

LEGEA NR. 53/2003¹⁾ – CODUL MUNCII

Titlul I Dispoziții generale

Capitolul I Domeniul de aplicare

Art. 1. (1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

(2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.

- **RIL. V. Dec. ICCJ (Complet RIL) nr. 16/2016** (*infra*, art. 278).
- **JURISPRUDENȚĂ. Dec. ICCJ (SC I) nr. 3165/2011** (www.scj.ro): „În conformitate cu art. 1 CM, acest act normativ reprezintă dreptul comun în materia raporturilor individuale și colective de

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

Istoric:

- **L. nr. 76/2012** pt. punerea în aplicare a NCPC (M. Of. nr. 365 din 30 mai 2012; în vigoare de la 15 februarie 2013);
- **L. nr. 147/2012** pt. modific. art. 139 alin. (1) CM (M. Of. nr. 509 din 24 iulie 2012);
- **L. nr. 187/2012** pt. punerea în aplicare a NCP (M. Of. nr. 757 din 12 noiembrie 2012; în vigoare de la 1 februarie 2014);
- **L. nr. 2/2013** priv. unele măsuri pentru degrevarea instanțelor judecătorești, precum și pentru pregătirea punerii în aplicare a NCPC (M. Of. nr. 89 din 12 februarie 2013);
- **L. nr. 255/2013** pt. punerea în aplicare a NCPP și pentru modific. și compl. unor acte normative care cuprind dispoziții procesual penale (M. Of. nr. 515 din 14 august 2013; în vigoare de la 1 februarie 2014);
- **L. nr. 77/2014** pt. modific. alin. (4) al art. 251 CM (M. Of. 470 din 26 iunie 2014);
- **L. nr. 12/2015** pt. modific. și compl. CM (M. Of. nr. 52 din 22 ianuarie 2015);
- **L. nr. 97/2015** pt. modific. art. 137 alin. (1) CM (M. Of. nr. 316 din 8 mai 2015);
- **D.C.C. nr. 279/2015** (M. Of. nr. 431 din 17 iunie 2015);
- **D.C.C. nr. 814/2015** (M. Of. nr. 950 din 22 decembrie 2015);
- **D.C.C. nr. 261/2016** (M. Of. nr. 511 din 7 iulie 2016);
- **L. nr. 57/2016** pt. modific. și compl. L. nr. 273/2004 priv. procedura adopției, precum și a altor acte normative (M. Of. nr. 283 din 14 aprilie 2016; intrată în vigoare la 120 zile de la publicare);
- **L. nr. 176/2016** pt. modific. alin. (1) al art. 139 CM (M. Of. nr. 808 din 13 octombrie 2016);
- **L. nr. 220/2016** pt. compl. alin. (1) al art. 139 CM (M. Of. nr. 931 din 18 noiembrie 2016);
- **O.U.G. nr. 53/2017** pt. modific. și compl. CM (M. Of. nr. 644 din 7 august 2017);
- **L. nr. 64/2018** pt. compl. alin. (1) al art. 139 CM (M. Of. nr. 226 din 13 martie 2018);
- **L. nr. 88/2018** priv. aprob. O.U.G. nr. 53/2017 pt. modific. și compl. CM (M. Of. nr. 315 din 10 aprilie 2018);
- **L. nr. 127/2018** pt. modific. și compl. unor acte normative priv. personalul navigant (M. Of. nr. 491 din 14 iunie 2018);
- **O.U.G. nr. 96/2018** priv. prorog. unor termene, precum și pt. modific. și compl. unor acte normative (M. Of. nr. 963 din 14 noiembrie 2018);
- **O.U.G. nr. 26/2019** pt. modific. și compl. unor acte normative (M. Of. nr. 309 din 19 aprilie 2019);
- **L. nr. 93/2019** pt. aprob. O.U.G. nr. 96/2018 (M. Of. nr. 354 din 8 mai 2019);
- **L. nr. 153/2019** pt. compl. art. 139 CM (M. Of. nr. 623 din 26 iulie 2019).

muncă, inclusiv a raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, în măsura, însă, în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii. Această constatare este valabilă din perspectiva normelor de drept substanțial, nu și a celor de drept procesual, în privința cărora CM rămâne lege specială în raport cu CPC, ca de altfel și cele ale L. nr. 168/1999 [abrogată prin L. nr. 62/2011] (conform art. 721 CPC, «dispozițiile codului (...) se aplică și în materiile prevăzute de alte legi, în măsura în care acestea nu cuprind dispoziții potrivnice» [art. 2 alin. (2) NCP: «dispozițiile prezentului cod se aplică și în alte materii, în măsura în care legile care le reglementează nu cuprind dispoziții contrare»]). Ca atare, normele de competență cuprinse atât în L. nr. 168/1999 [abrogată prin L. nr. 62/2011], cât și în CM, sunt norme speciale, concursul dintre ele soluționându-se în favoarea celor ulterioare, în speță, a celor CM».

Art. 2. Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

- a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;
- b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;
- c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;
- d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;
- e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;
- f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;
- g) organizațiilor sindicale și patronale.

Capitolul II Principii fundamentale

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

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

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

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

• **JURISPRUDENȚĂ. D.C.C. (excepție de neconstituționalitate respinsă) nr. 689/2008 (M. Of. nr. 570 din 29 iulie 2008):** „dreptul la muncă nu poate fi îngrădit, el semnificând însuși dreptul pe care îl are o ființă umană de a trăi procurându-și resursele necesare vieții prin munca sa. Astfel, dispozițiile constituționale consacără libertatea alegerii profesiei, meseriei sau ocupației, libertatea alegerii locului de muncă, protecția socială a muncii, retribuirea muncii depuse, dreptul la negocieri și caracterul obligatoriu al convențiilor colective încheiate ca urmare a acestor negocieri”.
V. și D.C.C. (excepție de neconstituționalitate respinsă) nr. 520/2005 (infra, art. 52).

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

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

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

- a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;
- b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;

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

• **DISPOZIȚII CONEXE. L. nr. 395/2005** *priv. suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat (M. Of. nr. 1155 din 20 decembrie 2005; cu modif. ult.): „Art. 2. (1) Începând cu data de 1 ian. 2007, executarea serviciului obligatoriu, în calitate de militar în termen și militar cu termen redus, se suspendă. Art. 3. Pe durata stării de război, a stării de mobilizare, precum și pe timpul stării de asediu, executarea serviciului militar devine obligatorie, în condițiile legii”.*

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

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile 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, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

• **JURISPRUDENȚĂ. D.C.C. (excepție de neconstituționalitate respinsă) nr. 548/2013** (M. Of. nr. 110 din 13 februarie 2014): „principiul constituțional al egalității în fața legii presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite. De aceea, el nu exclude, ci, dimpotrivă, presupune soluții diferite pentru situații diferite”.

D.C.C. (excepție de neconstituționalitate respinsă) nr. 539/2015 (M. Of. nr. 725 din 28 septembrie 2015): „21. (...) în numeroase rânduri CC a reținut în jurisprudența sa că principiul egalității în drepturi nu se aplică între persoanele fizice și juridice, întrucât acestea se află în situații obiectiv diferite, ce impun instituirea unui tratament juridic diferit (...). În toate aceste cazuri, Curtea a arătat că diferența de tratament juridic era determinată de anumite obiective urmărite de legiuitor – precum este intenția de responsabilizare a persoanei juridice cu privire la săvârșirea, de către prepușii lor, a contravențiilor –, de însăși natura acestor persoane, care face posibilă sau nu, după caz, aplicarea unui anumit tratament juridic, ori de pericolul social diferit rezultat din contravențiile săvârșite de persoanele fizice în comparație cu cele săvârșite de persoanele juridice. Prin urmare, tratamentul juridic diferit instituit în cazurile amintite între persoanele fizice și juridice se întemeiază pe criterii obiective. 22. Cu toate acestea, Curtea apreciază că instituirea unui tratament juridic diferit între persoanele fizice și juridice nu reprezintă o obligație pentru legiuitor și nici o consecință ce rezultă de plano din prevederile art. 16 alin. (1) Constituție. Mai mult, legiuitorul poate considera că este necesară instituirea unui tratament juridic uniform pentru persoanele fizice și juridice atunci când valorile sociale protejate ori drepturile și interesele altor persoane ar fi afectate în mod egal prin contravențiile săvârșite și nu există alte motive ce justifică instituirea unui tratament juridic diferențiat”.

Art. 6. (1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

Art. 7. Salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.

Art. 8. (1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bune-credințe.

(2) Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.

• **JURISPRUDENȚĂ.** *V. D.C.C. (excepție de neconstituționalitate respinsă) nr. 653/2011 (infra, art. 31).*

Art. 9. Cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte.

Titlul II Contractul individual de muncă

• **JURISPRUDENȚĂ.** *D.C.C. (excepție de neconstituționalitate respinsă) nr. 539/2015 (M. Of. nr. 725 din 28 septembrie 2015): „14. (...) «desfășurarea raporturilor juridice de muncă în condițiile reglementate, în deplină cunoștință a drepturilor și îndatoririlor părților, siguranța și stabilitatea acestor raporturi prezintă interes general pentru întreaga societate, iar, în particular, atât pentru angajatori, cât și pentru salariați. Un rol deosebit de important pentru asigurarea acestor cerințe îl reprezintă contractul individual de muncă. 15. Contractul individual de muncă este convenția prin care se materializează voința angajatorului și a viitorului salariat de a stabili 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. 16. Întrucât contractul individual de muncă reprezintă cea mai concludentă dovadă a ceea ce au convenit părțile, documentul pe baza căruia se poate verifica în ce măsură și-a îndeplinit obligațiile oricare dintre părți, ce drepturi poate revendica și ce răspunderi are, inclusiv în cadrul soluționării unor eventuale litigii, încheierea lui, chiar înainte de începerea raporturilor de muncă și în formă scrisă, este în interesul ambelor părți. 17. Răspunderea pentru încheierea contractului individual de muncă revine în mod firesc angajatorului. Existența contractului previne comportamentul abuziv al angajatorului, dar și atitudinea incorectă a salariatului în îndeplinirea sarcinilor pentru care s-a angajat. Încadrarea în muncă doar cu forme legale, pe baza unor contracte individuale de muncă, asigură atât cunoașterea, cât și exercitarea obligațiilor legale ce le revin celor care folosesc forță de muncă salarială». 18. De asemenea, (...) «încheierea în formă scrisă a contractului de muncă este justificată de combaterea unor practici ale angajatorilor prin care [...] se sustrăgeau de la plata impozitelor și taxelor datorate bugetului de stat sau bugetului asigurărilor sociale de stat datorate prin efectul încheierii contractului de muncă. O atare conduită se reflecta negativ și în planul protecției sociale a angajatului care nu beneficia de stagiu de cotizare pentru perioadele lucrate neînregistrate de către angajator la autoritățile competente și nici de asigurare de sănătate sau socială». Cu același prilej, Curtea a arătat că «ceea ce se desfășoară împotriva legii nu poate fi acceptat nici în domeniul raporturilor de muncă, unde, pe lângă angajat și angajator, un rol preempțiv, dar conex, îl are statul prin prisma acordării în viitor a pensiei sau a altor forme de ajutor social, precum și a asistenței medicale»”.*