



CONSILIUL LEGISLATIV

Biroul permanent al Senatului

Bp. 536 / 27.10.2023

Biroul permanent al Senatului

L. 618 / 6.11.2023

AVIZ

referitor la propunerea legislativă Pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii

Analizând propunerea legislativă Pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii (b536/25.09.2023), transmisă de Secretarul General al Senatului cu adresa nr. XXXV/4890/04.10.2023 și înregistrată la Consiliul Legislativ cu nr. D970/04.10.2023,

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. Propunerea legislativă are ca obiect modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, urmărindu-se ca:

a) salariatul să aibă obligația de a se asigura că programele de lucru nu se suprapun, în cazul cumulării mai multor contracte individuale de muncă;

b) repartizarea programului de muncă să nu mai fie stipulată în contractul de muncă, ci aceasta să se menționeze într-un document în care va fi „afișat” programul de muncă;

c) perioada de compensare a orelor suplimentare să fie prelungită de la 90 de zile la 180 de zile;

d) repausul între două zile de muncă să fie redus de la minimum 12 ore consecutive la minimum 11 ore consecutive;

e) repausul săptămânal să poate fi redus de la 48 de ore consecutive la 42 de ore consecutive;

f) în cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul să nu mai fie obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

2. Prin conținutul său normativ, propunerea legislativă se încadrează în categoria legilor organice, fiind incidente prevederile art. 73 alin. (3) lit. p) din Constituția României, republicată, iar în aplicarea dispozițiilor art. 75 alin. (1) din Legea fundamentală, prima Cameră sesizată este Senatul.

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

4. Menționăm că, în ședința Consiliului Economic și Social din data de 18.10.2023, reprezentanții părții sindicale și reprezentanții fundațiilor și asociațiilor neguvernamentale ale societății civile au votat pentru **avizarea nefavorabilă** a propunerii legislative.

5. Întrucât propunerea legislativă va avea implicații asupra bugetului de stat, este obligatorie solicitarea unei informări din partea Guvernului, în conformitate cu dispozițiile art. 111 alin. (1) din Constituție.

Totodată, sunt incidente prevederile art. 15 alin. (1) din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la obligativitatea întocmirii unei fișe financiare, cu respectarea condițiilor prevăzute de art. 21 din Legea responsabilității fiscal-bugetare nr. 69/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

6. Precizăm că din cuprinsul **Expunerii de motive** nu reiese ca soluțiile preconizate să fi fost precedate de o temeinică fundamentare, nefiind respectate prevederile art. 6 alin. (1) și (2) din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit căroră *„proiectul de act normativ trebuie să instituie reguli necesare, suficiente și posibile care să conducă la o cât mai mare stabilitate și eficiență legislativă. Soluțiile pe care le cuprinde trebuie să fie temeinic fundamentate, luându-se în considerare interesul social, politica legislativă a statului român și cerințele corelării cu ansamblul reglementărilor interne și ale armonizării legislației naționale cu legislația comunitară și cu tratatele internaționale la care România este parte, precum și cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului”*, respectiv *„pentru fundamentarea noii reglementări se va porni de la dezideratele sociale prezente și de perspectivă, precum și de la insuficiențele legislației în vigoare”*.

Astfel, Expunerea de motive nu respectă structura instrumentului de prezentare și motivare, prevăzută la art. 31 din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, nefiind prezentate, printre altele, insuficiențele și neconcordanțele reglementărilor în vigoare, precum și impactul financiar asupra bugetului general consolidat atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani), iar referirile la impactul socio-economic sunt restrânse.

În ceea ce privește impactul financiar asupra bugetului general consolidat, semnalăm că prezenta propunere are impact bugetar (contrar afirmației inițiatorilor), întrucât prevederile Codului muncii reprezintă dreptul comun în materia raporturilor juridice de muncă și în sectorul bugetar.

De asemenea, cu privire la impactul asupra sistemului juridic, raportat la argumentarea modului în care se asigură concordanța cu reglementările dreptului Uniunii Europene în materie, semnalăm că nu a fost avută în vedere finalitatea urmărită prin adoptarea *Directivei (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană*, constând în „îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă, asigurându-se în același timp adaptabilitatea pieței muncii”¹. Astfel, în instrumentul de prezentare și motivare se precizează că informarea în scris cu privire la drepturile minime care se aplică tuturor lucrătorilor din Uniune care au un contract de muncă sau un raport de muncă, așa cum este prevăzută de directivă, „este utilă, dar nu trebuie să genereze o birocrație inutilă ci trebuie să primeze scopul final: informarea, prin orice mijloc”².

În acest context, amintim și considerentul (47) din Directiva (UE) 2019/1152, potrivit căruia „Prezenta directivă stabilește cerințe minime, ceea ce nu aduce atingere prerogativelor statelor membre de a introduce și de a menține dispoziții mai favorabile. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent ar trebui să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a diminua drepturile existente prevăzute de dreptul Uniunii sau de dreptul intern în vigoare în acest domeniu și nu poate constitui un

¹ Articolul 1 alineatul (1).

² A se vedea paginile 1 și 2 din Expunerea de motive.

motiv valabil pentru a reduce nivelul general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de prezenta directivă”.

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, semnalăm că intervențiile preconizate au un evident și exclusiv caracter economico-social, nefiind precizat în ce măsură au fost analizate și supuse consultării obligatorii a partenerilor sociali, așa cum prevede Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

În acest context, semnalăm că *Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană*, la art. 21 alin. (4), instituie pentru statele membre obligația de a adopta „măsuri adecvate, pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali, a promova și a consolida dialogul social în vederea punerii în aplicare a prezentei directive”.

De asemenea, precizăm că instrumentul de prezentare și motivare nu este însoțit, așa cum prevede imperativ art. 7 alin. (3¹) din Legea nr. 24/2000, de o evaluare preliminară a impactului noilor reglementări asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

În același timp, semnalăm că nu sunt respectate prevederile art. 32 alin. (1) și ale art. 36 alin. (1) și (2) din același act normativ, fiind utilizate exprimări incorecte din punct de vedere gramatical, incomplete, improprii stilului normativ și chiar limbajului juridic, cum ar fi: „este nevoie de ceea ce se numește *flexicuritate la nivelul dezbaterilor europene*”, „*Ori în prezent*”, „*să poți munci funcție de cerințele*”, „*să se noteze direct în contractul de muncă*”, „*contract de muncă (...) part-time sau full-time*” (exprimare neadecvată limbajului normativ intern), „*art. din Codul Muncii*”, „*salariaților cumularzi*”, „*în cazul contractelor de timp de muncă parțial*” (denumirea corectă a contractelor vizate este „*contracte individuale de muncă cu timp parțial*”), „*să avem și previzibilitate pentru angajați*”, „*îngrijirea unor membrii de familie*”, „*se practică (...) telemunca*”, „*posibilitatea acumulării unui credit de timp în perioadele de vârf*”, „*posibilitatea creării unor conturi de timp*”, „*propunem să adaptăm corespunzător*

și zilele de concediu”, „în baza semnalelor primite de la antreprenori și angajații acestora legate de”.

De asemenea, referitor la unele dintre argumentele prezentate în Expunerea de motive, semnalăm următoarele:

6.1. Studiul Ernst&Young, potrivit căruia „53% dintre angajați își doresc un program mai flexibil din partea angajatorilor”, nu mai este de actualitate, fiind realizat în luna februarie a anului **2021**, adică în perioada pandemiei de COVID-19, perioadă în care era firesc ca angajații să își dorească un program de lucru flexibil, pentru a evita îmbolnăvirea.

6.2. Afirmatia potrivit căreia „*Angajatorul împreună cu angajații săi trebuie să poată decide asupra modificărilor de program*” este eronată, întrucât, potrivit art. 17 alin. (5) din Codul muncii, orice modificare a unuia dintre elementele esențiale ale contractului individual de muncă în timpul executării contractului impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, ceea ce înseamnă că angajatorul nu poate decide asupra modificării programului de lucru, acesta stabilindu-se doar de comun acord cu salariatul. Totodată, menționăm că prevederile Codului muncii reprezintă un instrument de protecție a salariaților, aspect relevat în jurisprudența Curții Constituționale și a Curții de Justiție a Uniunii Europene, ce va fi analizat *infra*.

6.3. În ceea ce privește afirmația inițiatorilor potrivit căreia „*angajații trebuie să aibă o informare minimală asupra programului de lucru*”, semnalăm că această „informare minimală” nu este suficientă pentru respectarea dreptului fundamental constituțional la măsuri de protecție socială al salariatului, fiind necesar ca acestuia din urmă să i se aducă la cunoștință repartizarea exactă a programului de lucru. De altfel, potrivit Codului muncii, repartizarea programului de lucru reprezintă unul dintre elementele esențiale ale contractului individual de muncă.

6.4. Referitor la susținerea inițiatorilor potrivit căreia „*Codul Muncii oferă protecție angajaților, dar nu se poate spune că răspunde întocmai și nevoilor angajatorilor*”, precizăm că actul normativ menționat, respectiv Codul muncii, este conceput ca instrument de protecție a salariaților, care se află într-o poziție de inferioritate economică față de angajatori.

6.5. Privitor la afirmația conform căreia „*Prelungirea perioadei de compensare a muncii suplimentare poate conferi protecție pentru salariați*”, semnalăm că măsura propusă este prezentată ca un beneficiu

pentru angajat, însă neplata la timp sau în cele maximum 90 de zile stabilite în prezent este un dezavantaj pentru acesta, care **trebuie să-și satisfacă în prezent și pe termen scurt nevoile cotidiene**, nu după 180 de zile cu o sumă de bani devalorizată adesea substanțial.

6.6. Afirmația potrivit căreia „*în cazul altor țări din Europa*” există posibilitatea reducerii repausului săptămânal de la 48 de ore la 42 de ore nu poate fi verificată, întrucât nu sunt menționate exemple concrete de țări în care se aplică o astfel de prevedere.

6.7. În ceea ce privește afirmația conform căreia „*obligația principală de a evita suprapunerea programului de lucru revine salariatului*”, semnalăm că nu este clar motivul pentru care salariatul ar trebui să aibă această obligație, atât timp cât acesta își îndeplinește sarcinile de serviciu.

6.8. Cât despre afirmația potrivit căreia „*angajatorii nu au cunoștință despre programul de lucru al altui angajator*”, atragem atenția asupra faptului că programul de lucru al unui angajator conține date cu caracter personal și, în consecință, nici nu trebuie să fie cunoscut de alt angajator.

6.9. În ceea ce privește afirmația potrivit căreia „*Pentru a încuraja flexibilitatea muncii în cazul contractelor de timp de muncă parțial - angajatorii să poată stabili de comun acord cu angajații programul de lucru pe termen scurt*”, semnalăm că, pentru a se asigura stabilitatea și previzibilitatea raporturilor de muncă și protecția socială efectivă a salariaților, programul de lucru trebuie stabilit pe termen lung.

6.10. În privința afirmației conform căreia modificarea contractului de muncă de fiecare dată când se modifică programul de lucru „*devine costisitor pentru angajator*”, precizăm că nu este dezvoltat motivul pentru care modificarea contractului de muncă ar fi o povară pentru angajator și, mai exact, ce costuri ar implica.

6.11. Referitor la afirmația potrivit căreia, prin „*introducerea posibilității ca în contractul de muncă, în loc de repartizarea programului de muncă să se menționeze documentul în care va fi afișat mereu programul de muncă, precum și perioada minimă de timp în care repartizarea programului este adusă la cunoștința salariatului*”, acesta „*va cunoaște programul în timp util*”, semnalăm că nu este clar ce semnifică expresia „în timp util”, respectiv nu se înțelege în cât timp i se va aduce la cunoștință salariatului repartizarea programului de lucru, astfel încât să se asigure respectarea dreptului la măsuri de protecție socială al acestuia.

6.12. Cât despre afirmația potrivit căreia „*Flexibilitatea este importantă pentru acei salariați care au obligații familiale privind îngrijirea unor membri de familie aflați în situații speciale (îmbolnăviri, maternitate și copii mici etc.)*”, semnalăm că salariații aflați în situațiile vizate pot opta pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu, astfel încât măsura propusă nu se justifică. De altfel, în Codul muncii există deja prevederi referitoare la programe de lucru flexibile, la art. 118 alin. (2) - „Programele individualizate de muncă presupun un **mod de organizare flexibil a timpului de muncă**” - și alin. (7) - „Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de **muncă la distanță**, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru”.

6.13. „*Creditul de timp*” acumulat ca urmare a prelungirii perioadei de compensare a orelor suplimentare este, de fapt, un credit de bani pentru angajator, adică, într-un limbaj comun, nespecific normativ, regăsit adesea în Expunerea de motive, angajatorul cumpără muncă pe datorie.

6.14. Afirmația potrivit căreia „*obligația celor 10 zile lucrătoare neîntrerupte constituie o birocrație/povară în plus în relația angajat-angajator*” nu este însoțită de o argumentație și este neclară, întrucât nu se înțelege cum ar putea constitui aceasta o povară în „relația angajat-angajator”, relație care trebuie să dea expresie și dreptului fundamental constituțional la măsuri de protecție socială al salariatului. În acest context, precizăm că măsura efectuării a cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt este în avantajul salariatului, care astfel va beneficia de timp suficient pentru familie, pentru recreere și pentru recuperarea capacității de muncă. În plus, această măsură este și în avantajul angajatorului, care va avea o evidență clară a salariaților care se vor afla în concediu, respectiv la locul de muncă într-o anumită perioadă și, astfel, va putea organiza programul de lucru astfel încât să nu existe întreruperi în activitate.

7. Cu **titlu preliminar**, semnalăm că, deși **aparent** prin prezenta propunere sunt stabilite măsuri în favoarea salariatului, **în fapt**, această propunere este orientată spre creșterea drepturilor acordate angajatorului.

7.1. În acest context, precizăm că, potrivit considerentelor Deciziei Curții Constituționale nr. 730/2021, „în condițiile în care, de

regulă, între părțile contractului de muncă - angajator și salariat - există o discrepanță vădită din punctul de vedere al potențialului economic și financiar în favoarea celui dintâi, de natură să-i permită a-și impune punctul de vedere la negocierea clauzelor contractului, **statul** - și anume statul de drept, democratic și social, așa cum este definită România în termenii art. 1 alin. (3) din Constituție - **este ținut să intervină legal în sprijinul celui aflat într-o poziție de inferioritate economică. Obligația statului, în sensul arătat, decurge nemijlocit din prevederile art. 41 alin. (2) din Constituție (...)**”.

Mai mult chiar, la nivelul jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, s-a statuat că „**lucrătorul trebuie considerat parte vulnerabilă în cadrul raportului de muncă**, astfel încât este necesar să se prevină ca angajatorul să dispună de posibilitatea de a-i impune o restricție a drepturilor sale”³.

7.2. În materia organizării timpului de lucru și a stabilirii programului de lucru sunt incidente două acte juridice ale Uniunii Europene⁴ - Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană.

În acest context, întrucât cele mai multe dintre soluțiile legislative propuse vizează timpul de muncă și timpul de odihnă (majoritatea articolelor asupra cărora se intervine, respectiv art. 122, 135, 137 și 148, fiind cuprinse în Titlul III *Timpul de muncă și timpul de odihnă* din Codul muncii), precizăm că standardele minime referitoare la timpul de lucru și de odihnă sunt reglementate la nivelul Uniunii Europene prin **Directiva 2003/88/CE** a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, prevăzând la art. 1 alin. (1) că „*Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru*”, după ce la considerentul (4) din preambul se precizase că „îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă reprezintă un obiectiv care nu trebuie subordonat considerentelor cu caracter pur economic”.

³ Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO, C 55/18, punctul 44 și 51 și Hotărârea din 2 martie 2023, MÁV-START, C 477/21, punctul 36.

⁴ Cele mai multe dintre prevederile acestora fiind transpuse prin norme ale Codului muncii.

În ceea ce privește soluția propusă la art. 105 alin. (1) din Codul muncii, constând în introducerea unei litere referitoare la posibilitatea ca în contractul individual de muncă cu timp parțial să fie stipulate, în mod alternativ, repartizarea programului de lucru sau menționarea expresă a documentului în care este prevăzută repartizarea programului de lucru și a termenului minim în care i se aduce la cunoștință salariatului, precizăm că aceasta, în primul rând, nu respectă principiul libertății contractuale, deoarece o clauză importantă referitoare la programul de lucru nu va fi negociată între salariat și angajator în toate cazurile, ci acest program va putea fi impus de angajator printr-un document intern.

În al doilea rând, o astfel de normă alternativă nu va transpune în mod corect mai multe prevederi din Directiva (UE) 2019/1152, care, la considerentele (21) și (30) din preambul, precizează că „dacă nu este posibil să se indice un program de lucru fix din cauza felului muncii, cum ar fi în cazul unui contract la cerere, **angajatorii ar trebui să informeze lucrătorii despre modul în care va fi stabilit timpul lor de muncă, inclusiv intervalele orare în care este posibil să fie chemați la lucru și perioada minimă de înștiințare prealabilă de care beneficiază**, înainte de începerea unei sarcini de serviciu”, respectiv că „lucrătorii al căror model de organizare a muncii este în întregime sau în cea mai mare măsură imprevizibil ar trebui să beneficieze de **un nivel minim de previzibilitate** atunci când programul de lucru este stabilit în principal de către angajator, fie în mod direct, de exemplu prin alocarea unor sarcini de serviciu, fie în mod indirect, de exemplu impunând lucrătorului obligația de a răspunde la solicitările clienților”.

Așa cum rezultă din art. 1, scopul Directivei (UE) 2019/1152 „îl constituie îmbunătățirea condițiilor de muncă prin **promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă**, asigurându-se în același timp adaptabilitatea pieței muncii”, directiva stabilind „**drepturile minime care se aplică tuturor lucrătorilor din Uniune care au un contract de muncă sau un raport de muncă** astfel cum este definit în legislație, în contractele colective de muncă sau de practicile în vigoare în fiecare stat membru, luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție”.

Conform art. 4 din Directiva (UE) 2019/1152, statul român, alături de celelalte state membre ale Uniunii Europene, trebuie să prevadă obligația angajatorilor de a informa lucrătorii cu privire la elementele esențiale ale raportului de muncă, la alin. (2) fiind prevăzute

„**cerințe minime de informare** cu privire la **aspectele esențiale ale raportului de muncă și la condițiile de muncă, care să se aplice tuturor lucrătorilor, pentru a se garanta faptul că toți lucrătorii din Uniune beneficiază de un grad adecvat de transparență și de previzibilitate în ceea ce privește condițiile lor de muncă, menținându-se, în același timp, o flexibilitate rezonabilă a formelor de muncă atipice, păstrându-se astfel beneficiile acestora pentru lucrători și angajatori**”⁵. Totodată, la **alin. (2) lit. m)** se prevede că „**dacă modelul de organizare a muncii lucrătorului este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil**, angajatorul este obligat să informeze lucrătorul cu privire la: (i) principiul conform căruia programul de lucru este variabil, numărul de ore garantate în plată și remunerația pentru munca prestată în plus față de orele garantate; (ii) **orele și zilele de referință în care lucrătorului i se poate cere să lucreze**; (iii) perioada minimă de înștiințare prealabilă la care are dreptul lucrătorul înainte de începerea unei sarcini de serviciu și, după caz, **termenul limită de anulare menționat la articolul 10 alineatul (3)**.”

La **art. 10** din aceeași directivă, cu privire la minima previzibilitate a muncii se prevede că: „(1) Statele membre se asigură că, în cazul în care modelul de organizare a muncii unui lucrător este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil, angajatorul solicită lucrătorului să presteze munca doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele două condiții:

(a) munca este prestată în cadrul **unor ore și zile de referință prestabilite**, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatul (2) litera (m) punctul (ii); și

(b) lucrătorul este informat de angajatorul său în privința unei sarcini de serviciu cu respectarea **unei perioade rezonabile de înștiințare** prealabilă, stabilită în conformitate cu dreptul intern, contractele colective de muncă sau practicile naționale menționate la articolul 4 alineatul (2) litera (m) punctul (iii).

Întrucât stabilirea **repartizării programului de lucru, nu prin contractul de muncă cu timp parțial, ci printr-un document ulterior emis de angajator**, conduce la concluzia că unele contracte cu timp parțial vor fi similare contractelor la cerere, cu privire la protecția salariaților care au încheiat asemenea contracte, la **art. 11** din aceeași directivă sunt prevăzute **măsuri complementare**, după cum urmează: „În cazul în care statele membre permit utilizarea unor contracte la cerere sau a unor

⁵ Considerentul (6) din preambulul directivei.

contracte de muncă similare, acestea adoptă una sau mai multe dintre următoarele măsuri pentru a preveni practicile abuzive:

(a) **restricții privind utilizarea și durata contractelor la cerere sau a contractelor de muncă similare;**

(b) **o prezumție relativă de existență a unui contract de muncă cu un număr minim de ore plătite, pe baza mediei orelor lucrate într-o perioadă dată;**

(c) **alte măsuri echivalente care asigură prevenirea eficientă a practicilor abuzive.**

Statele membre informează Comisia cu privire la aceste măsuri”.

Precizăm că norme interne de transpunere ale prevederilor menționate *supra* din Directiva (UE) 2019/1152 nu se regăsesc în Codul muncii și nici nu sunt propuse prin prezentul proiect.

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

În același timp, menționăm că, potrivit art. 41 alin. (2) din Constituție, ***salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege***, iar măsurile propuse prin prezentul proiect ar constitui un regres în ceea ce privește protejarea drepturilor sociale în România.

Stabilirea la nivelul legislației naționale a unor perioade suficiente de repaus, prin raportare la starea de sănătate a salariaților români, urmărește, în conformitate cu prevederile art. 2 din Directiva 2003/88/CE, ca aceștia să evite să se rănească sau să producă vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și să nu își dăuneze propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt, ca rezultat al oboselii sau al altor ritmuri de lucru neregulate.

8. La **pct. 1**, la textul propus pentru **art. 39 alin. (2) lit. h)**, semnalăm că aspectul vizat nu poate fi reglementat la nivel legal, având o natură care ține exclusiv de libertatea contractuală.

Totodată, precizăm că textul propus generează un **paralelism legislativ cu art. 35 alin. (1) din Codul muncii**, unde se prevede dreptul oricărui salariat de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, condiționat de **nesuprapunerea** programului de muncă.

De asemenea, precizăm că, în cazul în care angajatorul simte nevoia unei confirmări a faptului că programele de lucru nu se suprapun, acest aspect poate fi stipulat într-o clauză contractuală, cu sancțiunea aferentă.

Mai mult decât atât, având în vedere că durata muncii și repartizarea programului de lucru sunt elemente care, potrivit Codului muncii, trebuie prevăzute în mod obligatoriu în contractul de muncă, dacă salariatul nu respectă programul de lucru, angajatorul, în cazul în care are bănuieli sau dovezi cu privire la încălcarea clauzei contractuale referitoare la programul de muncă, poate recurge la căile legale deja prevăzute.

În plus, semnalăm faptul că, prin folosirea sintagmei „sau la același angajator”, norma este lipsită de logică, fiind greu de înțeles de ce salariatul care își desfășoară activitatea în baza mai multor contracte individuale de muncă **la același angajator** să fie cel obligat să țină evidența acestor contracte, și nu respectivul angajator. În acest caz, prin norma propusă chiar se evidențiază faptul că angajatorul nu ține evidența programelor de lucru și a contractelor individuale de muncă.

În schimb, la art. 9 (*Exercitarea în paralel a unei alte activități profesionale*) din Directiva (UE) 2019/1152 se prevede permisiunea pentru statele membre de „a stabili condiții pentru utilizarea restricțiilor de incompatibilitate de către angajatori, pe baza unor motive obiective, precum sănătatea și siguranța, protecția secretului de afaceri, integritatea serviciului public sau evitarea conflictelor de interes”, aspecte care pot beneficia de reglementare internă dacă sunt considerate la un moment dat oportune.

În acest caz, prin modalitatea de transpunere aleasă în prezent în Codul muncii, s-au valorificat prevederile art. 20 alin. (1) și (2) din Directiva (UE) 2019/1152 (denumit *Menținerea nivelului de protecție și dispoziții mai favorabile*), potrivit căroră, „Prezenta directivă nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat deja lucrătorilor în statele membre” și „nu aduce atingere prerogativei statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori

de a încuraja sau de a permite aplicarea unor contracte colective de muncă care sunt mai favorabile lucrătorilor”.

Ultima observație este valabilă și pentru textul preconizat la **pct. 2 pentru art. 105 alin. (1) din Codul muncii**.

9. La **pct. 2**, la textul propus pentru **art. 105 alin. (1) lit. b)**, semnalăm că norma preconizată aduce atingere **libertății de a contracta**, prevăzute la art. 1169 din Codul Civil⁶ și la art. 16 alin. (1) teza I din Codul muncii⁷, deoarece, prin trimiterea, de altfel, lipsită de previzibilitate, la documentul (intern) care prevede repartizarea programului de lucru, stabilește faptul că programul de lucru nu este negociat între angajat și angajator și acceptat prin semnarea contractului, ci că poate fi oricând schimbat de angajator, salariatul neavând altă opțiune decât a-l accepta.

În acest context, precizăm că, la fel ca orice contract (a se vedea art. 10 din Codul muncii), contractul individual de muncă este **„acordul de voințe dintre două sau mai multe persoane cu intenția de a constitui, modifica sau stinge un raport juridic”** (art. 1166 din Codul civil). Prin urmare, contractul individual de muncă este un act juridic bilateral, încheindu-se prin exprimarea **acordului părților**, adică având la bază principiul libertății de voință a celor două părți.

De asemenea, menționăm că art. 1169 din Codul civil, referitor la **libertatea de a contracta**, se aplică și în cazul contractului individual de muncă, părțile fiind libere să încheie contracte de muncă și „să determine conținutul acestora, în limitele impuse de lege, de ordinea publică și de bunele moravuri”.

În plus, una dintre **condițiile esențiale pentru validitatea contractului**, prevăzute la art. 1179 alin. (1) din Codul civil, este **consimțământul părților**, care potrivit art. 1204 din același cod, **„trebuie să fie serios, liber și exprimat în cunoștință de cauză”**.

10. La **pct. 3**, la textul propus pentru **art. 122 alin. (1) teza I**, amintim faptul că art. 122 alin. (1) din Codul muncii a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, în sensul că termenul în care munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite a fost **extins de la 60 de zile la 90 de zile**.

La **teza a II-a**, semnalăm următoarele:

⁶ „Părțile sunt libere să încheie orice contracte și să determine conținutul acestora, în limitele impuse de lege, de ordinea publică și de bunele moravuri”.

⁷ „Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat”.

a) din analiza prevederilor art. 123 alin. (1) din Codul muncii, potrivit căroră „*În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia*”, reiese că **munca suplimentară se compensează în principal cu ore libere plătite** într-un anumit termen și doar dacă această compensare nu este posibilă, munca suplimentară este plătită prin adăugarea unui spor la salariu. Așadar, regula instituită de legiuitor, aceea de compensare a muncii suplimentare cu ore libere plătite, are în vedere respectarea dreptului la timp de repaus necesar pentru recuperarea capacității de muncă a salariaților.

În acest context, precizăm că salariatul creditează angajatorul pentru o perioadă destul de lungă de 90 de zile, fără a primi o plată actualizată cu rata inflației sau vreo dobândă, ceea ce înseamnă că perioada de 180 de zile propusă nu este de natură să asigure nici plata corespunzătoare a muncii, suma de bani reprezentând salariul fiind devalorizată, și nici satisfacerea necesităților curente ale sale și ale familiei.

b) referitor la încălcarea **dreptului la egalitate de tratament**, prevăzut la art. 16 alin. (1) din Constituție, semnalăm că norma este discriminatorie față de salariații din cadrul sectoarelor sau grupurilor de unități la nivelul căroră se va stabili prin negociere colectivă o perioadă de 180 de zile calendaristice pentru compensarea muncii suplimentare, deoarece munca suplimentară efectuată de aceștia va fi compensată cu ore libere plătite într-un **termen dublu** față de munca suplimentară efectuată de ceilalți salariați, care va fi compensată în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

Precizăm că, potrivit **principiului nediscriminării**, în accepțiunea Curții Constituționale, „*(...) egalitatea în fața legii și a autorităților publice, consacrată cu titlu de principiu de art. 16 alin. (1) din Constituție, își găsește aplicare doar atunci când părțile se găsesc în situații identice sau egale, care impun și justifică același tratament juridic și deci instituirea aceluiași regim juridic.*” (a se vedea Decizia nr. 875/09.12.2020, paragraful 45).

c) de asemenea, precizăm că norma aduce atingere **dreptului la viață intimă, familială și privată**, prevăzut la art. 26 din Constituție, întrucât acordarea zilelor libere plătite într-un termen atât de mare (180 de zile) după efectuarea muncii suplimentare implică reducerea

semnificativă atât a timpului petrecut cu familia, cât și a timpului necesar recreerii și recuperării capacității de muncă.

d) în același timp, precizăm că norma încalcă **dreptul la ocrotirea sănătății**, prevăzut la art. 34 din Constituție, și **dreptul la protecția socială a muncii**, prevăzut la art. 41 alin. (2) din Constituție, deoarece neacordarea zilelor libere plătite la scurt timp după efectuarea muncii suplimentare conduce la acumularea oboseții și la scăderea productivității/randamentului. Astfel, se ajunge în situația în care, deși numărul de ore prestate peste programul normal de lucru va fi mai mare, productivitatea muncii va scădea. În aceste condiții, unul dintre scopurile urmărite prin promovarea acestei propuneri, astfel cum este exprimat în **Expunerea de motive**, respectiv „*creșterea productivității și a competitivității raporturilor de muncă*”, nu va putea fi atins, ci, dimpotrivă, calitatea activității desfășurate ar putea fi mult redusă. Așadar, prelungirea perioadei pentru compensarea muncii suplimentare, nu este nici în beneficiul salariatului și nici în beneficiul angajatorului, deoarece reducerea timpului pentru recuperarea capacității de muncă înseamnă în mod automat scăderea productivității.

Mai precizăm că în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene s-a statuat că „pentru a se putea odihni efectiv, lucrătorul trebuie să beneficieze de posibilitatea de a se sustrage din mediul său de lucru pe parcursul unui număr determinat de ore, care trebuie să fie nu numai consecutive, ci și să urmeze direct unei perioade de lucru, pentru a permite persoanei interesate să se destindă și să înlăture oboseala cauzată de desfășurarea atribuțiilor sale⁸.”

Totodată, semnalăm că **drepturile fundamentale nu pot fi restrânse decât în condițiile restrictive prevăzute la art. 53 din Constituție**, condiții care nu sunt îndeplinite în cazul prezentei propuneri.

Mai mult decât atât, precizăm că, prin Decizia nr. 1414/2009, Curtea Constituțională a reținut că „*Se impune subliniat însă faptul că de esența legitimității constituționale a restrângerii exercițiului unui drept sau al unei libertăți este caracterul excepțional și temporar al acesteia. Într-o societate democratică, regula este cea a exercitării neîngrădite a drepturilor și libertăților fundamentale, restrângerea fiind prevăzută ca excepție, dacă nu există o altă soluție pentru a salvagarda valori ale statului care sunt puse în pericol*”.

⁸ Hotărârea din 14 octombrie 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, C - 428/09, punctul 51 și Hotărârea din 2 martie 2023, *MÁV-START*, C 477/21, punctul 56.

11. La **pct. 4**, la textul propus pentru **art. 135 alin. (1)**, precizăm că, Statul român, prin normele *de lege lata* din Codul muncii de la art. 135 alin. (1) și 137 alin. (1), a fructificat prevederea art. 15 (*Dispoziții mai favorabile*) din **Directiva 2003/88/CE**, potrivit căreia **„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor”**.

Observația este valabilă și pentru textele propuse la **pct. 5** pentru **art. 137 alin. (1¹) și (1²)** și pentru **pct. 6** referitor la abrogarea **art. 148**.

Totodată, semnalăm că prevederea actuală care stabilește un repaus zilnic de 12 ore este de natură să asigure recuperarea capacității de muncă a salariatului și menținerea integrității fizice și psihice a acestuia, fiind dificil de acceptat că 12 ore de muncă efectivă zilnice nu sunt suficiente pentru orice om normal. În plus, în situația ipotetică a unei zile de muncă de 13 ore, se pune întrebarea (firească, de altfel, în acest context) ce randament ar avea o persoană normală în a treisprezecea oră de muncă și cum ar putea aceasta să facă față unei situații urgente care ar necesita luarea unor decizii importante.

În plus, precizăm că reglementarea propusă a aspectelor vizate prin prezentul proiect, referitoare la timpul de odihnă, nu respectă prevederile art. 23 (*Nivelul de protecție*) din **Directiva 2003/88/CE**, potrivit căreia „Fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a adopta, în funcție de evoluția situației, acte cu putere de lege, norme administrative și de natură contractuală diferite în domeniul timpului de lucru, în măsura în care se respectă cerințele minime prevăzute în prezenta directivă, **punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie un temei valabil pentru reducerea nivelului general de protecție oferit lucrătorilor**”.

12. La **pct. 5**, la textul propus pentru **art. 137 alin. (1¹)**, în primul rând, semnalăm că norma este lipsită de claritate și predictibilitate, prin folosirea sintagmei „prin negociere”, întrucât nu se înțelege când are loc negocierea, și nici dacă prin folosirea sintagmei „în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă” s-a avut în vedere ca aspectul vizat, respectiv reducerea repausului săptămânal până la 42 de ore consecutive, să fie stipulat în contractul colectiv/individual de muncă.

Semnalăm că, în acord cu prevederile art. 15 din Directiva 2003/88/CE, în legislația internă de transpunere - Codul muncii - se prevede că **durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână incluzând orele suplimentare (art. 108-116)**. Prin excepție, durata timpului de muncă, **poate fi prelungită** peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. Astfel, în actuala redactare, prevederile Codului muncii **se încadrează în categoria normelor interne mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor**.

La **alin. (1²)**, semnalăm că soluția legislativă propusă este neclară și ar putea aduce atingere dreptului la măsuri de protecție socială al salariatului, întrucât nu se înțelege dacă sporul de 75% pentru orele suplimentare prestate ca urmare a reducerii repausului săptămânal se va acorda în cazul în care munca suplimentară va fi compensată prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile (cum prevede art. 122 alin. (1) în forma în vigoare), respectiv în termen de 180 de zile după efectuarea acesteia (cum se preconizează prin prezenta propunere), sau doar în cazul în care munca suplimentară nu va putea fi compensată în termenele respective în luna următoare. Precizăm că, potrivit art. 122 alin. (1) și (2) și art. 123 alin. (1) din Codul muncii, în cazul în care munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru, iar, în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul de 90 de zile în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin **adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia**. Așadar, pentru munca suplimentară, salariatul trebuie să beneficieze de:

a) salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru (nu de un spor la salariu) - în cazul în care munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia;

b) atât de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru, cât și de sporul pentru munca suplimentară - în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul de 90 de zile în luna următoare.

13. La pct. 6, prin care se propune abrogarea **alin. (5) al art. 148**, în primul rând, precizăm că, potrivit alin. (1) al art. 148, efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective

sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale, iar programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

În al doilea rând, potrivit alin. (4) al art. 148, în cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) și (3) - programare colectivă sau individuală - salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

Dat fiind că programarea concediului se face până la sfârșitul anului și se negociază între părțile contractului de muncă, stabilirea programării încă din anul anterior pentru efectuarea perioadei minime de concediu neîntrerupt de 10 zile lucrătoare este o măsură aptă să garanteze atât continuitatea activității salariatului, cât și recuperarea capacității de muncă a acestuia, în perfect acord cu **dreptul constituțional fundamental la viață privată și de familie**.

14. Având în vedere că, așa cum am precizat mai sus, soluțiile legislative preconizate nu asigură transpunerea corectă a unor prevederi din directive ale Uniunii Europene și aduc atingere mai multor drepturi fundamentale, fără respectarea prevederilor art. 53 din Constituție, propunerea legislativă nu poate fi promovată în forma prezentată.



București
Nr. 991/26.10.2023

5970/2023

Lege - Codul muncii

(v. Decizia I.C.C.J. nr. XLJ/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 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

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

8. modificări prin	L. nr. 214/2013	M. Of. nr. 388/28 iun. 2013	<i>aprobă cu modificări și completări O.U.G. nr. 4/2013</i>
	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		
9. modificări prin	L. nr. 255/2013	M. Of. nr. 515/14 aug. 2013	<i>modifică, la 1 februarie 2014, art. 61 lit. b), introduce lit. c_1) la art. 52 alin. (1)</i>
	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		
<i>Dispune republicarea cu renumerotare</i>			
10. modificări prin	L. nr. 77/2014	M. Of. nr. 470/26 iun. 2014	<i>modifică art. 251 alin. (4)</i>
	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	<i>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</i>
	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	<i>modifică art. 137 alin. (1)</i>
	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	<i>art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi</i>
	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	<i>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</i>
	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. modificări prin	D.C.C. nr. 814/2015	M. Of. nr. 950/22 dec. 2015	<i>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</i>
	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 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
- 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

24 modificări prin	D.C.C. nr. 759/2017 Decizia nr. 759 din 23 noiembrie 2017 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 108/5 feb. 2018	<i>suspendă pentru 45 de zile dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză(termenul se împlinește la 21 mar. 2018, după care operează prevederile art. 147 din Constituție</i>
25 completat prin	L. nr. 64/2018 Lege pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 226/13 mar. 2018	<i>introduce o nouă liniuță la art. 139 alin. (1)</i>
26 modificări prin	L. nr. 88/2018 Lege privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 315/10 apr. 2018	<i>modifică art. 15_1 lit. a) și b), art. 16 alin. (1) și (2), art. 119, art. 260 alin. (1) lit. e) și e_1)-e_3) și art. 260 alin. (1_1); introduce art. 16_1, alin. (3) la art. 139 și alin. (4)-(6) la art. 260</i>
27 modificări prin	L. nr. 127/2018 Lege pentru modificarea și completarea unor acte normative privind personalul navigant	M. Of. nr. 491/14 iun. 2018	<i>modifică art. 277 alin. (2); introduce alin. (7) la art. 72</i>
28 admisă excepție de neconst. prin	D.C.C. nr. 387/2018 Decizia nr. 387 din 5 iunie 2018 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 53 alin. (1) teza întâi din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice și ale art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 642/24 iul. 2018	<i>constată că dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi sunt constituționale în măsura în care sintagma „condiții de vârstă standard” nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea executării contractului individual de muncă, în condiții identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani</i>
29 modificări prin	O.U.G. nr. 96/2018 Ordonanță de urgență privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative	M. Of. nr. 963/14 nov. 2018	<i>modifică art. 56 alin. (1) lit. c); introduce alin. (3) la art. 56 și alin. (1_1) și (1_2) la art. 164</i>
	aprobată cu modificări și completări prin L. nr. 93/2019	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 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

40	completat prin	L. nr. 138/2021 Lege pentru completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 501/13 mai 2021	<i>introduce alin. (6_1) la art. 34</i>
41	modificări prin	L. nr. 208/2021 Lege pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative	M. Of. nr. 720/22 iul. 2021	<i>modifică art. 16 alin. (1_1) - (1_3), (1_6) și (1_7) și art. 17 alin. (3) lit. o); introduce alin. (1_8) la art. 16; abrogă art. 16 alin. (1_4) și (1_5)</i>
42	modificări prin	O.U.G. nr. 117/2021 Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 951/5 oct. 2021	<i>modifică art. 15_1 lit. d), art. 122 alin. (1), art. 260 partea introductivă a alin. (1), art. 260 alin. (1) lit. e_3); introduce art. 15_2, lit. e_5) la art. 260 alin. (1), lit. s) la art. 260 alin. (1)</i>
43	modificări prin	L. nr. 269/2021 Lege pentru modificarea Legii dialogului social nr. 62/2011 și a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 1076/10 nov. 2021	<i>modifică art. 268 alin. (1) lit. a)</i>
44	completat prin	O.U.G. nr. 130/2021 Ordonanță de urgență privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative	M. Of. nr. 1202/18 dec. 2021	<i>introduce alin. (2_1) și (2_2) la art. 164</i>
45	modificări prin	O.U.G. nr. 142/2021 Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 110/2017 privind Programul de susținere a întreprinderilor mici și mijlocii și a întreprinderilor mici cu capitalizare de piață medie - IMM INVEST ROMÂNIA, pentru modificarea Schemei de ajutor de stat pentru susținerea activității IMM-urilor în contextul crizei economice generate de pandemia COVID-19, aprobată prin art. II din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2020, pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 16/2021 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 110/2017 privind Programul de susținere a întreprinderilor mici și mijlocii și a întreprinderilor mici cu capitalizare de piață medie - IMM INVEST ROMÂNIA, precum și pentru modificarea și completarea Schemei de ajutor de stat pentru susținerea activității IMM-urilor în contextul crizei economice generate de pandemia COVID-19, aprobată prin art. II din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2020, precum și pentru modificarea art. 164 alin. (2_1) și (2_2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 1249/30 dec. 2021	<i>modifică art. 164 alin. (2_1) și (2_2)</i>
	aprobată prin	L. nr. 145/2023	M. Of. nr. 473/29 mai 2023	

Dispune republicarea cu renumerotare

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); introduce alin. (5_1) și (5_2) la art. 34*
Lege pentru modificarea și completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii

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; 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*
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

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

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

- ⁵² modificări prin O.U.G. nr. 42/2023 M. Of. nr. 459/25 mai 2023 *modifică art. 152_1 alin. (3), art. 229 alin. (2), art. 231_1 alin. (2) și (10), art. 269; introduce alin. (2_1) și (2_2) la art. 271*
- Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii
- Prevederile prezentei ordonanțe de urgență a Guvernului intră în vigoare de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, cu excepția prevederilor art. I pct. 65-66, care intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării acestora în Monitorul Oficial al României, Partea I.
- ⁵³ completat prin L. nr. 140/2023 M. Of. nr. 461/26 mai 2023 *introduce lit. h) la art. 51 alin. (1)*
- Lege pentru completarea art. 51 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, pentru modificarea și completarea art. 514 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru completarea art. 94 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției
- ⁵⁴ modificări prin L. nr. 145/2023 M. Of. nr. 473/29 mai 2023 *aprobă O.U.G. nr. 142/2021*
- Lege privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 142/2021 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 110/2017 privind Programul de susținere a întreprinderilor mici și mijlocii și a întreprinderilor mici cu capitalizare de piață medie - IMM INVEST ROMÂNIA, pentru modificarea Schemei de ajutor de stat pentru susținerea activității IMM-urilor în contextul crizei economice generate de pandemia COVID-19, aprobată prin art. II din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2020, pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 16/2021 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 110/2017 privind Programul de susținere a întreprinderilor mici și mijlocii și a întreprinderilor mici cu capitalizare de piață medie - IMM INVEST ROMÂNIA, precum și pentru modificarea și completarea Schemei de ajutor de stat pentru susținerea activității IMM-urilor în contextul crizei economice generate de pandemia COVID-19, aprobată prin art. II din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2020, precum și pentru modificarea art. 164 alin. (2_1) și (2_2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii
- ⁵⁵ completat prin L. nr. 241/2023 M. Of. nr. 673/21 iul. 2023 *introduce art. 118_1*
- Lege pentru completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii