. Reprezentativitatea organizațiilor sindicale .....	198
Capitolul VI. Reprezentanții angajaților/lucrătorilor .....	201
<b>Titlul III. Organizațiile patronale</b> .....	203
Capitolul I. Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor patronale ...	203
<i>Secțiunea 1. Constituire și organizare</i> .....	203
<i>Secțiunea a 2-a. Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale</i> .....	206
<i>Secțiunea a 3-a. Patrimoniul și finanțarea activității</i> .....	208
Capitolul II. Dizolvarea organizațiilor patronale .....	208
Capitolul III. Reprezentativitatea organizațiilor patronale .....	209
<b>Titlul IV. Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social</b> .....	210
<b>Titlul V. Constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale și la nivel teritorial</b> .....	212
<b>Titlul VI. Negocierile colective de muncă</b> .....	214
Capitolul I. Negocierea contractelor colective de muncă .....	214
Capitolul II. Efectele contractelor colective de muncă .....	217
Capitolul III. Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă .....	217
Capitolul IV. Negocierea colectivă în sistemul bugetar .....	219
Capitolul V. Încheierea contractelor colective de muncă .....	221
Capitolul VI. Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă .....	224
<b>Titlul VII. Reglementarea modalităților de soluționare a conflictelor de muncă</b> .....	225
Capitolul I. Dispoziții generale .....	225
Capitolul II. Conflicte colective de muncă .....	225
Capitolul III. Concilierea conflictelor colective de muncă .....	227
Capitolul IV. Medierea și arbitrajul .....	229
Capitolul V. Greva .....	229
<b>Titlul VIII. Sancțiuni</b> .....	234
<b>Titlul IX. Dispoziții tranzitorii și finale</b> .....	235
<i>Anexa nr. 1 – Raport privind activitatea Comisiei de dialog social</i> .....	238
<i>Anexa nr. 2 – Regulament-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale</i> .....	238

<i>Anexa nr. 3 – Regulament-cadru privind constituirea și funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice locale</i> .....	240
<i>Anexa nr. 4 – Fișa grevei (pentru informarea operativă a ministerului responsabil cu dialogul social)</i> .....	242
<b>CONSTITUȚIA ROMÂNIEI (extras)</b> .....	243
<b>LEGISLAȚIE CONEXĂ</b>	
<b>Legea nr. 31/1991</b> privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase .....	246
<b>Legea concediului paternal nr. 210/1999</b> .....	247
<b>Legea nr. 202/2002</b> privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați .....	250
<b>O.U.G. nr. 96/2003</b> privind protecția maternității la locurile de muncă.....	268
<b>Legea nr. 279/2005</b> privind ucenicia la locul de muncă .....	276
<b>Legea nr. 67/2006</b> privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora .....	282
<b>Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006</b> .....	285
<b>H.G. nr. 1028/2006</b> privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare.....	303
<b>Legea nr. 448/2006</b> privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap ( <i>extras</i> ).....	308
<b>Legea nr. 467/2006</b> privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților .....	320
<b>Legea nr. 52/2011</b> privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri .....	323
<b>Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 52/2011</b> privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri ( <b>OMMFSPV/OMFP nr. 831/600/2015</b> ) .....	332
<b>Legea nr. 248/2013</b> privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social.....	347
<b>Legea nr. 335/2013</b> privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior .....	356
<b>Legea nr. 78/2014</b> privind reglementarea activității de voluntariat în România.....	363
<b>Legea nr. 91/2014</b> privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului .....	369
<b>O.G. nr. 25/2014</b> 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> ) .....	371
<b>Legea nr. 219/2015</b> privind economia socială.....	398
<b>Legea nr. 16/2017</b> privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.....	410
<b>H.G. nr. 905/2017</b> privind registrul general de evidență a salariaților .....	442
<b>Legea nr. 81/2018</b> privind reglementarea activității de telemuncă .....	451
<b>Legea nr. 176/2018</b> privind internshipul .....	456

---

<b>Legea nr. 19/2020</b> privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ.....	467
<b>Legea nr. 209/2020</b> privind unele măsuri de trecere a frontierei de stat a României și de facilitare a trecerii frontierei de către lucrătorii frontalieri .....	471
<b>Legea nr. 111/2022</b> privind reglementarea activității prestatorului casnic.....	471
Procedura de acces online al salariaților sau foștilor salariați la datele din registrul general de evidență a salariaților, a modalității de generare și descărcare a extrasului, precum și a condițiilor în care prin extras se poate dovedi vechimea în muncă și/sau specialitate ( <b>H.G. nr. 1164/2022</b> ).....	481
<b>OMMSS nr. 2171/2022</b> pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă .....	482
<b>OMCID/OME/OMMSS/OMF nr. 20463/3964/967/1415/2023</b> privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator .....	487
Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă ( <b>H.G. nr. 970/2023</b> ).....	492
<b>Legea nr. 280/2023</b> privind accesul cu prioritate pentru femei gravide, precum și pentru persoane însoțite de copii cu vârsta de până la 5 ani .....	503
<b>OMMSS nr. 2311/2023</b> privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN de 4 cifre aferente acestora, precum și aprobarea Procedurii de încadrare în sectoarele de negociere colectivă a unităților definite conform art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social .....	505
<b>Convenția OIM nr. 190/2019</b> privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată de Conferință în cadrul celei de-a o sută opta sesiuni, Geneva, 21 iunie 2019 (ratif. prin <b>L. nr. 69/2024</b> ) .....	525

**Codul muncii, legislație conexă și jurisprudență  
Aprilie 2024**

## 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.

(3)<sup>1)</sup> De la prevederile art. 39 alin. (1) lit. m<sup>1)</sup>, 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.

- **RIL. V. Dec. ICCJ (RIL) nr. 16/2016** (*infra*, art. 278).
- **HP. V. Dec. ICCJ (DCD) nr. 79/2023** (*infra*, art. 147).
- **DISPOZIȚII CONEXE. V. O.U.G. nr. 50/2022** *pt. reglem. muncii în domeniul maritim (M. Of. nr. 382 din 19 aprilie 2022)*.
- **JURISPRUDENȚĂ. Dec. ICCJ (SC I) nr. 3165/2011** ([www.scj.ro](http://www.scj.ro)<sup>2)</sup>); „În cf. cu art. 1 CM, acest act normativ reprezintă dreptul comun în materia raporturilor individuale și colective de muncă, inclusiv a raporturilor de muncă reglem. prin legi speciale, în măsura, însă, în care acestea nu conțin disp. specifice derogatorii. Această constatare este valabilă din perspectiva normelor de drept substanțial, nu și a celor de drept procesual, în privința cărora CM rămâne lege specială în

---

● L. nr. 275/2022 priv. respingerea O.U.G. nr. 37/2021 pt. modif. și compl. CM (M. Of. nr. 961 din 3 octombrie 2022) [*v. și Comunicatul CCR din 10 apr. 2024 (www.ccr.ro): „(...) prev. O.U.G. nr. 37/2021 (...) sunt neconstituționale”*];

● L. nr. 283/2022 pt. modif. și compl. CM, precum și a O.U.G. nr. 57/2019 – CA (M. Of. nr. 1013 din 19 octombrie 2022; „Art. II. Pentru salariații care are raporturi de muncă stabilite anterior datei de intrare în vigoare a prezentei L., informațiile suplimentare priv. condițiile aplicabile raportului de muncă se comunică de către angajator, la cerere, în max. 30 zile lucrătoare de la data primirii solicitării scrise a salariatului. Lipsa unei astfel de solicitări nu exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la art. 35 alin. (1), art. 39 alin. (1), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 și art. 278<sup>2</sup> CM (...), cu modif. (...) aduse prin prezenta L.”);

● L. nr. 26/2023 pt. modif. și compl. L. Arhivelor Naționale nr. 16/1996 și a CM (M. Of. nr. 30 din 11 ianuarie 2023);

● L. nr. 52/2023 pt. compl. alin. (1) al art. 139 CM (M. Of. nr. 186 din 6 martie 2023);

● O.U.G. nr. 42/2023 pt. modif. și compl. L. nr. 367/2022 priv. dialogul social și a CM (M. Of. nr. 459 din 25 mai 2023);

● L. nr. 140/2023 pt. compl. art. 51 alin. (1) CM, pt. modif. și compl. art. 514 O.U.G. nr. 57/2019 – CA, precum și pt. compl. art. 94 L. nr. 161/2003 priv. unele măsuri pt. 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);

● **L. nr. 241/2023** pt. compl. CM (M. Of. nr. 673 din 21 iulie 2023).

<sup>1)</sup> Alin. (3) al art. 1 a fost introdus prin art. I pct. 1 L. nr. 283/2022.

<sup>2)</sup> Noul site oficial al ICCJ (începând din data de 9.07.2021): [www.iccj.ro](http://www.iccj.ro). Accesând *Căutare jurisprudență* pe noul site, pagina care se deschide are însă, în continuare, adresa electronică [www.scj.ro](http://www.scj.ro).

raport cu [N]CPC (...). (...) normele de competență cuprinse (...) în CM sunt norme speciale, concursul (...) [dintre acestea și alte norme speciale] soluționându-se în favoarea celor ulterioare”.

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

● **DISPOZIȚII CONEXE. L. societăților nr. 31/1990, rep. (M. Of. nr. 1066 din 17 noiembrie 2004; cu modif. ult.): „Art. 284. Încadrarea salariaților la societăți se face pe bază de contract individual de muncă, cu respectarea legislației muncii și asigurărilor sociale”.**

**L. cadastrului și a publicității imobiliare nr. 7/1996, rep. (M. Of. nr. 720 din 24 septembrie 2015; cu modif. ult.): „Art. 3. (1) (...) personalul acesteia [Agenției Naționale de Cadastru și Publicitate Imobiliară], precum și cel al instituțiilor subordonate fiind încadrat cu contract individual de muncă. (2<sup>1</sup>) Directorul oficiului teritorial este numit, concediat sau revocat din funcție, în condițiile prezentei L., prin ordin al directorului general al Agenției Naționale, contractul individual de muncă al acestuia fiind încheiat pe per. nedeterminată. (2<sup>2</sup>) Concedierea sau revocarea din funcție a directorului oficiului teritorial, dispusă, în condițiile prezentei L., prin ordinul prevăz. la alin. (2<sup>1</sup>), reprezintă un caz de încetare de drept a contractului individual de muncă. Fac excepție persoanele încadrate prin concurs pe un post în cadrul oficiului teritorial, anterior preluării la Agenția Națională, care pot opta pentru încadrarea pe o funcție de execuție vacantă în cadrul oficiului teritorial, dacă persoana îndeplinește condițiile prevăz. de lege pentru ocuparea respectivei funcții. (2<sup>3</sup>) În cazul în care în funcția de director al oficiului teritorial este numit un angajat din cadrul instituțiilor subordonate sau al Agenției Naționale, contractul individual de muncă încheiat cu aceste instituții se suspendă pe per. exercitării funcției de director. Art. 9. (28) În vederea realizării Programului național de cadastru și carte funciară (...): b) Agenția Națională și instituțiile subordonate pot angaja personal cu contract de muncă pe per. determinată, cu finanțare din venituri proprii. Salarizarea personalului angajat cu contract de muncă pe per. determinată se face la nivelul de salarizare în plată pentru funcțiile similare din Agenția Națională sau unitățile subordonate, după caz; b<sup>1</sup>) contractele individuale de muncă pe per. determinată ale personalului încadrat până la data intrării în vigoare a prezentei L. pot fi modificate în contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată, prin încheierea unor acte adiționale, în condițiile L. nr. 53/2003 – CM (...); c) prin fișa postului se stabilesc atribuțiile**

<sup>1)</sup> Lit. h) a art. 2 a fost introdusă prin art. 1 pct. 2 L. nr. 283/2022.

corespunzătoare nivelului de pregătire profesională a întregului personal angajat în cadrul Agenției Naționale și al unităților subordonate, în vederea îndeplinirii activităților specifice instituției, inclusiv activitățile de recepție și cele corespuanzătoare Programului național de cadastru și carte funciară, indiferent de modul de finanțare; d) întreg personalul Agenției Naționale și instituțiilor subordonate, inclusiv personalul nou angajat în condițiile lit. b), beneficiază de toate drepturile, inclusiv drepturile de natură salarială dobândite anterior de personalul angajat pe perioadă nedeterminată; d<sup>1</sup>) pentru personalul din cadrul Agenției Naționale de Cadastru și Publicitate Imobiliară și instituțiile subordonate, durata concediului de odihnă plătit se poate stabili prin contractul colectiv de muncă aplicabil, cu încadrarea în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu; f) personalul de specialitate cadastru și carte funciară al oficiilor teritoriale care îndeplinesc activități specifice, inclusiv activitățile de recepție și alte activități corespuanzătoare Programului național de cadastru și carte funciară, beneficiază din partea angajatorului de decontarea cheltuielilor necesare asigurării asistenței juridice, în cazul în care împotriva sa au fost formulate sesizări de către organele de cercetare penală sau acțiuni în justiție cu privire la modul de exercitare a atribuțiilor de serviciu, dacă se constată nevinovăția sa. Condițiile și plafoanele de decontare a cheltuielilor necesare asigurării asistenței juridice se stabilesc prin ordin al directorului general al Agenției Naționale, în limita bugetului aprobat.

**Art. 28<sup>1</sup>.** (7) În vederea soluționării cererilor de înscriere [în cartea funciară], recepție sau avizare depuse online, personalul poate fi detașat de la un oficiu teritorial la altul, urmând ca acesta să își desfășoare activitatea în regim de telemuncă în sediul instituției cu care are încheiat contract individual de muncă”.

**O.U.G. nr. 104/2001** priv. organiz. și funcț. Poliției de Frontieră Române (M. Of. nr. 351 din 29 iunie 2001; cu modif. ult.): „**Art. 39.** (5) Personalul contractual este supus disp. CM și celorlalte norme legale ref. drepturile și îndatoririle acestuia, în măsura în care prin prezenta O.U.G. nu se dispune altfel”.

**L. nr. 466/2004** priv. Statutul asistentului social (M. Of. nr. 1088 din 23 noiembrie 2004; cu modif. ult.): „**Art. 5.** Asistentul social își poate desfășura activitatea în regim salarial sau independent, cu drept de liberă practică: a) în sectorul public, cf. prev. CM (...) și ale L. nr. 188/1999 [abrog.; v. **O.U.G. nr. 57/2019 - CA**] priv. Statutul funcționarilor publici (...); b) în sectorul privat, cu respectarea prev. CM (...), a prev. regulamentelor societății sau organizației respective. **Art. 9.** (4) Cabinetele individuale de asistență socială și cabinetele asociate de asistență socială în desfășurarea activității lor pot angaja colaboratori”.

**L. nr. 550/2004** priv. organiz. și funcț. Jandarmeriei Române (M. Of. nr. 1175 din 13 decembrie 2004; cu modif. ult.): „**Art. 23.** (6) Personalul contractual este supus reglem. din legisl. muncii, în măsura în care prin prezenta L. nu se dispune altfel. **Art. 41.** (2) Dreptul la pensie, la asigurări sociale și la asistență medicală al gradaților și soldaților profesioniști și personalului contractual din jandarmerie se stabilește potrivit (...) CM (...) și altor prev. legale specifice. **Art. 42.** Încadrarea în condiții de muncă normale, deosebite sau speciale a personalului militar al Jandarmeriei Române se face potrivit legii”.

**L. asistenței sociale nr. 292/2011** (M. Of. nr. 905 din 20 decembrie 2011; cu modif. ult.): „**Art. 108.** (1) Activitățile [de stabilire și plată a beneficiilor de asistență socială asigurate din bugetul de stat alocat Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale (în prezent, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, respectiv Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse) și de inspecție] prevăz. la art. 107 alin. (1) se realizează de către funcționari publici, inspectorii sociali și personal angajat în baza unui contract individual de muncă”.

**L. nr. 167/2014** priv. exercitarea profesiei de bonă (M. Of. nr. 922 din 18 decembrie 2014): „**Art. 7.** Exercițarea profesiei de bonă [persoana fizică, cetățean român sau străin, cu domiciliul ori

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 acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(5)<sup>1)</sup> 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)<sup>2)</sup> 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.

(10)<sup>3)</sup> 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.

● **DISPOZIȚII CONEXE. O.G. nr. 137/2000** *priv. preven. și sancț. tuturor formelor de discriminare, rep. (M. Of. nr. 166 din 7 martie 2014; cu modif. ult.): „Art. 1. (2) Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: e) drepturile economice, sociale și culturale, în special: (i) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare; (3) Exercițarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile. Art. 2. (1) Potriv. prezentei O.G., prin discriminare se*

<sup>1)</sup> Alin. (5)-(9) ale art. 5 au fost introduse prin art. unic pct. 2 L. nr. 151/2020.

<sup>2)</sup> Alin. (7) al art. 5 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 3 L. nr. 283/2022.

<sup>3)</sup> Alin. (10) al art. 5 a fost introdus prin art. I pct. 4 L. nr. 283/2022.

egal și al nediscriminării. (8) Prev. prezentei O.G. nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului la libera exprimare, a dreptului la opinie și a dreptului la informație. (9) Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoane juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei O.G. (10) În înțelesul prezentei O.G., eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizează prin: a) prevenirea oricăror fapte de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitate șanselor [v. și H.G. nr. 970/2023]; b) mediere prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte/fapte de discriminare; c) sancționarea comportamentului discriminatoriu prevăz. în disp. alin. (1)-(7). (11) Comportamentul discriminatoriu prevăz. la alin. (1)-(7) atrage răspunderea civilă, contravențională sau penală, după caz, în condițiile legii. [HP. Dec. ICCJ (DCD) nr. 2/2015 – art. 2 rap. art. 1 alin. (2) lit. e) pct. (i) și alin. (3) O.G. nr. 137/2000: Punerea în executare a hotărârilor judecătorești prin care s-au acordat unor angajați anumite defecțiuni salariale nu reprezintă un tratament discriminatoriu al celorlalți angajați (M. Of. nr. 201 din 26 martie 2015)]. **Art. 6.** Constituie contravenție, cf. prezentei O.G., condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată. **Art. 7.** Constituie contravenție, cf. prezentei O.G., discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăz. de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului; c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul; d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională; e) aplicarea măsurilor disciplinare; f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare. **Art. 8.** (1) Constituie contravenție, cf. prezentei O.G., refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăz. de lege. (2) Constituie contravenție, cf. prezentei O.G., condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârsta, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăz. la art. 2 alin. (9). (3) Persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanța cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajaților. Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasa, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. **Art. 9.** Constituie contravenție, cf. prezentei O.G., discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie

socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei. **Art. 26.** (1) Contravențiile prevăz. la art. 2 alin. (2), (4), (...) și (7), art. 6-9 (...) se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate. (1<sup>1</sup>) Constituie contravenție hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat, și se pedepsește cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei. (1<sup>2</sup>) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă: a) de la 30.000 lei la 50.000 lei neîndeplinirea de către angajator a obligațiilor prevăz. la art. 2 alin. (5<sup>5</sup>); b) de la 50.000 lei la 200.000 lei nerespectarea de către angajator a prev. art. 2 alin. (5<sup>6</sup>). (2) Consiliul sau, după caz, instanța de judecată poate obliga partea care a săvârșit fapta de discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al hot. de constatare, respectiv al sent. judecătorești. (2<sup>1</sup>) Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, instanța de judecată poate, în condițiile legii: a) să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la angajatul în cauză; b) să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză; c) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit; d) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale; e) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii; f) să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului. (2<sup>2</sup>) Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, Consiliul aplică, în condițiile L., oricare dintre măsurile prevăz. la alin. (2<sup>1</sup>) lit. a) și e). (2<sup>3</sup>) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 100.000 lei la 200.000 lei neaducerea de către angajator la îndeplinire a măsurilor dispuse de către Consiliu. Plata amenzii nu exonerează angajatorul de aducerea la îndeplinire a obligațiilor prevăz. la alin. (2<sup>1</sup>). (3) Sancțiunile se aplică și persoanelor juridice. (5) La cererea agenților constataatori, reprezentanții legali ai autorităților și instituțiilor publice și ai agenților economici supuși controlului, precum și persoanele fizice au obligația, în condițiile legii: a) să pună la dispoziție orice act care ar putea ajuta la clarificarea obiectivului controlului; b) să dea informații și explicații verbale și în scris, după caz, în legătură cu problemele care formează obiectul controlului; c) să elibereze copiile documentelor solicitate; d) să asigure sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a controlului și să-și dea concursul pentru clarificarea constatărilor. (6) Nerespectarea obligațiilor prevăz. la alin. (5) constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 200 lei la 1.000 lei. **Art. 27.** (1) Persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit art. 27 alin. (1) lit. a) și b) din Legea nr. 202/2017 privind Codul de procedură civilă. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului. **[RIL. Dec. ICCJ (RIL) nr. 10/2016:** Instanța competentă să soluționeze cererile pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare este judecătoria sau tribunalul, după caz, ca instanțe de drept civil, în raport cu obiectul investiției și valoarea acestuia, cu excepția cererilor în care discriminarea a survenit în contextul unor raporturi juridice guvernate de legi speciale și în care protecția drepturilor subiective se realizează în fața unor jurisdicții speciale, cazuri în care cererile vor fi judecate de aceste instanțe, potrivit disp. legale speciale (M. Of. nr. 505 din 5 iulie 2016).] (2) Termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. (4) Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața instanței se poate

invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice. (5) La cerere, instanța poate dispune retragerea sau suspendarea de către autoritățile emitețe a autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatoare, cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deși cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prev. prezentei O.G. [D.C.C. nr. 818/2008, 819/2008, 820/2008, 821/2008: art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 alin. (1) O.G. nr. 137/2000 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 L., considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prev. cuprinse în alte acte normative (M. Of. nr. 537 din 16 iulie 2008)]”.

V. și art. 6 alin. (1<sup>2</sup>) L. nr. 202/2002.

● **JURISPRUDENȚĂ. D.C.C. nr. 548/2013 (R)** (M. Of. nr. 110 din 13 februarie 2014): „principiul constituțional al egalității în fața legii presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite. (...) nu exclude, ci, dimpotrivă, presupune soluții diferite pentru situații diferite”.

**D.C.C. nr. 539/2015 (R)** (M. Of. nr. 725 din 28 septembrie 2015): „21. (...) principiul egalității în drepturi nu se aplică între persoanele fizice și juridice, întrucât acestea se află în situații obiectiv diferite, ce impun instituirea unui tratament juridic diferit (...). În toate aceste cazuri, (...) diferența de tratament juridic era determinată de anumite obiective urmărite de legiutor – precum este intenția de responsabilizare a persoanei juridice priv. săvârșirea, de către prepușii lor, a contravențiilor –, de însăși natura acestor persoane, care face posibilă sau nu, după caz, aplicarea unui anumit tratament juridic, ori de pericolul social diferit rezultat din contravențiile săvârșite de persoanele fizice în comparație cu cele săvârșite de persoanele juridice. Prin urmare, tratamentul juridic diferit instituit în cazurile amintite între persoanele fizice și juridice se întemeiază pe criterii obiective. 22. (...) instituirea unui tratament juridic diferit între persoanele fizice și juridice nu reprezintă o obligație pentru legiutor și nici o consecință ce rezultă de plano din art. 16 alin. (1) Constituție. (...) legiutorul poate considera că este necesară instituirea unui tratament juridic uniform pentru persoanele fizice și juridice atunci când valorile sociale protejate ori drepturile și interesele altor persoane ar fi afectate în mod egal prin contravențiile săvârșite și nu există alte motive ce justifică instituirea unui tratament juridic diferențiat”.

**Dec. ICCJ (SCAF) nr. 2473/2015** (www.scj.ro): „diferența de tratament devine discriminare dacă se bazează pe o caracteristică sau un criteriu interzis. (...) sintagma «orice alt criteriu» nu înseamnă lipsa criteriului, fiind de neconceput existența unei fapte de discriminare fără un anumit criteriu identificabil. (...) Simplul fapt că unii angajați au obținut compensații mai mari decât recurențele nu poate avea semnificația unei discriminări a acestora. Contextul analizat și «acordurile» încheiate cu unii angajați din diverse sectoare de activitate converg către concluzia exprimată de CNCD în hot. atacată, că sumele primite cu titlu de compensații au fost rezultatul negocierii dintre părți”.

**Dec. ICCJ (SCAF) nr. 779/2022** (www.scj.ro): „de la data intrării în vigoare a L. nr. 71/2015 se consfințește principiul de dreptul muncii cf. căruia la muncă egală trebuie acordată o remunerație egală, pentru persoanele din sistemul bugetar care lucrează în condiții similare având aceeași funcție/grad/treaptă și gradație”.

V. și:

– Dec. ICCJ (SC II) nr. 2189/2023 (infra, art. 253);

– D.C.C. nr. 356/2023 (R) (infra, art. 255).

**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.