



**AVIZ**  
**referitor la propunerea legislativă pentru completarea Legii  
nr.53/2003 – Codul muncii**

Analizând propunerea legislativă pentru completarea Legii nr.53/2003 – Codul muncii (b325 din 11.06.2020), transmisă de Secretarul General al Senatului cu adresa nr.XXXV/2480/16.06.2020 și înregistrată la Consiliul Legislativ cu nr.D642/16.06.2020,

**CONSILIUL LEGISLATIV**

În temeiul art.2 alin.(1) lit.a) din Legea nr.73/1993, republicată și art.46(3) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ,

**Avizează negativ propunerea legislativă**, pentru următoarele considerente:

1. Prezenta propunere legislativă are ca obiect modificarea și completarea Legii nr.53/2003 - Codul muncii, în sensul reglementării unor noi forme de organizare a timpului de muncă și a timpului de odihnă, considerate de inițiatori necesare în „actualul context economic influențat de măsurile excepționale adoptate în România determinate de pandemia de apariție COVID-19”.

Prin conținutul său normativ, propunerea legislativă face parte din categoria legilor organice, iar în aplicarea dispozițiilor art.75 alin.(1) din Constituția României, republicată, prima Cameră sesizată este Senatul.

2. Semnalăm că Expunerea de motive nu respectă structura instrumentului de prezentare și motivare, prevăzută la art.31 din Legea nr.24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, întrucât nu există referiri la impactul socioeconomic, la impactul asupra sistemului juridic, cu sublinierea implicațiilor asupra legislației în vigoare, la consultările derulate în vederea elaborării prezentei propuneri, nefiind nici prezentat modul în care se asigură concordanța cu reglementările dreptului Uniunii Europene în materie.

Se constată că în Expunerea de motive nu se argumentează care este geneza soluțiilor legislative cuprinse în prezentul proiect, intervențiile preconizate având un evident și exclusiv caracter economico-social, și nici în ce măsură acestea au fost analizate și supuse consultărilor obligatorii a partenerilor sociali<sup>1</sup>, prevăzute de Legea dialogului social nr.62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Totodată, menționăm că nu este respectată norma de tehnică legislativă prevăzută la art.30 alin.(1) lit.d) din Legea nr.24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit căreia, în proiectele de legi de importanță deosebită trebuie însoțite de un studiu de impact. Acesta, în conformitate cu prevederile art.33 alin.(3) din aceeași lege, ar trebui să facă referire printre altele la: la dificultățile care ar putea fi întâmpinate în aplicarea noilor dispoziții; la beneficiile rezultate prin implementarea proiectului de lege, altele decât cele de natură economică; la analiza comparativă a costurilor și a beneficiilor pe care le implică proiectul de lege, din care să reiasă dacă beneficiile sunt justificate de costuri.

3. Cu titlu preliminar, în privința conținutului normativ al prezentei propuneri, subliniem că nu se respectă art.6, art.13 lit.c) și art.22 alin.(1) din Legea nr.24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care prevăd că acestea trebuie să fie **temeinic fundamentate**, luându-se în considerare interesul social, politica legislativă a statului român și cerințele corelării cu ansamblul reglementărilor interne și ale **asigurării compatibilității legislației naționale cu legislația Uniunii Europene și cu tratatele internaționale la care România este parte** și că proiectul de act normativ trebuie să instituie reguli **necesare, suficiente și posibile**, care să conducă la o cât mai mare stabilitate și **eficiență legislativă**.

Mai observăm că prin prezentul proiect se urmărește instituirea unor concepte (*banca orelor de muncă, săptămâna de lucru comprimată, partajarea locului de muncă, săptămâna/anul de lucru comprimată/comprimat, munca în regim de gardă, munca în regim de permanență*), fără ca acestea să beneficieze de o stabilire univocă a accepțiunii juridice a fiecăruia în actul normativ de bază sau în prezentul proiect și încălcându-se astfel prevederile art.25 din Legea nr.24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit căreia, „*În cadrul soluțiilor legislative preconizate trebuie să se realizeze o configurare explicită a conceptelor și noțiunilor folosite în noua reglementare, care au*

---

<sup>1</sup> Definiți, la art.1 lit.a), ca fiind „sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale, precum și reprezentanții autorităților administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social”.

*un alt înțeles decât cel comun, pentru a se asigura astfel înțelegerea lor corectă și a se evita interpretările greșite.”*

Cu privire la normele de tehnică legislativă, Curtea Constituțională, în **Decizia nr.26/2012** a statuat că, deși „*nu au valoare constituțională, (...) prin reglementarea acestora au fost impuse o serie de criterii obligatorii pentru adoptarea oricărui act normativ, a căror respectare este necesară pentru a asigura sistematizarea, unificarea și coordonarea legislației, precum și conținutul și forma juridică adecvate pentru fiecare act normativ. Astfel, respectarea acestor norme concură la asigurarea unei legislații care respectă principiul securității raporturilor juridice, având claritatea și previzibilitatea necesară*”.

De asemenea, în Decizia Curții Constituționale nr.22/2016, s-a statuat că „*una dintre cerințele principiului respectării legilor vizează calitatea actelor normative*”, orice act normativ trebuind „*să îndeplinească anumite condiții calitative, printre acestea numărându-se previzibilitatea, ceea ce presupune că acesta trebuie să fie suficient de clar și precis pentru a putea fi aplicat*” și că „*respectarea prevederilor Legii nr.24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative se constituie într-un veritabil criteriu de constituționalitate prin prisma aplicării art.1 alin.(5) din Constituție*”.

4. Referitor la soluțiile cuprinse în prezenta propunere, precizăm că unele sunt susceptibile de a aduce atingere art.26, art.34 alin.(1) și (2), art.41 alin.(2), 42 alin.(1) și 49 alin.(3) din Constituție, art.5, 31 și 32 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și art.2, 3 și 7 din Carta socială europeană revizuită<sup>2</sup>, unele nu asigură corecta transpunere pentru dispoziții din dreptul Uniunii Europene.

4.1. Astfel, în ceea ce privește textele propuse pentru art.118<sup>1</sup>-118<sup>6</sup> și art.53<sup>1</sup>, cu toate că nu se prevede expres, acestea constituie modificări ale contractului individual de muncă, modificări ce vizează elemente esențiale ale acestui contract: timpul de muncă și timpul de odihnă. Prin urmare, va fi necesară respectarea art.17 alin.(5) din Codul muncii, potrivit căruia „*Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin.(3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil*”.

---

<sup>2</sup> adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, semnată de România la 14 mai 1997 și ratificată prin Legea nr.74/1999, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 193 din 4 mai 1999.

În acest context, menționăm că, așa cum sunt redactate soluțiile preconizate, conferă o poziție privilegiată angajatorului, în detrimentul unei părți considerabile a angajaților, care constrânși de necesitățile cotidiene personale și familiale firești, se vor afla în imposibilitate de a refuza modificările contractuale propuse de angajator, modificări referitoare la timpul de muncă. Acest aspect este de natură să aducă atingere, așa cum am arătat mai sus, prevederilor art.34 alin.(1) și (2), art.41 alin.(2) și art.42 alin.(1) din Constituție, coroborate cu prevederile art.5 și 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și cu dispozițiile art.2 și 3 din Carta socială europeană revizuită, referitoare la interzicerea muncii forțate și respectarea dreptului lucrătorului la condiții de muncă echitabile care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa.

Precizăm că standardele minime referitoare la timpul de lucru și de odihnă sunt reglementate la nivelul Uniunii Europene prin **Directiva 2003/88/CE** a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, așa cum prevede art.1 alin.(1), „*Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru*”. Aceste standarde sunt transpuse în legislația internă prin dispoziții ale Codului muncii

Principalele rațiuni ale reglementării unei durate maxime a timpului de lucru zilnic, săptămânal și anual și în mod corelativ, a unei durate minime a repausului zilnic, săptămânal și a concediului de odihnă anual, precum și a ritmului de muncă sunt: de a asigura respectarea dreptului la odihnă al angajaților, ca expresie a dreptului fundamental la ocrotirea sănătății, dar și de a respecta dreptul fundamental la viață intimă și de familie, atât zi de zi, cât și pe termen lung.

Necesitatea protejării securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă rezultă și din preambulul directivei amintite. A se vedea, în special, considerentele (7) și (11), redactate astfel:

„(7) *Studiile au demonstrat faptul că organismul uman este mai sensibil noaptea la perturbațiile de mediu și la anumite forme solicitante de organizare a muncii și că perioadele lungi de muncă de noapte pot afecta sănătatea lucrătorilor și pot periclita securitatea la locul de muncă.*”;

(11) „*Modalitățile de muncă specifice pot avea efecte dăunătoare asupra securității și sănătății lucrătorilor; organizarea muncii după un anumit ritm trebuie să ia în considerare principiul general al adaptării muncii la lucrător.*”.

4.2. În altă ordine de idei, textele propuse pentru art.118<sup>1</sup>-118<sup>6</sup> nu prevăd excepții pentru comprimarea programului de muncă pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani, fiind susceptibile să aducă atingere art.49 alin.(3) din Constituție, art.32 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și art.7 din Carta socială europeană revizuită, potrivit cărora tinerii angajați trebuie să beneficieze de condiții de muncă adaptate vârstei și să fie protejați împotriva exploatării economice sau a oricărei activități care ar putea pune în pericol securitatea, sănătatea, dezvoltarea lor fizică, psihică, morală sau socială sau care le-ar putea compromite educația.

4.3. În plus, semnalăm că soluția preconizată în **textul preconizat pentru art.118<sup>4</sup>alin.(5)**, prin care se stabilește la nivel de lege că salariații care prestează muncă în regim de permanență nu vor putea părăsi perimetrul locului de muncă, timpul de repaus zilnic și săptămânal urmând să fie în mod obligatoriu efectuat în același perimetru, are natura unei ingerințe în viața intimă a salariatului, a unei încălcări a art.26 alin.(1) din Constituție. O astfel de efectuare a timpului de repaus nu ar putea să se regăsească în Codul muncii, ci doar într-o clauză contractuală, acceptată de salariat.

5. Analizând textul proiectului, se observă că soluțiile preconizate pot fi încadrate în una sau mai multe din următoarele 4 categorii:

a) intervenții care reiau dispoziții deja existente în Codul muncii, instituind paralelisme legislative, interzise de normele de tehnică legislativă.

Astfel, prevederile art.118 din Codul muncii care prevede la alin.(1) că „angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză”, iar la alin.(2) că „programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă” sunt reluate în altă exprimare în textul propus pentru art.118<sup>1</sup>, cu precizarea că, din redactarea alin.(4) și (5) nu se înțelege că va fi asigurată și respectarea art.118 alin.(3) din Codul muncii referitor la împărțirea duratei zilnice a timpului de muncă în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

b) intervenții care dezvoltă ipoteze generale deja reglementate în Codul muncii, încărcând inutil actul normativ cu texte având natura unor clauze contractuale sau ale prevederilor regulamentului intern ori ale contractului colectiv de muncă.

Este cazul soluției cuprinse la art.118 din Codul muncii, fără ca identificarea situațiilor care pot apărea în practică să fie exhaustivă, ceea ce ar conduce la concluzia că ipotezele prevăzute în textele preconizate pentru

art.118<sup>1</sup>-118<sup>6</sup> sunt singurele posibile. Mai mult chiar, unele ipoteze sunt specifice doar anumitor domenii de activitate, neavând caracterul general al normelor cuprinse în Codul muncii, dreptul comun în materia raporturilor de muncă și neasigurându-se respectarea art.24 alin.(2) din Legea nr.24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care prevede că „*Pentru ca soluțiile să fie pe deplin acoperitoare se vor lua în considerare diferitele ipoteze ce se pot ivi în activitatea de aplicare a actului normativ, folosindu-se fie enumerarea situațiilor avute în vedere, fie formulări sintetice sau formulări-cadru de principiu, aplicabile oricăror situații posibile*”.

De asemenea, textul preconizat pentru art.54 alin.(1), pe de o parte dezvoltă textul actual - *Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale* -, enumerând câteva situații în care poate fi solicitat concediul fără plată, care se acordă în funcție de voința angajatorului și care vor conduce la suspendarea contractului de muncă. Pe de altă parte, toate situațiile enumerate la lit.c)-e) sunt doar expresii ale cazului de la lit.b) - acordarea concediului fără plată pentru interese personale.

În ceea ce privește soluția conținută de textul art.54 alin.(2), referitoare la limitarea duratei cumulate a concediilor fără plată, aceasta constituie o ingerință în libertatea contractuală a salariatului și a angajatorului, situație care nu există în prezent, deoarece art.153 alin.(2) din Codul muncii prevede că *durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern*.

c) intervenții a căror compatibilitate cu dreptul Uniunii Europene în materie, este neargumentată și incertă (exemplificăm cu textele preconizate pentru art.118<sup>2</sup> alin.(2) și (3) și al art.118<sup>6</sup>), reieșind din analiza soluțiilor preconizate că nu asigură transpunerea corectă a cel puțin unor prevederi din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (a se vedea art.3 - repausul zilnic- , art.5 - repausul săptămânal -, art.8 - durata muncii de noapte -, coroborate cu art.16 referitor la stabilirea altor perioade de referință, art.13 - ritmul de lucru - și art.17 referitor la permiterea unor derogări în situații speciale) și din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (a se vedea, în special, art.4,10,17 și 18).

d) intervenții care, în absența unor garanții pentru angajați că nu vor suferi repercusiuni în eventualitatea în care nu sunt de acord cu modificările contractelor de muncă dorite de angajatori, aduc atingere prevederilor constituționale și ale art.5 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene referitoare la interzicerea sclaviei și muncii forțate.

Exemplificăm cu textele preconizate pentru art.118<sup>3</sup> alin.(4), 118<sup>4</sup> alin.(2) și (3), art.53<sup>1</sup>.

Totodată, având în vedere că din redactarea propusă rezultă că măsurile preconizate nu se vor aplica doar în situații excepționale și pe o perioadă determinată sau numai raporturilor juridice de muncă ce se vor naște după intrarea în vigoare a proiectului, ci ar urma să se aplice și contractelor de muncă aflate în executare, soluțiile conținute vor aduce atingere principiului previzibilității, principiului încrederii legitime și principiului stabilității în muncă, expresie a principiului stabilității raporturilor juridice. Acesta din urmă, „*deși nu este în mod expres consacrat de Constituția României, se deduce atât din prevederile art.1 alin.(3), potrivit cărora România este stat de drept, democratic și social, cât și din preambulul Convenției pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, astfel cum a fost interpretat de Curtea Europeană a Drepturilor Omului în jurisprudența sa.*” (a se vedea Decizia Curții Constituționale nr.404 din 10 aprilie 2008).

6. În subsidiar, mai reținem unele observații și propuneri de redactare și de tehnică legislativă:

6.1. Întrucât articolele din Codul muncii nu au denumiri marginale, nici textele nou-introduse nu ar fi trebuit să aibă.

6.2. Proiectul conține un singur articol care ar fi trebuit marcat ca **Articol unic**, cuprinzând mai multe **puncte de modificare și completare**, iar dispoziția corespunzătoare fiecărei intervenții legislative ar fi trebuit să respecte art.59 alin.(2), respectiv art.60 alin.(1) din Legea nr.24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

6.3. La **textul preconizat pentru art.118<sup>1</sup> alin.(4)**, semnalăm că „agrearea” duratei zilnice a timpului de muncă de către angajator și salariat la începutul fiecărei săptămâni sau luni constituie tot o modificare a unei clauze esențiale a contractului de muncă - referitoare la timpul de muncă – și, pe lângă faptul că ar trebui să se realizeze prin act adițional, frecvența sa aduce atingere principiului stabilității în muncă, aplicabil executării contractelor de muncă.

Observația este valabilă și pentru art.118<sup>2</sup> alin.(2) și pentru toate cazurile similare din proiect.

La **alin.(5)**, precizăm că expresia „au libertate totală”, nu este adecvată stilului normativ.

La **alin.(6)**, semnalăm exprimarea repetitivă „orele astfel prestate să fie prestate”.

De asemenea, menționăm că soluția preconizată pentru ipoteza finală alin.(6) va genera dubii în interpretare și aplicare, în absența stabilirii conexiunii cu Legea nr.81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, definită la art.2 lit.a) ca *forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor*.

Reiterăm observația pentru toate situațiile similare.

**6.4. La textul preconizat pentru art.118<sup>3</sup>**, precizăm că munca în regim de gardă este specifică unor domenii de activitate restrânse, nefiind posibilă pentru orice categorie de angajați și angajatori, motiv pentru care nu ar putea face decât obiectul unor reglementări speciale.

Observația este valabilă și pentru *munca în regim de permanență* care face obiectul art.118<sup>4</sup>.

În ceea ce privește textul **alin.(4)**, semnalăm că norma are o redactare ambiguă, lăsând să se înțeleagă faptul că salariatul al cărui program de muncă este în regim de gardă se află permanent la dispoziția angajatorului, nu doar în timpul efectiv când efectuează gărzi.

**6.5. La textul preconizat pentru art.118<sup>4</sup>**, semnalăm denumirea improprie „*muncă în regim de permanență*”, corect fiind „*muncă în regim de asigurare a continuității sau a permanenței*”.

**6.6. La textul preconizat pentru art.118<sup>5</sup>**, de asemenea semnalăm folosirea improprie a denumirii *partajarea locului de muncă*, care probabil nu a vizat munca în schimburi reglementată la art.136 din Codul muncii.

Precizăm că mai multe persoane nu pot ocupa în același timp un loc de muncă, efectuând sarcini diferite, în această situație fiind vorba de fapt de mai multe locuri de muncă, fiecare având anumite sarcini și atribuții aferente. Dacă aceste locuri de muncă nu pot sau nu necesită a fi ocupate printr-un contract cu normă întreagă, atunci fiecare salariat va încheia un contract cu timp parțial, în condițiile reglementate de Codul muncii.

**6.7. La textul preconizat pentru art.118<sup>6</sup>**, semnalăm imprecizia normei, sub aspectul sintagmei „una sau maxim două luni în plus”.



6.8. La textul preconizat pentru art.53<sup>1</sup>, de asemenea, semnalăm folosirea improprie a denumirii *partajarea programului de muncă*, când de fapt este vizată **reducerea** programului de lucru.

În ceea ce privește soluția propusă, aceasta consolidează poziția dominantă a angajatorilor, care oricând pot invoca motive economice, tehnologice, structurale sau similare care ar necesita reducerea temporară sau întreruperea activității, fără limitare în timp, lipsind de predictibilitate executarea contractului de muncă și punându-i pe angajați în situația de accepta ceea ce li se cere.

Menționăm că actuala reglementare a măsurilor pe care le poate lua angajatorul în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, prevăzută la art.52 alin.(1) lit.c), la alin.(3) și la art.53 asigură echilibrul între interesele celor două părți ale contractului de muncă, reducând, în același timp, posibilitatea angajatorului de a abuza de prevederea referitoare la suspendarea unilaterală a contractului.

7. În considerarea celor expuse supra, propunem renunțarea la promovarea prezentului proiect, deoarece, pe de o parte, măsurile efective preconizate, în loc să confere un plus de valoare actualei reglementări, fie aduc atingere dispozițiilor constituționale, din dreptul Uniunii Europene sau din Carta socială europeană revizuită. Pe de altă parte, unele norme, fie au caracter superfluu, instituind paralelisme legislative, fie au natura unor clauze contractuale, și nu specificitatea normelor juridice, a căror principală caracteristică este aplicabilitatea generală.

PREȘEDINTE  
[Redacted Signature]  
dr. Dragoș ALIEȘCU



București

Nr. 666/9.04.2020

**Lege - Codul muncii**

(v. Decizia I.C.C.J. nr. XL/2007 - M. Of. nr. 763/12 nov. 2007 (art. 269 alin. (1); Decizia I.C.C.J. nr. LXXVIII (78)/2007 - M. Of. nr. 553/22 iul. 2008 (art. 25 și art. 26); Decizia I.C.C.J. nr. 1/2011 - M. Of. nr. 335/16 mai 2011 (art. 38 și art. 238); Decizia I.C.C.J. nr. 6/2011 - M. Of. nr. 444/24 iun. 2011 (art. 74 alin. (1) lit. d)); Decizia I.C.C.J. nr. 4/2012 - M. Of. nr. 248/12 apr. 2012 (art. 238 alin. (1), art. 241 alin. (1)); Decizia I.C.C.J. nr. 16/2012 - M. Of. nr. 817/5 dec. 2012 (art. 252 alin. (1); Decizia I.C.C.J. nr. 1/2013 - M. Of. nr. 118/1 mar. 2013); Decizia I.C.C.J. nr. 8/2014 - M. Of. nr. 138/24 feb. 2015 (art. 76 lit. b), art. 78))

- <sup>1</sup> republicare cu renumerotare M. Of. nr. 345/18 mai 2011  
Lege - Codul muncii
- <sup>2</sup> completat prin L. nr. 76/2012 M. Of. nr. 365/30 mai 2012 *introduce, la 1 septembrie 2012, alin. (3) la art. 269*  
Lege pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă
- <sup>3</sup> modificări prin L. nr. 147/2012 M. Of. nr. 509/24 iul. 2012 *modifică art. 139 alin. (1)*  
Lege pentru modificarea art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii
- <sup>4</sup> modificări prin O.U.G. nr. 44/2012 M. Of. nr. 606/23 aug. 2012 *prorogă termenul de intrare în vigoare a Legii nr. 134/2010 până la 1 februarie 2013*  
Ordonanță de urgență privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă  
aprobată prin L. nr. 206/2012 M. Of. nr. 762/13 nov. 2012
- <sup>5</sup> modificări prin L. nr. 187/2012 M. Of. nr. 757/12 nov. 2012 *la data de 1 februarie 2014, modifică art. 264, art. 265; abrogă art. 261-263*  
Lege pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal  
(v. Decizia I.C.C.J. nr. 4/2014 - M. Of. nr. 434/13 iun. 2014)
- <sup>6</sup> modificări prin O.U.G. nr. 4/2013 M. Of. nr. 68/31 ian. 2013 *prorogă termenul de intrare în vigoare a Legii nr. 134/2010 până la 15 februarie 2013*  
Ordonanță de urgență 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  
aprobată cu modificări și completări prin L. nr. 214/2013 M. Of. nr. 388/28 iun. 2013
- <sup>7</sup> modificări prin L. nr. 2/2013 M. Of. nr. 89/12 feb. 2013 *modifică art. 269 alin. (1)*  
Lege privind unele măsuri pentru degrevarea instanțelor judecătorești, precum și pentru pregătirea punerii în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă
- <sup>8</sup> modificări prin L. nr. 214/2013 M. Of. nr. 388/28 iun. 2013 *aprobă cu modificări și completări O.U.G. nr. 4/2013*  
Lege 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

666-

- <sup>9</sup> modificări prin L. nr. 255/2013 M. Of. nr. 515/14 aug. 2013 *modifică, la 1 februarie 2014, art. 61 lit. b), introduce lit. c\_1) la art. 52 alin. (1)*  
 Lege pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea și completarea unor acte normative care cuprind dispoziții procesual penale
- <sup>10</sup> modificări prin L. nr. 77/2014 M. Of. nr. 470/26 iun. 2014 *modifică art. 251 alin. (4)*  
 Lege pentru modificarea alin. (4) al art. 251 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii
- <sup>11</sup> modificări prin L. nr. 12/2015 M. Of. nr. 52/22 ian. 2015 *modifică art. 56 alin. (1) lit. c), art. 145 alin. (2), art. 146; introduce alin. (5)-(6) la art. 16, alin. (3) și (4) la art. 92, alin. (4)-(6) la art. 145*  
 Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii
- <sup>12</sup> modificări prin L. nr. 97/2015 M. Of. nr. 316/8 mai 2015 *modifică art. 137 alin. (1)*  
 Lege pentru modificarea art. 137 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii
- <sup>13</sup> admisă excepție de neconst. prin D.C.C. nr. 279/2015 M. Of. nr. 431/17 iun. 2015 *art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi*  
 Decizia nr. 279 din 23 aprilie 2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii
- <sup>14</sup> modificări prin D.C.C. nr. 279/2015 M. Of. nr. 431/17 iun. 2015 *suspendă pentru 45 zile dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi (termenul se împlinește la 1 august 2015) după care operează prevederile art. 147 din Constituție*  
 Decizia nr. 279 din 23 aprilie 2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii
- <sup>15</sup> admisă excepție de neconst. prin D.C.C. nr. 814/2015 M. Of. nr. 950/22 dec. 2015 *art. 60 alin. (1) lit. g)*  
 Decizia nr. 814 din 24 noiembrie 2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii
- <sup>16</sup> modificări prin D.C.C. nr. 814/2015 M. Of. nr. 950/22 dec. 2015 *suspendă pentru o perioadă de 45 de zile dispozițiile art. 60 alin. (1) lit. g) (termenul se împlinește la 5 februarie 2016) după care operează art. 147 din Constituție*  
 Decizia nr. 814 din 24 noiembrie 2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii
- <sup>17</sup> modificări prin L. nr. 57/2016 M. Of. nr. 283/14 apr. 2016 *introduce lit. g) la alin. (1) al art. 51*  
 Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, precum și a altor acte normative
- <sup>18</sup> modificări prin D.C.C. nr. 261/2016 M. Of. nr. 511/7 iul. 2016 *suspendă pentru 45 de zile dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. a) (termenul se împlinește la 22 august 2016) după care operează prevederile art. 147 din Constituție*  
 Decizia nr. 261 din 5 mai 2016 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii

19	admisă excepție de neconst. prin	D.C.C. nr. 261/2016 Decizia nr. 261 din 5 mai 2016 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 511/7 iul. 2016	<i>art. 52 alin. (1) lit. a)</i>
20	modificări prin	L. nr. 176/2016 Lege pentru modificarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 808/13 oct. 2016	<i>modifică art. 139 alin. (1)</i>
21	completat prin	L. nr. 220/2016 Lege pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 931/18 nov. 2016	<i>introduce o nouă liniuță la art. 139 alin. (1)</i>
22	modificări prin	O.U.G. nr. 53/2017 Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 644/7 aug. 2017	<i>modifică art. 16, art. 17 alin. (5), art. 119, art. 260 alin. (1) lit. e) și art. 265 alin. (2); introduce art. 15_1, lit. e_1)-e_3) și q) la art. 260 alin. (1), alin. (1_1), (4) și (5) la art. 260; abrogă art. 264 alin. (4)</i>
	aprobată cu modificări și completări prin	L. nr. 88/2018	M. Of. nr. 315/10 apr. 2018	
23	admisă excepție de neconst. prin	D.C.C. nr. 759/2017 Decizia nr. 759 din 23 noiembrie 2017 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 108/5 feb. 2018	<i>art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză</i>
24	modificări prin	D.C.C. nr. 759/2017 Decizia nr. 759 din 23 noiembrie 2017 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 108/5 feb. 2018	<i>suspendă pentru 45 de zile dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză (termenul se împlinește la 21 mar. 2018, după care operează prevederile art. 147 din Constituție)</i>
25	completat prin	L. nr. 64/2018 Lege pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 226/13 mar. 2018	<i>introduce o nouă liniuță la art. 139 alin. (1)</i>
26	modificări prin	L. nr. 88/2018 Lege privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 315/10 apr. 2018	<i>modifică art. 15_1 lit. a) și b), art. 16 alin. (1) și (2), art. 119, art. 260 alin. (1) lit. e) și e_1)-e_3) și art. 260 alin. (1_1); introduce art. 16_1, alin. (3) la art. 139 și alin. (4)-(6) la art. 260</i>
27	modificări prin	L. nr. 127/2018 Lege pentru modificarea și completarea unor acte normative privind personalul navigant	M. Of. nr. 491/14 iun. 2018	<i>modifică art. 277 alin. (2); introduce alin. (7) la art. 72</i>

28	admisă excepție de neconst. prin	D.C.C. nr. 387/2018 Decizia nr. 387 din 5 iunie 2018 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 53 alin. (1) teza întâi din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice și ale art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 642/24 iul. 2018	<i>constată că dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi sunt constituționale în măsura în care sintagma „condiții de vârstă standard” nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea executării contractului individual de muncă, în condiții identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani</i>
29	modificări prin	O.U.G. nr. 96/2018 Ordonanță de urgență privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative	M. Of. nr. 963/14 nov. 2018	<i>modifică art. 56 alin. (1) lit. c); introduce alin. (3) la art. 56 și alin. (1_1) și (1_2) la art. 164</i>
	aprobată cu modificări și completări prin	L. nr. 93/2019 completări prin	M. Of. nr. 354/8 mai 2019	
30	completat prin	O.U.G. nr. 26/2019 Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea unor acte normative	M. Of. nr. 309/19 apr. 2019	<i>introduce art. 147_1</i>
31	modificări prin	L. nr. 93/2019 Lege pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2018 privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative	M. Of. nr. 354/8 mai 2019	<i>aprobă cu modificări și completări O.U.G. nr. 96/2018 și modifică art. 56 alin. (1) lit. c); introduce alin. (4) la art. 56</i>
32	completat prin	L. nr. 153/2019 Lege pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 623/26 iul. 2019	<i>introduce alin. (4) la art. 139</i>
33	completat prin	L. nr. 37/2020 Lege 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. 280/3 apr. 2020	<i>introduce alin. (2_1) și (3_1) la art. 139</i>
34	modificări prin	L. nr. 85/2020 Lege pentru modificarea art. 260 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 525/18 iun. 2020	<i>modifică art. 260 alin. (1) lit. i)</i>