

Biroul permanent al Senatului
Ep 554 16.10.2020

681 9.11.2020



AVIZ
**referitor la propunerea legislativă pentru completarea art.542
din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019
privind Codul administrativ**

Analizând propunerea legislativă pentru completarea art.542 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ (b554 din 21.09.2020), transmisă de Secretarul General al Senatului cu adresa nr.XXXV/3799/29.09.2020 și înregistrată la Consiliul Legislativ cu nr.D1076/29.09.2020,

CONSILIUL LEGISLATIV

În temeiul art.2 alin.(1) lita) din Legea nr.73/1993, republicată și al art.46(3) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ,
Avizează negativ propunerea legislativă, pentru următoarele considerente:

1. Propunerea legislativă are ca obiect completarea cu un alineat a art.542 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, urmărindu-se reglementarea, prin derogare de la prevederile art.56 alin.(1) lit.f) din Codul muncii, a unui caz de încetare de drept a contractului individual de muncă, și anume: atunci „când prin hotărâre judecătorească definitivă s-a dispus condamnarea pentru o fapta prevăzută la” art.542 „alin.(1) lit.f) ori s-a dispus aplicarea unei pedepse privative de libertate, la data rămânerii definitive a hotărârii de condamnare, indiferent de modalitatea de individualizare a executării pedepsei”.

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. În Expunerea de motive, promovarea propunerii legislative este argumentată prin necesitatea de a reglementa un tratament juridic similar, în privința unui caz de încetare de drept a raportului juridic de muncă (*lato sensu*), pentru funcționarii publici și **personalul contractual, angajat pe baza unui contract individual de muncă** în autorități și instituții publice (denumit în continuare în aviz, *personal contractual*).

2.1. Precizăm că pentru funcționarii publici, la art.517 alin.(1) lit.g) este prevăzut cazul de încetare a raportului de serviciu „când prin hotărâre judecătorească definitivă s-a dispus condamnarea pentru o faptă prevăzută la art. 465 alin. (1) lit. h) ori s-a dispus aplicarea unei pedepse privative de libertate, la data rămânerii definitive a hotărârii de condamnare, indiferent de modalitatea de individualizare a executării pedepsei”.

2.2. Prin prezentul proiect se propune ca încetarea contractului individual de muncă al personalului contractual să intervină, în plus, față de cazurile prevăzute în Codul muncii și prin derogare de la art.56 alin.(1) lit.f), atunci când prin hotărâre judecătorească definitivă s-a dispus condamnarea pentru o faptă prevăzută la **art.542 alin.(1) lit.f)** ori s-a dispus aplicarea unei pedepse privative de libertate, la data rămânerii definitive a hotărârii de condamnare, „indiferent de modalitatea de individualizare a executării pedepsei”.

2.3. În ceea ce privește **aplicarea unui tratament similar funcționarilor publici și personalului contractual**, mai întâi trebuie reamintită accepțiunea stabilită de Curtea Constituțională pentru principiul nediscriminării, în Decizia nr. nr.657 din 17 octombrie 2019:

„16. În ceea ce privește **principiul egalității în drepturi**, Curtea Constituțională a reținut (...) că **acesta presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite. Ca urmare, situațiile în care se află anumite categorii de persoane trebuie să difere în esență pentru a se justifica deosebirea de tratament juridic, iar această deosebire de tratament trebuie să se bazeze pe un criteriu obiectiv și rațional** (a se vedea, în acest sens, cu titlu exemplificativ, Decizia nr. 86 din 27 februarie 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 207 din 31 martie 2003, Decizia nr. 476 din 8 iunie 2006, publicată

în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 599 din 11 iulie 2006, Decizia nr. 573 din 3 mai 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 363 din 25 mai 2011, sau Decizia nr. 366 din 25 iunie 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 644 din 2 septembrie 2014, paragraful 55, Decizia nr. 755 din 16 decembrie 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 101 din 9 februarie 2015, paragraful 23). **Principiul egalității în drepturi nu înseamnă uniformitate**, încălcarea principiului egalității și nediscriminării existând atunci când se aplică un tratament diferențiat unor cazuri egale, fără o motivare obiectivă și rezonabilă, sau dacă există o disproporție între scopul urmărit prin tratamentul inegal și mijloacele folosite (...).”.

În al doilea rând, precizăm că personalul angajat în cadrul autorităților și instituțiilor publice, potrivit Codului administrativ, este alcătuit din funcționari publici și personal contractual, iar diferențierea între cele două categorii de personal este generată de natura atribuțiilor îndeplinite, numai funcționarii publici exercitând, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, prerogative de putere publică. A se vedea în acest sens art.5 lit.y) (definiția *funcției publice*), art.370 (stabilirea sensului noțiunii de *prerogative de putere publică*) și art.541 (referitor la *rolul și atribuțiile personalului contractual*) din Codul administrativ.

Din faptul că **numai funcționarii publici sunt investiți cu exercițiul autorității de stat**, rezultă și o serie de dispoziții speciale aplicabile doar lor, nu și personalului contractual, printre acestea numărându-se cele referitoare la nașterea și încetarea raportului de serviciu.

Prin urmare normele având caracter special referitoare la funcționarii publici nu se pot aplica *mutatis mutandis* și personalului contractual, ci tratamentul similar al celor două categorii de personal poate viza numai aspectele comune ce decurg din aplicarea legislației muncii, precum și aspectele specifice autorităților și instituțiilor publice care nu presupun exercitarea prerogativelor de putere publică.

Așadar, dacă pentru nașterea raportului de serviciu sunt stabilite anumite condiții speciale și, în mod corelativ, unele cazuri speciale de încetare a raportului de serviciu, firesc, de altfel, în considerarea prerogativelor de putere publică ce vor fi exercitate, afirmația nu este valabilă și în cazul personalului contractual, așa cum vom arăta în cele ce urmează.

3. În privința încetării contractului individual de muncă, sunt necesare unele precizări preliminare.

3.1. În prezent, cazurile de încetare a oricărui contract individual de muncă, inclusiv al personalului contractual din cadrul autorităților și instituțiilor publice, sunt stabilite la art.56 alin.(1) din Codul muncii - dreptul comun în materie -, care la **lit.f)** prevede **situația încetării ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate**, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești, iar la **lit.h)**, **cazul de încetare ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară**, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția.

3.2. **Codul administrativ nu a reglementat cazuri speciale de încetare a contractului de muncă pentru *personalul contractual*, dat fiind că acesta nu exercită prerogative de putere publică, pentru că dacă ar fi exercitat asemenea prerogative nu ar mai fi fost necesară realizarea distincției între funcționari publici și personal contractual salariat.**

În acest context, menționăm că la art.549 alin.(1) din Codul administrativ se prevede că „Personalul contractual încadrat în autorități și instituții publice în baza unui contract individual de muncă **exercită drepturile și îndeplinește obligațiile stabilite de legislația în vigoare în domeniul raporturilor de muncă** și de contractele colective de muncă direct aplicabile.”.

Prin urmare, personalului contractual încadrat în autorități și instituții publice în baza unui contract individual de muncă nu ar trebui să i aplice, în materia încetării raportului de muncă, tratamentul juridic aplicabil funcționarilor publici, ci tratamentul aplicabil oricărei persoane angajate cu contract de muncă, adică art.56 alin.(1) din Codul muncii.

Astfel, dacă o persoană încadrată ca *personal contractual*, este condamnată prin hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune prevăzută la art.542 alin.(1) lit.f), **fără a executa o pedeapsă privativă de libertate**, acesteia nu îi poate înceta de drept contractul individual de muncă doar din cauza condamnării definitive, decât **dacă i-a fost interzisă și exercitarea profesiei sau a unei funcții**, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, cazul de încetare de drept fiind prevăzut la art.56 alin.(1) lit.g) din Codul muncii.

4. În altă ordine de idei, comparând art.542 alin.(1) lit.f) și textul propus pentru art.542 alin.(4) observăm că:

a) La alin.(1) lit.f) este prevăzută o **condiție specifică pentru încheierea contractului de muncă** în cazul personalului contractual constând în absența unei condamnări definitive pentru săvârșirea unei infracțiuni contra securității naționale, contra autorității, infracțiuni de corupție sau de serviciu, infracțiuni de fals ori contra înfăptuirii justiției, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea.

b) În textul preconizat pentru alin.(4), cazul special de încetare a contractului de muncă rezidă în existența unei condamnări definitive pentru o faptă prevăzută la **art.542 alin.(1) lit.f)** ori în dispunerea aplicării unei pedepse privative de libertate, „indiferent de modalitatea de individualizare a executării pedepsei”.

c) prin urmare, o persoană **poate încheia** un contract individual de muncă, devenind personal contractual dacă **nu a fost condamnată definitiv** pentru săvârșirea unei infracțiuni enumerate la art.542 alin.(1) lit.f) sau dacă a fost condamnată definitiv pentru aceleași fapte, dar a intervenit reabilitarea, însă, conform soluției promovate prin propunerea legislativă, **contractul său de muncă va înceta, indiferent de momentul condamnării definitive, dacă a fost condamnată definitiv** pentru săvârșirea unei infracțiuni enumerate la art.542 alin.(1) lit.f), indiferent de modalitatea de individualizare a pedepsei, dar și **dacă a fost condamnată la executarea unei pedepse privative de libertate** (este chiar cazul prevăzut la art.56 alin.(1) lit.f) din Codul muncii), fără a avea importanță dacă a fost reabilitată.

Aspectele de mai sus sunt prezentate comparativ în tabelul subsecvent.

Condiție specifică pentru încheierea valabilă a contractului de muncă al <i>personalului contractual</i> – text de lege lata	Cazuri speciale de încetare a contractului de muncă al <i>personalului contractual</i> - text de lege ferenda
Persoana să nu fi fost condamnată definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni enumerate la art.542 alin.(1) lit.f) sau dacă a fost condamnată definitiv pentru aceleași fapte, <u>să fi intervenit reabilitarea.</u>	Persoana să fi fost condamnată definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni enumerate la art.542 alin.(1) lit.f), sau împotriva persoanei să se fi

<p>Precizări: dacă a intervenit reabilitarea nu are importanță dacă s-a executat o pedeapsă privativă de libertate, persoana poate fi angajată ca <i>personal contractual</i></p>	<p>dispus aplicarea unei pedepse privative de libertate, <u>indiferent de modalitatea de individualizare pedepsei.</u></p> <p>Precizări:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nu se specifică momentul la care a devenit definitivă hotărârea de condamnare, posterior sau și anterior angajării; - reabilitarea persoanei, în cazul condamnării la o pedeapsă privativă de libertate, anterioară angajării, nu mai este acceptată; - în ambele situații enunțate în textul propus, unei persoane angajate, care a avut o condamnare definitivă anterioară angajării, ar urma să-i înceteze contractul de muncă.
---	---

În concluzie, din analiza de mai sus rezultă că persoana angajată ca *personal contractual* se va afla într-o poziție mai puțin favorabilă decât persoana care urmărește să se angajeze pe un asemenea post.

De asemenea, se observă că hotărârea definitivă de condamnare pentru una dintre infracțiunile enumerate la art.542 alin.(1) lit.f) din Codul administrativ sau dispunerea aplicării unei pedepse privative de libertate, fără se ține cont de momentul aplicării acestora și fără a se distinge în raport cu natura faptei săvârșite (de exemplu, în cazul unei infracțiuni din culpă, fără legătură cu raportul de muncă) sau de modul de individualizare a pedepsei, vor echivala **cu o interdicție permanentă** de a ocupa un post pe baza unui contract individual de muncă într-o instituție sau autoritate publică, mai mult decât dacă s-ar aplica o măsură de siguranță sau o pedeapsă complementară, stabilite prin hotărâri judecătorești, prin care unei persoane îi este interzisă exercitarea dreptului de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau

meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii.

5. Sub aspectul **executării unei pedepse privative de libertate, precum și al încetării de drept a contractului individual de muncă** pentru motivul prevăzut la art.56 alin.(1) lit.f) din Codul muncii, vom reitera prin citare argumentele enunțate de Înalta Curte de Casație Și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în Decizia nr.15/2017 *referitoare la pronunțarea unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune de drept: modul de aplicare a dispozițiilor art.56 alin.(1) lit.f) din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, publicată în Monitorul Oficial al României nr.470 din 22 iunie 2017:

„38. În cap.V - Individualizarea pedepselor din titlul III - **Pedepsele al Codului penal sunt reglementate, alături de alte instituții, următoarele modalități de individualizare a pedepselor:** renunțarea la aplicarea pedepsei (art.80-82), amânarea aplicării pedepsei (art.83-90), suspendarea executării pedepsei sub supraveghere (art.91-98).

Prin urmare, pedeapsa privativă de libertate a închisorii poate fi executată efectiv în regim penitenciar, aplicarea acesteia poate fi amânată sau executarea acesteia poate fi suspendată sub supraveghere. (...)

39. (...) Se are în vedere că, spre deosebire de legislația anterioară, în situația suspendării executării pedepsei sub supraveghere, pedepsele accesorii și complementare se aplică de la momentul rămânerii definitive a hotărârii de condamnare.

Este important de reținut și faptul că suspendarea executării pedepsei sub supraveghere, ca modalitate de individualizare a pedepsei cu închisoarea, poate fi dispusă numai în situația în care pedeapsa aplicată, inclusiv în caz de concurs de infracțiuni, este închisoarea de cel mult 3 ani, nu și dacă pedeapsa aplicată este amenda. (...)

52. (...) Prin urmare, **având în vedere că salariatul se află în libertate și își poate onora obligațiile contractuale față de angajator, contractul său de muncă nu va înceta de drept decât în ipoteza în care i s-a aplicat o pedeapsă complementară, accesorie sau o măsură de siguranță, care l-ar împiedica pe salariat să exercite efectiv profesia.** Astfel, ca excepție, contractul de muncă poate înceta de drept în situația în care condamnatului i se aplică și

pedeapsa complementară a interzicerii unor drepturi [art.66 alin.(1) lit.b), c), g), h), i), k) și m) din Codul penal] ori măsura de siguranță prevăzută de art. 108 lit. c) cu referire la art.111 din Codul penal.

55. Pe de altă parte, **aplicarea cazului de încetare a contractului de muncă tuturor salariaților, fără a distinge în raport cu natura faptei săvârșite** (inclusiv, de exemplu, în cazul unei infracțiuni din culpă, fără legătură cu raportul de muncă), **ar putea avea efectul unei pedepse, neprevăzută de vreun text de lege din care să se deducă și valoarea socială protejată prin instituirea unei astfel de măsuri**, ce ar împiedica exercitarea dreptului la muncă al cetățeanului care, în mod obiectiv, în lipsa acestei interdicții, ar putea continua derularea raportului de muncă. **O interpretare extinsă ar contrazice chiar scopul urmărit prin individualizarea pedepsei sub forma suspendării sub supraveghere, acela de substituit de pedeapsă**, caracter reținut și în cuprinsul Deciziei nr. 1/2011.

56. În plus, **a îndepărta persoana condamnatului de sursa principală de subzistență - salariul**, în condițiile în care, la individualizarea pedepsei penale, circumstanțele săvârșirii faptei și persoana salariatului au fost avute în vedere de instanța care a stabilit o formă de executare a pedepsei într-un alt regim decât cel penitenciar, singura având abilitatea legală de a aplica pedepsele accesorii sau complementare, **presupune a nesocoti unul din scopurile urmărite prin însăși forma de individualizare a acestei pedepse, acela al desfășurării unei vieți normale în societate.**

57. Pe de altă parte, **o încetare a raportului de muncă pentru persoane condamnate la pedeapsa închisorii, indiferent de modalitatea de individualizare/executare a acestei pedepse**, în considerarea unei incompatibilități între calitatea de salariat și cea de condamnat, rezultată din specificul activității, **ar corespunde, mai degrabă, unui caz de concediere din inițiativa angajatorului**, care se poate prevala de o astfel de incompatibilitate (cum este situația din cauza în care s-a formulat sesizarea, în care angajatorul susține că, deși nu s-a aplicat o pedeapsă complementară, prin natura infracțiunilor comise, salariatul este incompatibil cu activitatea desfășurată), dacă manifestă diligență și inițiază în paralel cu cercetarea penală, în termenele de prescripție, o procedură de cercetare disciplinară, întemeiată de lege lata, în absența unui caz aplicabil

explicit acestei situații ca în reglementarea Codului muncii anterior, pe dispozițiile art. 61 lit. a) din Codul muncii (în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern). (...)

64. În concluzie, textul de lege dedus dezlegării prin pronunțarea unei hotărâri prealabile comportă o interpretare restrânsă, întemeiată pe considerente istorice, logice și de echitate juridică, potrivit căreia încetarea contractului de muncă survine numai **în situația în care condamnatul execută efectiv pedeapsa în penitenciar**, fiind în imposibilitate fizică de a se prezenta la locul de muncă pentru a-și îndeplini obligațiile contractuale. **Astfel se justifică rațiunea pentru care, spre deosebire de funcțiile de demnitate publică, în materia raporturilor de muncă, legiuitorul s-a referit la executarea unei pedepse privative de libertate, și nu doar la condamnarea la o astfel de pedeapsă.**

Pentru celelalte incompatibilități juridice între calitatea de salariat și fapta reținută în persoana condamnatului se regăsesc în legislație alte măsuri ce pot fi aplicate: pedepsele complementare și accesorii, măsurile de siguranță din dreptul penal; alte temeieri juridice pentru încetarea de drept a contractului individual de muncă: art.56 alin.(1) lit.g) din Codul muncii [posibil a fi aplicat în cazul dispunerii pedepselor complementare referitoare la interzicerea dreptului de a deține arme - potrivit art.66 alin.(1) lit.h), respectiv interzicerea dreptului de a conduce anumite categorii de vehicule - art.66 alin.(1) lit.i) din Codul penal] și art.56 alin.(1) lit.h) din Codul muncii (interzicerea exercitării unei profesii sau a unei funcții) sau măsura concedierii dacă fapta salariatului reprezintă și o abatere disciplinară - art.61 lit.a) din Codul muncii.”.

p. PREȘEDINTE

Toni GREBĂ

București

Nr. 1061 / 16.10.2020

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))

- 1 republicare cu renumerotare M. Of. nr. 345/18 mai 2011
Lege - Codul muncii
- 2 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
- 3 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
- 4 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
- 5 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)
- 6 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
- 7 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
- 8 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

1061.

- ⁹ 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
- ¹⁰ 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
- ¹¹ 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
- ¹² 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
- ¹³ 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
- ¹⁴ 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
- ¹⁵ 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
- ¹⁶ 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
- ¹⁷ 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
- ¹⁸ 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 M. Of. nr. 511/7 iul. 2016 *art. 52 alin. (1) lit. a)*
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
- 20 **modificări prin** L. nr. 176/2016 M. Of. nr. 808/13 oct. 2016 *modifică art. 139 alin. (1)*
Lege pentru modificarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii
- 21 **completat prin** L. nr. 220/2016 M. Of. nr. 931/18 nov. 2016 *introduce o nouă liniuță la art. 139 alin. (1)*
Lege pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii
- 22 **modificări prin** O.U.G. nr. 53/2017 M. Of. nr. 644/7 aug. 2017 *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)*
Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii
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 M. Of. nr. 108/5 feb. 2018 *art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză*
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
- 24 **modificări prin** D.C.C. nr. 759/2017 M. Of. nr. 108/5 feb. 2018 *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*
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
- 25 **completat prin** L. nr. 64/2018 M. Of. nr. 226/13 mar. 2018 *introduce o nouă liniuță la art. 139 alin. (1)*
Lege pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii
- 26 **modificări prin** L. nr. 88/2018 M. Of. nr. 315/10 apr. 2018 *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*
Lege privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii
- 27 **modificări prin** L. nr. 127/2018 M. Of. nr. 491/14 iun. 2018 *modifică art. 277 alin. (2); introduce alin. (7) la art. 72*
Lege pentru modificarea și completarea unor acte normative privind personalul navigant

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	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>
35	modificări prin	L. nr. 151/2020 Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 658/24 iul. 2020	<i>modifică art. 5 alin. (2) - (4), art. 59 lit. a); introduce alin. (5) - (9) la art. 5, lit. r) la art. 260 alin. (1)</i>
36	modificări prin	L. nr. 213/2020 Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 893/30 sep. 2020	<i>modifică art. 17 alin. (6) și (7), art. 242 lit. d), art. 251 alin. (2) și (4); introduce art. 34_1, art. 231_1, alin. (1_1) la art. 251</i>

Ordonanță de urgență privind Codul administrativ

Notă: Denumirea "secretarul unității administrativ-teritoriale" se înlocuiește, în cuprinsul tuturor actelor normative în vigoare, cu denumirea "secretarul general al unității administrativ-teritoriale". Denumirea "secretarul unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale" se înlocuiește, în cuprinsul tuturor actelor normative în vigoare, cu denumirea "secretarul general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale". Denumirea "secretarul comunei, orașului, municipiului, județului", după caz, se înlocuiește, în cuprinsul tuturor actelor normative în vigoare, cu denumirea "secretarul general al comunei, al orașului, al municipiului, al județului", după caz.

- | | | | | |
|---|-----------------|--|-----------------------------|--|
| 1 | completat prin | O.U.G. nr. 63/2019 | M. Of. nr. 745/12 sep. 2019 | <i>introduce lit. c_1) la art. 61 alin. (2)</i> |
| | | Ordonanță de urgență pentru completarea art. 61 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ | | |
| 2 | modificări prin | O.U.G. nr. 1/2020 | M. Of. nr. 11/9 ian. 2020 | <i>prevederile art. 210 se suspendă până la 1 ianuarie 2021</i> |
| | | Ordonanță de urgență privind unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative | | |
| 3 | modificări prin | O.U.G. nr. 44/2020 | M. Of. nr. 297/8 apr. 2020 | <i>modifică art. 151 alin. (3)</i> |
| | | Ordonanță de urgență privind prelungirea mandatelor autorităților administrației publice locale cuprinse în perioada 2016-2020, unele măsuri pentru organizarea alegerilor locale din anul 2020, precum și modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ | | |
| 4 | modificări prin | O.U.G. nr. 61/2020 | M. Of. nr. 381/12 mai 2020 | <i>modifică art. 134 alin. (5) lit. a), art. 137 alin. (1), art. 141 alin. (1) și art. 180 alin. (1);
introduce lit. a_1) și a_2) la art. 134 alin. (5)</i> |
| | | Ordonanță de urgență privind completarea Legii cadastrului și a publicității imobiliare nr. 7/1996 și pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ | | |
| 5 | modificări prin | D.C.C. nr. 240/2020 | M. Of. nr. 504/12 iun. 2020 | <i>admite obiecția de neconstituționalitate și constată că Legea pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2020 privind prelungirea mandatelor autorităților administrației publice locale cuprinse în perioada 2016—2020, unele măsuri pentru organizarea alegerilor locale din anul 2020, precum și modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2020</i> |
| | | Decizia nr. 240 din 3 iunie 2020 referitoare la obiecția de neconstituționalitate a Legii pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2020 privind prelungirea mandatelor autorităților administrației publice locale cuprinse în perioada 2016-2020, unele măsuri pentru organizarea alegerilor locale din anul 2020, precum și modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2020 | | |
| 6 | modificări prin | L. nr. 84/2020 | M. Of. nr. 520/17 iun. 2020 | <i>modifică art. 151 alin. (3)</i> |
| | | Lege privind prelungirea mandatelor autorităților administrației publice locale și pentru modificarea art. 151 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ | | |

angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună de încheierea activității.

Art. 54. — Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

CAPITOLUL V

Încetarea contractului individual de muncă

Art. 55. — Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

SECȚIUNEA 1

Încetarea de drept a contractului individual de muncă

Art. 56. — (1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c)—j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

Art. 57. — (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

SECȚIUNEA a 2-a

Concedierea

Art. 58. — (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 59. — Este interzisă concedierea salariaților:

- a) 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;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art. 60. — (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
 - b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
 - c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
 - d) pe durata concediului de maternitate;
 - e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
 - f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
 - h) pe durata efectuării concediului de odihnă.
- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

SECȚIUNEA a 3-a

Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Art. 61. — Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

CAPITOLUL VI
Carierea funcționarilor publici

SECȚIUNEA 1

Recrutarea funcționarilor publici

ARTICOLUL 464

Dobândirea calității de funcționar public

Calitatea de funcționar public se dobândește prin concurs, la care poate participa orice persoană care îndeplinește condițiile prevăzute la art. 465.

ARTICOLUL 465

Condiții de ocupare a unei funcții publice

(1) Poate ocupa o funcție publică persoana care îndeplinește următoarele condiții:

- a) are cetățenia română și domiciliul în România;
- b) cunoaște limba română, scris și vorbit;
- c) are vârsta de minimum 18 ani împliniți;
- d) are capacitate deplină de exercițiu;
- e) este apt din punct de vedere medical și psihologic să exercite o funcție publică. Atestarea stării de sănătate se face pe bază de examen medical de specialitate, de către medicul de familie, respectiv pe bază de evaluare psihologică organizată prin intermediul unităților specializate acreditate în condițiile legii;

f) îndeplinește condițiile de studii și vechime în specialitate prevăzute de lege pentru ocuparea funcției publice;

g) îndeplinește condițiile specifice, conform fișei postului, pentru ocuparea funcției publice;

~~h) nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție sau de serviciu, infracțiuni care împiedică înfăptuirea justiției, infracțiuni de fals ori a unei infracțiuni săvârșite cu intenție care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea, amnistia post-condamnatorie sau dezincriminarea faptei;~~

i) nu le-a fost interzis dreptul de a ocupa o funcție publică sau de a exercita profesia ori activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta, prin hotărâre judecătorească definitivă, în condițiile legii;

j) nu a fost destituită dintr-o funcție publică sau nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 3 ani;

k) nu a fost lucrător al Securității sau colaborator al acesteia, în condițiile prevăzute de legislația specifică.

(2) În cazul în care printre condițiile specifice prevăzute la alin. (1) lit. g) este stabilită și obținerea unui/unei aviz/autorizații prevăzute/prevăzute de lege, această condiție se îndeplinește cu respectarea prevederilor legislației specifice cu privire la îndeplinirea condiției.

(3) Pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere, candidații trebuie să fie absolvenți cu diplomă ai studiilor universitare de master în domeniul administrației publice, management sau în specialitatea studiilor necesare ocupării funcției publice sau cu diplomă echivalentă conform prevederilor art. 153 alin. (2) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Prin excepție de la prevederile alin. (3) și de la art. 387, funcțiile publice de conducere de la nivelul autorităților administrației publice locale organizate la nivelul comunelor și orașelor pot fi ocupate, prin concurs organizat în condițiile legii,

de persoane care au studii universitare de licență absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă sau studii superioare de scurtă durată, absolvite cu diplomă, în specialitatea studiilor necesare ocupării funcției publice.

ARTICOLUL 466

Ocuparea funcțiilor publice

(1) Ocuparea funcțiilor publice vacante și a funcțiilor publice temporar vacante se poate face în condițiile prezentului cod, precum și în condițiile reglementate de legi speciale cu privire la posibilitatea ocupării, pe perioade determinate, a funcțiilor publice în autorități și instituții publice.

(2) Ocuparea funcțiilor publice vacante se face prin:

- a) concurs organizat în condițiile prevăzute la art. 467;
- b) modificarea raporturilor de serviciu;
- c) redistribuire într-o funcție publică vacantă;
- d) alte modalități prevăzute expres de prezentul cod.

(3) Decizia privind alegerea uneia dintre modalitățile de ocupare a funcțiilor publice prevăzute la alin. (2) lit. a)—c) aparține persoanei care are competența de numire în funcția publică, în condițiile legii.

ARTICOLUL 467

Concursul pentru ocuparea unei funcții publice

(1) Concursul pentru ocuparea unei funcții publice are la bază principiile competiției, transparenței, competenței, precum și pe cel al egalității accesului la funcțiile publice pentru fiecare cetățean care îndeplinește condițiile legale.

(2) În cadrul concursului prevăzut la alin. (1), subiectele și bibliografia aferentă trebuie să conțină și tematici privind respectarea demnității umane, protecția drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, prevenirii și combaterii incitării la ură și discriminare.

(3) Concursul pentru ocuparea funcțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2), cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii, are două etape:

a) etapa de recrutare care constă în verificarea cunoștințelor generale și competențelor generale necesare ocupării unei funcții publice, realizată prin concurs național;

b) etapa de selecție care constă în verificarea cunoștințelor de specialitate și competențelor specifice necesare ocupării unei funcții publice vacante, realizată prin concurs pe post.

(4) Persoanele care promovează concursul național prevăzut la alin. (3) lit. a) nu dobândesc calitatea de funcționar public. Promovarea concursului național conferă dreptul de participare la concursul pe post pentru o perioadă de maximum 3 ani de la data promovării concursului național.

(5) Concursul prevăzut la alin. (3) lit. a) se organizează pe baza unui plan de recrutare a funcționarilor publici care se elaborează de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici și prin care se previzionează, pentru o perioadă de maximum 3 ani, necesarul de resurse umane din funcția publică de la nivelul autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2), cu excepția celor care beneficiază de statute speciale în condițiile legii. Planul de recrutare se supune spre aprobare Guvernului. Informațiile necesare elaborării Planului de recrutare a funcționarilor publici, precum și modalitatea de transmitere a acestora se aprobă prin ordin al președintelui Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(3) Perioada în care funcționarul public de execuție a avut raporturile de serviciu suspendate potrivit alin. (1) lit. c) constituie vechime în gradul profesional al funcției publice de execuție pe care funcționarul public o deține.

ARTICOLUL 514

Suspendarea raportului de serviciu la inițiativa funcționarului public

(1) Raportul de serviciu se suspendă la inițiativa funcționarului public în următoarele situații:

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, în condițiile legii;

b) concediu pentru îngrijirea copilului până la 7 ani, în cazul copilului cu handicap, în condițiile legii;

c) concediul de acomodare cu durata de maximum un an, care include și perioada încredințării copilului în vederea adopției;

d) concediu patenal;

e) este încadrat la cabinetul unui demnitar;

f) desfășoară activitate sindicală pentru care este prevăzută suspendarea în condițiile legii;

g) efectuează tratament medical în străinătate, dacă funcționarul public nu se află în concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude până la gradul I inclusiv, în condițiile legii;

h) pentru participare la campania electorală, pe durata campaniei electorale și până în ziua ulterioară alegerilor;

i) pentru participarea la grevă, în condițiile legii;

j) desfășurarea unei activități în cadrul unor organisme sau instituții internaționale pe perioadă determinată, în alte situații decât cele prevăzute la art. 513 alin. (1) lit. c).

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. a) și c) funcționarul public este obligat să informeze autoritatea sau instituția publică anterior cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de incidența acestora. Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. d), e), g), h) și j) funcționarul public este obligat să informeze autoritatea sau instituția publică cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de incidența situațiilor prevăzute la alin. (1). Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. b), f) și i), informarea se înaintează autorității sau instituției publice la data luării la cunoștință de către funcționarul public de incidența motivului de suspendare, respectiv în termenul prevăzut la art. 415 alin. (3). În toate cazurile funcționarul public are obligația de a prezenta documentele doveditoare ale situațiilor care conduc la suspendarea raporturilor de serviciu.

(3) În vederea emiterii actului administrativ de reluare a activității, cu 15 zile înainte de data încetării motivului de suspendare la inițiativa funcționarului public, dar nu mai târziu de data luării la cunoștință de motivul încetării suspendării, funcționarul public informează în scris persoana care are competența legală de numire în funcția publică despre acest fapt.

(4) Perioada în care funcționarul public de execuție a avut raporturile de serviciu suspendate potrivit alin. (1) lit. a)—d) și j) constituie vechime în gradul profesional al funcției publice de execuție pe care funcționarul public o deține.

ARTICOLUL 515

Suspendarea raportului de serviciu prin acordul părților

(1) Raportul de serviciu se poate suspenda la cererea motivată a funcționarului public, pentru un interes personal, în alte cazuri decât cele prevăzute la art. 514 alin. (1) pe o durată

cumulată de cel mult 2 ani în perioada exercitării funcției publice pe care o deține. Durata suspendării se stabilește prin acordul părților și nu poate fi mai mică de 30 de zile.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), pentru îngrijirea copilului cu handicap, raportul de serviciu se poate suspenda la cererea motivată a funcționarului public pentru o perioadă cumulată mai mare decât cea prevăzută la alin. (1), cu acordul conducătorului instituției publice.

(3) În vederea suspendării raporturilor de serviciu potrivit prevederilor alin. (1) și (2) funcționarul public depune o cerere motivată adresată persoanei care are competența de numire în funcția publică. Cererea se depune cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data de la care se solicită suspendarea raporturilor de serviciu ale funcționarului public prin acordul părților.

(4) Persoana care are competența de numire în funcția publică își exprimă sau nu acordul cu privire la suspendarea raporturilor de serviciu la cererea funcționarului public în termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data depunerii cererii prevăzute la alin. (3).

(5) În vederea emiterii actului administrativ de reluare a activității, cu 15 zile înainte de data încetării motivului de suspendare prin acordul părților, dar nu mai târziu de data luării la cunoștință de motivul încetării suspendării, funcționarul public informează în scris persoana care are competența legală de numire în funcția publică despre acest fapt.

SECȚIUNEA a 3-a

Încetarea raportului de serviciu

ARTICOLUL 516

Încetarea raporturilor de serviciu

Încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici se face prin act administrativ al persoanei care are competența legală de numire în funcția publică, cu aplicarea corespunzătoare a dispozițiilor art. 528 și art. 533 și are loc în următoarele condiții:

- de drept;
- prin acordul părților, consemnat în scris;
- prin eliberare din funcția publică;
- prin destituire din funcția publică;
- prin demisie.

ARTICOLUL 517

Încetarea de drept a raportului de serviciu

(1) Raportul de serviciu existent încetează de drept:

- la data decesului funcționarului public;
- la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de declarare a morții funcționarului public;
- dacă funcționarul public nu mai îndeplinește una dintre condițiile prevăzute la art. 465 alin. (1) lit. a) și d);
- la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, dacă persoana care are competența de numire în funcția publică nu dispune aplicarea prevederilor alin. (2);
- la data emiterii deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II, în situația în care funcționarului public îi este afectată ireversibil capacitatea de muncă;

f) ca urmare a constatării nulității absolute a actului administrativ de numire în funcția publică, de la data la care nulitatea a fost constatată prin hotărâre judecătorească definitivă;

g) când prin hotărâre judecătorească definitivă s-a dispus condamnarea pentru o faptă prevăzută la art. 465 alin. (1) lit. h) ori s-a dispus aplicarea unei pedepse privative de libertate, la data rămânerii definitive a hotărârii de condamnare, indiferent de modalitatea de individualizare a executării pedepsei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică sau de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea faptei, ca pedepse complementare, sau ca urmare a interzicerii ocupării unei funcții sau a exercitării unei profesii, ca măsură de siguranță, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) ca urmare a constatării faptului că funcția publică a fost ocupată cu nerespectarea dispozițiilor legale de către o persoană care execută la data numirii în funcția publică o pedeapsă complementară de interzicere a exercițiului dreptului de a ocupa o funcție care implică exercițiul autorității de stat;

j) ca urmare a constatării faptului că funcția publică a fost ocupată cu nerespectarea dispozițiilor legale de către o persoană care a fost lucrător al sau colaborator al Securității, pe baza hotărârii judecătorești definitive;

k) la data expirării termenului în care a fost ocupată pe perioadă determinată funcția publică, cu excepția aplicării prevederilor art. 376 alin. (2);

l) alte cazuri prevăzute expres de lege.

(2) În mod excepțional, pe baza unei cereri formulate cu 2 luni înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice, funcționarul public poate fi menținut în funcția publică deținută maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a raportului de serviciu. Pe perioada în care este dispusă menținerea în activitate pot fi aplicate dispozițiile art. 378.

(3) Constatarea cazului de încetare de drept a raportului de serviciu se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea lui prin act administrativ al persoanei care are competența legală de numire în funcția publică.

ARTICOLUL 518

Reorganizarea autorității sau instituției publice

(1) În caz de reorganizare a activității autorității sau instituției publice, funcționarii publici vor fi numiți în noile funcții publice sau, după caz, în compartimentele rezultate, în următoarele cazuri:

a) se modifică atribuțiile aferente unei funcții publice mai puțin de 50%;

b) sunt reduse atribuțiile unui compartiment;

c) este schimbată denumirea funcției publice fără modificarea în proporție de peste 50% a atribuțiilor aferente funcției publice;

d) intervin modificări în structura compartimentului.

(2) Aplicarea prevederilor alin. (1) se face cu respectarea următoarelor criterii:

a) categoria, clasa și, după caz, gradul profesional ale funcționarului public;

b) îndeplinirea condițiilor specifice stabilite pentru funcția publică;

c) să fi desfășurat activități similare.

(3) În cazul în care există mai mulți funcționari publici, se organizează examen de către autoritatea sau instituția publică. Examenul se organizează anterior emiterii preavizului.

(4) Funcționarii publici care sunt declarați admiși în urma examenului prevăzut la alin. (3) sunt numiți în noile funcții publice, iar funcționarii publici care sunt declarați respinși sunt eliberați din funcție potrivit art. 519 alin. (1) lit. c), cu respectarea dreptului de preaviz.

(5) Reducerea unui post este justificată dacă atribuțiile aferente acestuia se modifică în proporție de peste 50% sau dacă sunt modificate condițiile specifice de ocupare a postului respectiv, referitoare la studii.

(6) Reorganizarea activității autorității sau instituției publice are loc în situații temeinic justificate cel mult o dată într-un interval de 6 luni consecutive, cu excepția situației în care intervin modificări legislative care determină necesitatea reorganizării acestora.

(7) În cazul în care reorganizarea activității autorității sau instituției publice determină reducerea posturilor, autoritatea sau instituția publică nu poate înființa posturi similare celor desființate pentru o perioadă de un an de la data reorganizării.

ARTICOLUL 519

Eliberarea din funcția publică

(1) Persoana care are competența legală de numire în funcția publică va dispune eliberarea din funcția publică prin act administrativ, care se comunică funcționarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, în următoarele cazuri:

a) autoritatea sau instituția publică și-a încetat activitatea în condițiile legii, iar atribuțiile și personalul acesteia nu au fost preluate de o altă autoritate sau instituție publică;

b) autoritatea sau instituția publică a fost mutată într-o altă localitate, iar funcționarul public nu este de acord să o urmeze;

c) autoritatea sau instituția publică își reduce personalul ca urmare a reorganizării activității, prin reducerea postului ocupat de funcționarul public;

d) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția publică ocupată de către funcționarul public a unui funcționar public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea;

e) pentru incompetență profesională, în cazul obținerii calificativului *nesatisfăcător* în urma derulării procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale, respectiv *necorespunzător*, în condițiile prevăzute la art. 475 lit. b);

f) funcționarul public nu mai îndeplinește una dintre condițiile prevăzute la art. 465 alin. (1) lit. f) sau g) ori nu obține avizul/autorizația prevăzută(ă) de lege, în condițiile art. 465 alin. (2);

g) starea sănătății fizice sau/și psihice a funcționarului public, constatată prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, nu îi mai permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare funcției publice deținute;

h) ca urmare a refuzului neîntemeiat al înaltului funcționar public de a da curs mobilității în condițiile art. 503 alin. (8).

(2) Prevederile alin. (1) lit. g) se aplică și funcționarului public căruia i s-a emis decizie de pensionare pentru invaliditate de gradul III, în măsura în care conducătorul autorității sau instituției publice consideră că acesta nu își poate îndeplini atribuțiile aferente funcției publice pe care o deține. În cazul în care conducătorul autorității sau instituției publice consideră că funcționarul public își poate îndeplini atribuțiile aferente funcției publice pe care o deține, dispune continuarea activității cu durată redusă a timpului de muncă, în condițiile prezentului cod.

(3) Situațiile prevăzute la alin. (1) lit. a)—d), f) și g) reprezintă motive neimputabile funcționarilor publici.

ARTICOLUL 540

Înființarea postului

Pentru posturile prevăzute a fi înființate în vederea ocupării cu personal contractual se menționează în mod distinct în actul de înființare:

- a) denumirea completă a funcției;
- b) caracterul determinat sau nedeterminat al perioadei pentru care a fost înființat postul, precum și, dacă este cazul, data până la care acesta urmează a se regăsi în statul de funcții;
- c) posibilitatea ocupării postului inclusiv prin executarea unui contract individual de muncă cu timp parțial, caz în care trebuie specificată fracțiunea de normă;
- d) posibilitatea ocupării postului inclusiv prin executarea unui contract individual de muncă la domiciliu.

ARTICOLUL 541

Rolul și atribuțiile personalului contractual

(1) Rolul personalului contractual care ocupă funcțiile prevăzute la art. 539 lit. a) și b) este acela de realizare a activităților direct rezultate din exercitarea atribuțiilor autorităților și instituțiilor publice și care nu implică exercitarea de prerogative de putere publică.

(2) Rolul personalului contractual care ocupă funcțiile prevăzute la art. 539 lit. c) este de a-l sprijini pe demnitarul sau alesul local la cabinetul căruia este încadrat, respectiv pe prefectul în a cărui cancelarie este încadrat, în realizarea activităților direct rezultate din exercitarea atribuțiilor care îi sunt stabilite prin Constituție sau prin alte acte normative.

(3) Scopul și atribuțiile fiecărui tip de funcții ocupate de personalul contractual se stabilesc în raport cu categoria din care face parte după cum urmează:

- a) pentru funcțiile exercitate în executarea unui contract individual de muncă, prin fișa postului;
- b) pentru funcțiile exercitate în executarea unui contract de management, prin clauzele contractului de management.

ARTICOLUL 542

Contractul individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă se încheie între persoana care îndeplinește condițiile pentru a fi angajată pe o funcție contractuală și autoritatea sau instituția publică, prin reprezentantul său legal, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu respectarea următoarelor cerințe specifice:

- a) persoana să aibă cetățenie română, cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor aparținând Spațiului Economic European și domiciliul în România;
- b) persoana să cunoască limba română, scris și vorbit;
- c) persoana să aibă capacitate deplină de exercițiu;
- d) persoana să îndeplinească condițiile de studii necesare ocupării postului;
- e) persoana să îndeplinească condițiile de vechime, respectiv de experiență necesare ocupării postului, după caz;
- f) persoana să nu fi fost condamnată definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni contra securității naționale, contra autorității, infracțiuni de corupție sau de serviciu, infracțiuni de fals ori contra înfăptuirii justiției, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;
- g) persoana nu execută o pedeapsă complementară prin care i-a fost interzis exercitarea dreptului de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii sau față de aceasta nu s-a luat măsura de siguranță a interzicerii ocupării unei funcții sau a exercitării unei profesii;

h) contractul să nu conțină clauze de confidențialitate sau, după caz, clauze de neconcurență.

(2) Prin excepție de la condiția prevăzută la alin. (1) lit. a) pot fi angajați și cetățeni străini, cu respectarea regimului stabilit pentru aceștia prin legislația specifică și legislația muncii.

(3) Obligațiile privind respectarea caracterului confidențial al informațiilor exceptate de la liberul acces la informațiile de interes public, precum și cele referitoare la respectarea regimului incompatibilităților nu pot fi interpretate drept clauze contractuale în sensul prevăzut la alin. (1) lit. h).

ARTICOLUL 543

Contractul de management

Contractul de management se încheie între persoana care ocupă funcția pentru care legea prevede obligativitatea unui astfel de contract și autoritatea sau instituția publică, prin reprezentantul său legal, cu respectarea următoarelor cerințe specifice:

- a) evidențierea expresă a obiectului contractului sub formă de activități de sine stătătoare, identificabile și verificabile, și a indicatorilor de performanță aferenți acestora;
- b) evidențierea expresă a drepturilor și obligațiilor ce le revin părților în executarea contractului;
- c) indicarea expresă a modalităților și termenelor de verificare pentru îndeplinirea obligațiilor asumate, precum și a efectelor juridice produse de rezultatele verificării;
- d) indicarea expresă a normelor generale de drept direct aplicabile raporturilor juridice, precum și modalitatea de soluționare a eventualelor litigii apărute în legătură cu derularea și executarea contractului.

CAPITOLUL II

Personalul contractual încadrat la cabinetul demnitarilor și aleșilor locali și la cancelaria prefectului

ARTICOLUL 544

Persoanele care au dreptul de a avea cabinet sau cancelarie în subordine

(1) Au dreptul la organizarea unui cabinet care funcționează în cadrul instituțiilor pe care le conduc sau în cadrul cărora își desfășoară activitatea:

- a) prim-ministrul;
 - b) viceprim-ministrul;
 - c) ministrul de stat, ministrul și ministrul delegat;
 - d) secretarul general al Guvernului, secretarul general adjunct al Guvernului și șeful Cancelariei Prim-Ministrului;
 - e) consilierul de stat, secretarul de stat și subsecretarul de stat și asimilații acestora din cadrul aparatului de lucru al Guvernului, din cadrul ministerelor și al celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale;
 - f) conducătorul organelor de specialitate ale administrației publice centrale, cu rang de secretar de stat;
 - g) președintele consiliului județean;
 - h) primarii;
 - i) vicepreședinții consiliilor județene;
 - j) viceprimarii.
- (2) În subordinea viceprim-ministrului care are și calitatea de ministru funcționează un singur cabinet, cu numărul maxim de posturi stabilit pentru funcția de viceprim-ministru cu portofoliu, organizat în cadrul ministerului pe care îl conduce.
- (3) În cadrul instituției prefectului se organizează și funcționează cancelaria prefectului.