

Cuprins¹⁾

LEGEA NR. 53/2003 – CODUL MUNCII	5
Titlul I. Dispoziții generale	5
Capitolul I. Domeniul de aplicare.....	5
Capitolul II. Principii fundamentale	6
Titlul II. Contractul individual de muncă	10
Capitolul I. Încheierea contractului individual de muncă.....	11
Capitolul II. Executarea contractului individual de muncă	20
Capitolul III. Modificarea contractului individual de muncă	21
Capitolul IV. Suspendarea contractului individual de muncă.....	23
Capitolul V. Încetarea contractului individual de muncă	39
<i>Secțiunea 1. Încetarea de drept a contractului individual de muncă</i>	40
<i>Secțiunea a 2-a. Concedierea</i>	42
<i>Secțiunea a 3-a. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului</i>	42
<i>Secțiunea a 4-a. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului</i>	44
<i>Secțiunea a 5-a. Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective</i>	45
<i>Secțiunea a 6-a. Dreptul la preaviz</i>	47
<i>Secțiunea a 7-a. Controlul și sancționarea concedierilor nelegale</i>	48
<i>Secțiunea a 8-a. Demisia</i>	49
Capitolul VI. Contractul individual de muncă pe durată determinată	49
Capitolul VII. Munca prin agent de muncă temporară	51
Capitolul VIII. Contractul individual de muncă cu timp parțial.....	59
Capitolul IX. Munca la domiciliu.....	60
Titlul III. Timpul de muncă și timpul de odihnă	68
Capitolul I. Timpul de muncă.....	68
<i>Secțiunea 1. Durata timpului de muncă</i>	68
<i>Secțiunea a 2-a. Munca suplimentară</i>	70
<i>Secțiunea a 3-a. Munca de noapte</i>	71
<i>Secțiunea a 4-a. Norma de muncă</i>	72
Capitolul II. Repausuri periodice.....	72
<i>Secțiunea 1. Pauza de masă și repausul zilnic</i>	72
<i>Secțiunea a 2-a. Repausul săptămânal</i>	73
<i>Secțiunea a 3-a. Sărbătorile legale</i>	73
Capitolul III. Concediile.....	75
<i>Secțiunea 1. Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților</i>	75
<i>Secțiunea a 2-a. Concediile pentru formare profesională</i>	77
Titlul IV. Salarizarea	78
Capitolul I. Dispoziții generale	78

¹⁾ Actele normative cuprinse în prezenta lucrare au fost actualizate la data de **1 octombrie 2020**.

Capitolul II. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată	79
Capitolul III. Plata salariului	80
Capitolul IV. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale	81
Capitolul V. Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia	81
Titlul V. Sănătatea și securitatea în muncă	82
Capitolul I. Reguli generale	82
Capitolul II. Comitetul de securitate și sănătate în muncă	83
Capitolul III. Protecția salariaților prin servicii medicale	84
Titlul VI. Formarea profesională	85
Capitolul I. Dispoziții generale	85
Capitolul II. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator	87
Capitolul III. Contractul de ucenicie la locul de muncă	88
Titlul VII. Dialogul social	88
Capitolul I. Dispoziții generale	88
Capitolul II. Sindicatele	88
Capitolul III. Reprezentanții salariaților	89
Capitolul IV. Patronatul	90
Titlul VIII. Contractele colective de muncă	90
Titlul IX. Conflictele de muncă	91
Capitolul I. Dispoziții generale	91
Capitolul II. Greva	93
Titlul X. Inspecția muncii	93
Titlul XI. Răspunderea juridică	108
Capitolul I. Regulamentul intern	108
Capitolul II. Răspunderea disciplinară	108
Capitolul III. Răspunderea patrimonială	110
Capitolul IV. Răspunderea contravențională	112
Capitolul V. Răspunderea penală	115
Titlul XII. Jurisdicția muncii	117
Capitolul I. Dispoziții generale	117
Capitolul II. Competența materială și teritorială	120
Capitolul III. Reguli speciale de procedură	122
Titlul XIII. Dispoziții tranzitorii și finale	123
INDEX	126
LEGEA DIALOGULUI SOCIAL NR. 62/2011	133
CONSTITUȚIA ROMÂNIEI (extras)	178

LEGISLAȚIE CONEXĂ

Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase	183
Legea concediului paternal nr. 210/1999	184
Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	186
Ordinul nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă	203
O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	206
Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă	214
Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora	220
Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006	223
Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (<i>extras</i>)	241
Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților	244
Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri	247
Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri	259
H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011	274
Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social	287
Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior	296
Legea nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului	303
O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România (<i>extras</i>)	305
Legea nr. 219/2015 privind economia socială	330
Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale	342
H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	369
Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă	378
Legea nr. 176/2018 privind internshipul	382
Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 (<i>extras</i>)	393
Ordinul nr. 874/81/2020 privind instituirea obligativității purtării măștii de protecție, a triajului epidemiologic și dezinfectarea obligatorie a mâinilor pentru prevenirea contaminării cu virusul SARS-CoV-2 pe durata stării de alertă	396

O.U.G. nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă	398
H.G. nr. 719/2020 pentru aprobarea procedurii de decontare și de plată a sumelor acordate în baza O.U.G. nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă	405
O.U.G. nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2	407

LEGEA NR. 53/2003¹⁾ – CODUL MUNCII

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.

- **RIL. V. Dec. ICCJ (RIL) nr. 16/2016** (*infra*, art. 278).

¹⁾ Rep. (M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011), în temeiul art. V din L. nr. 40/2011 pt. modif. și compl. L. nr. 53/2003 – CM (M. Of. nr. 225 din 31 martie 2011), dându-se textelor o nouă numerotare.

Istoric:

- **L. nr. 76/2012** pt. punerea în aplicare a NCPC (M. Of. nr. 365 din 30 mai 2012; în vigoare de la 15 februarie 2013);
- **L. nr. 147/2012** pt. modif. art. 139 alin. (1) CM (M. Of. nr. 509 din 24 iulie 2012);
- **L. nr. 187/2012** pt. modif. și compl. CM (M. Of. nr. 52 din 22 ianuarie 2015);
- **L. nr. 187/2012** pt. punerea în aplicare a NCP (M. Of. nr. 757 din 12 noiembrie 2012; în vigoare de la 1 februarie 2014);
- **L. nr. 2/2013** priv. unele măsuri pentru degrevarea instanțelor judecătorești, precum și pentru pregătirea punerii în aplicare a NCPC (M. Of. nr. 89 din 12 februarie 2013);
- **L. nr. 255/2013** pt. punerea în aplicare a NCPP și pentru modif. și compl. unor acte normative care cuprind dispoziții procesual penale (M. Of. nr. 515 din 14 august 2013; în vigoare de la 1 februarie 2014);
- **L. nr. 77/2014** pt. modif. alin. (4) al art. 251 CM (M. Of. nr. 470 din 26 iunie 2014);
- **L. nr. 12/2015** pt. modif. și compl. CM (M. Of. nr. 52 din 22 ianuarie 2015);
- **L. nr. 97/2015** pt. modif. art. 137 alin. (1) CM (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);
- **L. nr. 57/2016** pt. modif. și compl. L. nr. 273/2004 priv. procedura adopției, precum și a altor acte normative (M. Of. nr. 283 din 14 aprilie 2016; intrată în vigoare la 120 zile de la publicare);
- **L. nr. 176/2016** pt. modif. alin. (1) al art. 139 CM (M. Of. nr. 808 din 13 octombrie 2016);
- **L. nr. 220/2016** pt. compl. alin. (1) al art. 139 CM (M. Of. nr. 931 din 18 noiembrie 2016);
- **O.U.G. nr. 53/2017** pt. modif. și compl. CM (M. Of. nr. 644 din 7 august 2017);
- **L. nr. 64/2018** pt. compl. alin. (1) al art. 139 CM (M. Of. nr. 226 din 13 martie 2018);
- **L. nr. 88/2018** priv. aprob. O.U.G. nr. 53/2017 pt. modif. și compl. CM (M. Of. nr. 315 din 10 aprilie 2018);
- **L. nr. 127/2018** pt. modif. și compl. unor acte normative priv. personalul navigant (M. Of. nr. 491 din 14 iunie 2018);
- **O.U.G. nr. 96/2018** priv. prorog. unor termene, precum și pt. modif. și compl. unor acte normative (M. Of. nr. 963 din 14 noiembrie 2018);
- **O.U.G. nr. 26/2019** pt. modif. și compl. unor acte normative (M. Of. nr. 309 din 19 aprilie 2019);
- **L. nr. 93/2019** pt. aprob. O.U.G. nr. 96/2018 (M. Of. nr. 354 din 8 mai 2019);
- **L. nr. 153/2019** pt. compl. art. 139 CM (M. Of. nr. 623 din 26 iulie 2019);
- **L. nr. 37/2020** pt. compl. art. 139 CM și a art. 94 L. educației naționale nr. 1/2011 (M. Of. nr. 280 din 3 aprilie 2020);
- **L. nr. 85/2020** pt. modif. art. 260 alin. (1) lit. i) CM (M. Of. nr. 525 din 18 iunie 2020);
- **L. nr. 151/2020** pt. modif. și compl. CM (M. Of. nr. 658 din 24 iulie 2020);
- **L. nr. 213/2020** pt. modif. și compl. CM (M. Of. nr. 893 din 30 septembrie 2020).

● **JURISPRUDENȚĂ. Dec. ICCJ (SC I) nr. 3165/2011** (www.scj.ro): „În conformitate cu art. 1 CM, acest act normativ reprezintă dreptul comun în materia raporturilor individuale și colective de muncă, inclusiv a raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, în măsura, însă, în care acestea nu conțin dispoziții 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 raport cu CPC, ca de altfel și cele ale L. nr. 168/1999 [abrogată prin L. nr. 62/2011] (conform art. 721 CPC, «dispozițiile codului (...) se aplică și în materiile prevăzute de alte legi, în măsura în care acestea nu cuprind dispoziții potrivnice» [art. 2 alin. (2) NCP: «dispozițiile prezentului cod se aplică și în alte materii, în măsura în care legile care le reglementează nu cuprind dispoziții contrare»]). Ca atare, normele de competență cuprinse atât în L. nr. 168/1999 [abrogată prin L. nr. 62/2011], cât și în CM, sunt norme speciale, concursul dintre ele soluționându-se în favoarea celor ulterioare, în speță, a celor CM”.

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.

Capitolul II

Principii fundamentale

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

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

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

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

● **JURISPRUDENȚĂ. D.C.C. (R) nr. 689/2008** (M. Of. nr. 570 din 29 iulie 2008): „dreptul la muncă nu poate fi îngrădit, el semnificând însuși dreptul pe care îl are o ființă umană de a trăi procurându-și resursele necesare vieții prin munca sa. Astfel, dispozițiile constituționale consacără libertatea alegerii profesiei, meseriei sau ocupației, libertatea alegerii locului de muncă, protecția socială a muncii, retribuirea muncii depuse, dreptul la negocieri și caracterul obligatoriu al convențiilor colective încheiate ca urmare a acestor negocieri”.

V. și **D.C.C. (R) nr. 520/2005** (*infra*, art. 52).

Art. 4. (1) Munca forțată este interzisă.

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

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

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;

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

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

• **DISPOZIȚII CONEXE. L. nr. 395/2005** *priv. 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 modif. ult.):* „**Art. 2.** (1) Începând cu data de 1 ian. 2007, executarea serviciului obligatoriu, în calitate de militar în termen și militar cu termen redus, se suspendă.

Art. 3. *Pe durata stării de război, a stării de mobilizare, precum și pe timpul stării de asediu, executarea serviciului militar devine obligatorie, în condițiile L.”.*

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

(2)¹⁾ Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asocieri, 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 acelui 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.

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

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