



CONSILIUL LEGISLATIV

Biroul permanent al Senatului

Bp. 244 / 16.05.2023

Biroul permanent al Senatului

L. 342 / 30.05.2023

AVIZ

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

Analizând **propunerea legislativă pentru completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii** (b244/19.04.2023), transmisă de Secretarul General al Senatului cu adresa nr. XXXV/2092/25.04.2023 și înregistrată la Consiliul Legislativ cu nr. D459/25.04.2023,

CONSILIUL LEGISLATIV

În temeiul art. 2 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 73/1993, republicată, cu completările ulterioare, și al art. 33 alin. (4) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ, cu modificările ulterioare,

Avizează negativ propunerea legislativă, pentru următoarele considerente:

1. Prezenta propunere legislativă are ca obiect restituirea către angajatori, de la bugetul de stat, prin Ministerul Muncii și Justiției Sociale¹, a cheltuielilor salariale corespunzătoare zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, stabilite potrivit art. 139 din Codul muncii. De asemenea, se preconizează ca în cazul prevăzut la art. 142 alin. (2) din același cod, angajatorii să aibă dreptul la restituirea sporului acordat salariaților.

2. 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.

3. Precizăm că, prin avizul pe care îl emite, Consiliul Legislativ nu se pronunță asupra oportunității soluțiilor legislative preconizate.

¹ În prezent denumit „Ministerul Muncii și Solidarității Sociale”.

4. Referitor la Expunerea de motive, semnalăm că aceasta este sumară și nu respectă structura prevăzută la art. 31 din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, **nefiind prezentate**, printre altele, insuficiențele și neconcordanțele reglementărilor în vigoare, **concluziile studiilor, lucrărilor de cercetare și ale evaluărilor statistice, impactul socioeconomic, impactul financiar asupra bugetului general consolidat** atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani), impactul asupra sistemului juridic și nici **informații cu privire la consultările derulate**.

Precizăm că, potrivit considerentelor exprimate în Decizia Curții Constituționale nr. 682 din 27 iunie 2012, „dispozițiile art. 6 din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă, republicată [...], cu modificările și completările ulterioare instituie obligația fundamentării actelor normative. [...]. Lipsa unei fundamentări temeinice a actului normativ în discuție determină, [...], încălcarea prevederilor din Constituție cuprinse în art.1 alin. (5) [...]”.

Totodată, menționăm că în Expunerea de motive sunt folosite unele exprimări improprii unui instrument de prezentare și motivare, nerespectându-se prevederile art. 32 alin. (1) din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, spre exemplu: „o anumită **frustrare** în rândul angajaților în rândul angajaților din mediul privat și inclusiv angajatorilor, **care nu mai pot rezolva problemele** pe care le au la instituțiile publice deoarece acestea nu lucrează”, zilele libere **date la stat** sunt plătite din bugetul de stat”, „zile libere **pe banii** angajatorului”, „trebuie **aduși pe poziție** de egalitate”, „ridicând astfel **povara de pe umerii** angajatorilor” și „pentru a crea un **echilibru între tendințele populiste ale unor deputați sau senatori**”.

În altă ordine de idei, în același document se folosesc, în vederea motivării măsurilor propuse, argumente eronate referitoare la numărul mult prea mare de zile libere pe care le au salariații care au încheiat un contract individual de muncă, guvernat de legea română.

Referitor la creșterea numărului de zile libere acordate prin lege observăm că în legislația altor state europene, spre exemplu, în Spania acestea se stabilesc anual și se pot acorda efectiv până la 14 pe an² în zile obișnuit lucrătoare (în România este calendaristic imposibil să se

² https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_14_6.htm

ajungă la acest număr efectiv), iar unele zile care cad sâmbăta sau duminica se acordă, de regulă în prima zi de luni următoare, aceeași fiind situația și în Regatul Unit al Marii Britanii și al Irlandei de Nord, în timp ce în Belgia se acordă într-o zi obișnuită de lucru³.

Cu privire la crearea de „*punți între zilele de sărbătoare legală*”, care ar putea induce „*o anumită frustrare în rândul angajaților din mediul privat și inclusiv al angajatorilor, care nu mai pot rezolva problemele pe care le au la instituțiile publice deoarece acestea nu lucrează*”, **precizăm că ziua liberă suplimentară se recuperează ulterior prin prelungirea corespunzătoare a timpului de lucru a instituțiilor publice.** Prin urmare, timpul alocat accesului persoanelor la instituții și autorități ale administrației publice, pentru plata de taxe și impozite sau pentru a beneficia de servicii publice, nu este limitat în niciun fel. De asemenea, obligațiile fiscale pot fi îndeplinite și prin intermediul mijloacelor de comunicare online, prin Spațiul Privat Virtual (S.P.V.) sau prin accesarea site-ului e-guvernare.ro. În plus, plățile se pot face prin ghișeul.ro sau prin transfer bancar.

5. Referitor la soluțiile propuse în prezentul proiect, constatăm că esența reglementării este concentrată în textul propus pentru **art. 143¹ alin. (1)** la **art. I**. La alin. (2) – (5) sunt enumerate cerințele pe care angajatorii trebuie să le îndeplinească pentru a recupera de la bugetul de stat sumele acordate, iar la **art. II** este prevăzută o dispoziție finală referitoare la intrarea în vigoare.

Astfel, prin textul propus pentru **art. 143¹ alin. (1)** se urmărește a se reglementa faptul că „*Pentru zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează stabilite potrivit art. 139, angajatorii au dreptul la restituirea cheltuielilor salariale corespunzătoare acestor zile de la bugetul de stat, prin Ministerul Muncii și Justiției Sociale. În cazul prevăzut la art. 142 alin. (2) angajatorii au dreptul la restituirea sporului acordat salariaților*”.

Precizăm că **textul alin. (1)**, prin folosirea termenului „**angajatorii**”, stabilește o sferă largă de beneficiari, generând, pe de o parte, **paralelism legislativ**, în ceea ce privește angajatorii din sectorul public. Pe de altă parte, textul este lipsit de previzibilitate, deoarece în privința angajatorilor din sectorul privat, sfera concretă de

³ https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/jours-feries#toc_heading_3

aplicare nu se poate determina, în absența din Codul muncii, a definiției noțiunii de „angajator”.

Termenul „angajator” este definit la **art. 1 pct. 10 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social** - „angajator - persoană fizică, persoană juridică sau persoană fizică autorizată care angajează forță de muncă, potrivit legii, pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu” -, dar definiția nu este aplicabilă altor raporturi juridice de muncă decât cele izvorâte dintr-un contract individual de muncă sau dintr-un raport de serviciu, pe când dispozițiile Codului muncii se aplică, potrivit art. 1 alin. (2) „și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii”.

Prin urmare, sfera angajatorilor care vor beneficia de restituirea cheltuielilor salariale generate de plata zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează nu poate fi determinată cu precizie, aducându-se atingere art. 1 alin (5) din Constituție⁴.

6. Cu privire la fondul reglementării propuse, precizăm că, dacă angajatorii din mediul privat consideră că stabilirea de zile de sărbătoare legală în care nu se lucrează le generează pierderi financiare, au libertatea de a renegocia contractele individuale de muncă în ceea ce privește salariul și totalul zilelor libere acordate, altele decât cele prevăzute de lege, astfel încât să se realizeze echilibrul între timpul de muncă și timpul de odihnă, dar și sustenabilitatea remunerației acordate de către angajator.

⁴ Curtea Constituțională s-a pronunțat în multe rânduri, statuând 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” (a se vedea paragraful 35 din Decizia Curții Constituționale nr.22/2016 care trimite la Decizia nr. 1 din 10 ianuarie 2014, Decizia nr. 17 din 21 ianuarie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 79 din 30 ianuarie 2015, paragrafele 95 și 96). De asemenea, Prin Decizia nr. 845/2020, Curtea Constituțională a statuat că „legea trebuie să întrunească cerințele de calitate care rezultă din art. 1 alin. (5) din Constituție - claritate, precizie, previzibilitate și accesibilitate, iar legiuitorului îi revine obligația ca în actul de legiferare, indiferent de domeniul în care își exercită această competență constituțională, să dea dovadă de o atenție sporită în respectarea acestor cerințe. Curtea a stabilit că cerința de claritate a legii vizează caracterul neechivoc al obiectului reglementării, cea de precizie se referă la exactitatea soluției legislative alese și a limbajului folosit, în timp ce previzibilitatea legii privește scopul și consecințele pe care le antrenează (Decizia nr. 183 din 2 aprilie 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 381 din 22 mai 2014, paragraful 23)”.

Totodată, precizăm că angajații din sectorul public nu se află în aceeași situație juridică cu cei din sectorul privat. Cei care desfășoară activitate pe baza unor contracte de muncă sau raporturi de serviciu în sectorul bugetar sunt legați, în mod esențial, din punctul de vedere al sursei din care sunt alimentate salariile/indemnizațiile, de bugetul public național, de încasările și de cheltuielile din acest buget. În schimb, în sectorul privat raporturile de muncă sunt guvernate întotdeauna de contractul individual de muncă încheiat între un angajat și un angajator⁵.

Posibilitatea de renegociere a clauzelor contractuale rezultă din **principiul libertății contractuale**⁶, consacrat la art. 1270 din Codul civil⁷, coroborat cu **principiul consensualismului**, consacrat la art. 1174 din Codul civil și art. 8 alin. (1) din Codul muncii, principii de bază aplicabile în raporturile juridice de muncă, la încheierea contractului individual de muncă, dar și la modificarea acestuia. Prin urmare, prin simplul acord exteriorizat de voință al părților se pot stabili clauzele referitoare la numărul total de zile libere acordate salariaților, astfel încât să se respecte minimul legal prevăzut pentru concediul de odihnă și pentru alte situații, respectându-se și zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează.

Posibilitatea renegocierii contractuale nu există în cazul angajaților din sistemul bugetar, deoarece aceștia, în urma promovării unui concurs sau a ocupării unei funcții de demnitate publică și a acceptării locului de muncă pentru care au concurat sau a funcției în care au fost numiți intră cu statul (*lato sensu*) într-un raport juridic de muncă, iar elementele esențiale ale raportului de muncă sunt prestabilite, nu se negociază, fiind prevăzute lege, conferindu-li-se caracterul unor

⁵ Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 448 din 15 septembrie 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 872 din 28 septembrie 2005, a statuat: "Contractul individual de muncă este convenția prin care se materializează voința angajatorului și a viitorului salariat de a intra într-un raport juridic de muncă. În această convenție, negociată și liber consimțită, sunt prevăzute, în limitele stabilite de legislație și de contractele colective de muncă, toate elementele necesare pentru cunoașterea condițiilor de desfășurare și de încetare a raportului de muncă, drepturile, obligațiile și răspunderile ambelor părți".

⁶ În Decizia Curții Constituționale nr.356/2005 se arată că: „**libertatea contractuală** este posibilitatea recunoscută oricărui subiect de drept de a încheia un contract, în înțelesul de *mutuus consensus*, de produs al manifestării sale de voință convergentă cu a celeilalte sau celorlalte părți, de a stabili conținutul acestuia și de a-i determina obiectul, dobândind drepturi și asumându-și obligații a căror respectare este obligatorie pentru părțile contractante”.

⁷ „(1) Contractul valabil încheiat are putere de lege între părțile contractante.

(2) Contractul se modifică sau încetează numai prin acordul părților ori din cauze autorizate de lege”.

clauze dintr-un contract de adeziune. Aceasta este și situația salariilor/indemnizațiilor și zilelor de concediu de odihnă care, în sectorul bugetar, sunt stabilite prin norme de rangul legii, luându-se în considerare și numărul de zile de sărbătoare legală în care nu se lucrează.

În altă ordine de idei, semnalăm că stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, a fost realizată numai prin legi, noile reglementări fiind motivate în instrumentele de prezentare și motivare și adoptate după analizarea oportunității stabilirii măsurilor și dezbateri corespunzătoare.

În plus, este de menționat faptul că zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează nu au fost prevăzute și acordate intempestiv, de pe o zi pe alta, ci, de principiu, au fost acordate începând cu anul următor intrării în vigoare a noilor reglementări.

De asemenea, nu trebuie uitat faptul că anual salariații nu beneficiază efectiv de toate zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează, deoarece acestea cad alternativ sâmbătă sau duminică, uneori se suprapun (Paștele cu data de 1 mai), iar prima zi de Paști și prima zi de Rusalii cad invariabil duminică.

Prin urmare, la o simplă analiză, **în absența prezentării concluziilor unor studii efectuate**, efortul financiar suplimentar suportat de angajatorii din sistemul privat nu rezultă a fi însemnat, însă cel care ar urma să fie suportat de la bugetul de stat, prin adoptarea prezentei propuneri, este considerabil.

Chiar dacă s-ar aprecia că efortul financiar este totuși ridicat, așa cum am precizat mai sus, acest aspect poate fi reglat prin negociere contractuală între angajat și angajator, cu respectarea prevederilor actelor juridice ale Uniunii Europene și ale Codului muncii care transpun directive.

7. În concluzie, față de cele de mai sus, propunerea legislativă nu poate fi promovată în forma prezentată.

PRESEDINTE

Florin IORDACHE

București
Nr. 497/15.05.2023

L. nr. 53/2003

M. Of. nr. 72/5 feb. 2003

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
- Dispune republicarea cu renumerotare**
- 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 201.*
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
- Dispune republicarea cu renumerotare**
- (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

- 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
- Dispune republicarea cu renumerotare**
- 18 **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
- 19 **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
- 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

- 31 modificări prin** L. nr. 93/2019 M. Of. nr. 354/8 mai 2019 *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*
 Lege pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2018 privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative
- 32 completat prin** L. nr. 153/2019 M. Of. nr. 623/26 iul. 2019 *introduce alin. (4) la art. 139*
 Lege pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii
- 33 completat prin** L. nr. 37/2020 M. Of. nr. 280/3 apr. 2020 *introduce alin. (2_1) și (3_1) la art. 139*
 Lege pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii și a art. 94 din Legea educației naționale nr. 1/2011
- 34 modificări prin** L. nr. 85/2020 M. Of. nr. 525/18 iun. 2020 *modifică art. 260 alin. (1) lit. i)*
 Lege pentru modificarea art. 260 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii
- 35 modificări prin** L. nr. 151/2020 M. Of. nr. 658/24 iul. 2020 *modifică art. 5 alin. (2) - (4), art. 59 lit. a); introduce alin. (5) - (9) la art. 5, lit. r) la art. 260 alin. (1)*
 Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii
- 36 modificări prin** L. nr. 213/2020 M. Of. nr. 893/30 sep. 2020 *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*
 Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii
- 37 completat prin** L. nr. 298/2020 M. Of. nr. 1293/24 dec. 2020 *introduce lit. f) la art. 52 alin. (1), art. 53_1, lit.e_4) la art. 260 alin. (1)*
 Lege pentru completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii
- 38 completat prin** O.U.G. nr. 36/2021 M. Of. nr. 474/6 mai 2021 *introduce alin. (1_1)-(1_7) la art. 16, lit. o) la art. 17 alin. (3) și alin. (3) la art. 110*
 Ordonanță de urgență privind utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă și pentru modificarea și completarea unor acte normative
 aprobată cu modificări și completări prin L. nr. 208/2021 M. Of. nr. 720/22 iul. 2021
- 39 modificări prin** O.U.G. nr. 37/2021 M. Of. nr. 474/6 mai 2021 *modifică art. 17 alin. (4), art. 119 alin. (2) și art. 241; introduce alin. (4_1) la art. 17*
 Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii
 respinsă prin L. nr. 275/2022 M. Of. nr. 961/3 oct. 2022
ieșit din vigoare

46 modificări prin L. nr. 140/2022 M. Of. nr. 500/20 mai 2022 modifică art. 13 alin. (4) și art. 56 alin. (1) lit. b)
Lege privind unele măsuri de ocrotire pentru persoanele cu dizabilități intelectuale și psihosociale și modificarea și completarea unor acte normative

Dispune republicarea cu renumerotare

Dispozițiile art. 118 alin. (2) și ale art. 170 alin. (3) din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare, astfel cum au fost reglementate, respectiv modificate prin prezenta lege, vor intra în vigoare la data care va fi prevăzută de legea specială privind reprezentantul personal.

47 modificări prin L. nr. 144/2022 M. Of. nr. 502/23 mai 2022 modifică art. 34 alin. (3) și alin. (7);
Lege pentru modificarea și completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii introduce alin. (5_1) și (5_2) la art. 34

48 modificări prin L. nr. 275/2022 M. Of. nr. 961/3 oct. 2022 respinge O.U.G. nr. 37/2021
Lege privind respingerea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

ieșit din vigoare -
scos din evidență

49 modificări prin L. nr. 283/2022 M. Of. nr. 1013/19 oct. 2022 modifică art. 5 alin. (7), art. 17 alin. (3) lit. b), k), l) și n), art. 17 alin. (4), art. 18 alin. (1) lit. a), art. 19, art. 35 alin. (1), art. 111, art. 118 alin. (1), art. 145 alin. (4), art. 243 alin. (1) - (3), art. 260 alin. (1) lit. r) și art. 277;
Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ
introduce alin. (3) la art. 1, lit. h) la art. 2, alin. (10) la art. 5, alin. (4) și (5) la art. 6, lit. p) și q) la art. 17 alin. (3), alin. (8) și (9) la art. 17, alin. (2_1) la art. 32, lit. m_1) la art. 39 alin. (1), lit. j) la art. 40 alin. (2), alin. (3) la art. 51, lit. c) la art. 59, lit. i) la art. 60 alin. (1), alin. (4) și (5) la art. 62, alin. (5) - (7) la art. 118, art. 152_1, art. 152_2, art. 153_1, art. 153_2, alin. (5) la art. 229, lit. j) și k) la art. 242, lit. t) și u) la art. 260 alin. (1), art. 278_1, art. 278_2 și mențiunea privind transpunerea unor directive după art. 281

50 modificări prin L. nr. 26/2023 M. Of. nr. 30/11 ian. 2023 modifică art. 34 alin. (6_1);
Lege pentru modificarea și completarea Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996 și a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii introduce lit. s_1) la art. 260 alin. (1)

51 completat prin L. nr. 52/2023 M. Of. nr. 186/6 mar. 2023 introduce două noi liniuțe la art. 139 alin. (1)
Lege pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii