

LA ZI

Codul muncii Legea dialogului social

actualizat aprilie 2018

Ediție coordonată de prof. univ. dr. Luminița Dima



Editura C.H. Beck
București 2018

Codul muncii – Legea nr. 53/2003, republicată

Codul muncii – Legea nr. 53/2003, republicată	1
Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă.....	84
Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată.....	89
Index.....	145
Note privind modificări terminologice	151

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

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

cu modificările și completările aduse prin: **Legea nr. 76/2012²⁾** 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. 187/2012³⁾** 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 aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea

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⁾ 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**»”.

³⁾ 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**”.

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)

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

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”.

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
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. Sindicatul	214-220
Capitolul III. Reprezentanții salariaților	221-226
Capitolul IV. Patronatul	227-228
Titlul VIII. Contractele colective de muncă	229-230
Titlul IX. Conflictele de muncă	231-236
Capitolul I. Dispoziții generale	231-232
Capitolul II. Greva	233-236
Titlul X. Inspekția Muncii	237-240
Titlul XI. Răspunderea juridică	241-265
Capitolul I. Regulamentul intern	241-246
Capitolul II. Răspunderea disciplinară	247-252
Capitolul III. Răspunderea patrimonială	253-259
Capitolul IV. Răspunderea contravențională	260
Capitolul V. Răspunderea penală	261-265
Titlul XII. Jurisdicția muncii	266-275
Capitolul I. Dispoziții generale	266-268
Capitolul II. Competența materială și teritorială	269
Capitolul III. Reguli speciale de procedură	270-275
Titlul XIII. Dispoziții tranzitorii și finale	276-281

Titlul I. Dispoziții generale

Capitolul I. Domeniul de aplicare

Art. 1. [Obiectul reglementării]¹⁾ (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.

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.

Interpretare: 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;

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.

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:

- 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.

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.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate 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 actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

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 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.

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.

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.

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.