



Biroul permanent al Senatului

L. 474 / 18.07.2022

Biroul permanent al Senatului

Bp. 363 / 6.07.2022

AVIZ

referitor la propunerea legislativă pentru completarea articolului 103 din Legea 53/2003 - Codul muncii

Analizând propunerea legislativă pentru completarea articolului 103 din Legea 53/2003 - Codul muncii (b363/08.06.2022), transmisă de Secretarul General al Senatului cu adresa nr. XXXV/2928/15.06.2022 și înregistrată la Consiliul Legislativ cu nr. D700/16.06.2022,

CONSILIUL LEGISLATIV

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

Avizează negativ propunerea legislativă, pentru următoarele considerente:

1. Prezenta propunere legislativă are, în fapt, ca obiect modificarea art. 103 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, urmărindu-se, potrivit Expunerii de motive, reglementarea unui „nou tip de contract, mai exact «contractul de zero ore»”.

Prin conținutul său normativ, propunerea legislativă face parte din 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 Constituția României, republicată, prima Cameră sesizată este Senatul.

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

3. Semnalăm că o propunere legislativă (b330/25.05.2022) având ca obiect reglementarea unor noi tipuri de contracte individuale de muncă, respectiv contractul individual de muncă „la cerere” și contractul individual de muncă cu mai mulți angajatori, a fost transmisă de Secretarul General al Senatului cu adresa nr. XXXV/2689/31.05.2022, fiind emis de către Consiliul Legislativ avizul favorabil cu observații și propuneri nr. 686/17.06.2022.

De asemenea, menționăm și propunerea legislativă (b378/15.06.2022) transmisă de Secretarul General al Senatului cu adresa nr. XXXV/3020/20.06.2022, care a avut ca obiect modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare¹ și care a fost avizată favorabil cu observații și propuneri de Consiliul Legislativ prin avizul nr. 721/23.06.2022.

În prezent, ambele propuneri se află în procedură legislativă la Senat.

Pentru sistematizare legislativă și promovarea unor soluții unitare, este recomandată dezbateră concomitentă a acestor propuneri legislative, în vederea adoptării unui singur act normativ.

4. Semnalăm că propunerea legislativă a fost avizată nefavorabil de Consiliul Economic și Social, prin avizul nr. 3956/28.06.2022, cu următoarea motivare:

„Actuala legislație oferă o suficientă flexibilizare a muncii prin: Legea zilierilor, reglementarea agentului de muncă temporară (instituție prea puțin folosită) și prin reglementarea contractelor de muncă part-time și pe perioadă determinată. **Rigorile impuse de actuala legislație reprezintă o minimă protecție acordată salariaților într-o piață a muncii în care se utilizează mult prea mult munca la negru și munca la gri, fenomene care afectează în mod important bugetul public.**

O flexibilizare suplimentară, astfel cum inițiativa legislativă o propune, va determina o vulnerabilizare gravă a lucrătorilor și a veniturilor acestora, care sunt deja mult prea departe în jos de un venit decent și va determina pentru unii angajatori de rea credință oportunități suplimentare pentru a spori munca la gri și pentru a abuza lucrătorii.

Contractul cu zero ore reprezintă de fapt o «legare» a salariatului de angajator, fără însă niciun beneficiu direct pentru angajat, acesta nefiind plătit. **Contractul cu zero ore încalcă un principiu fundamental ce reglementează contractele cu timp parțial, și anume că, în acest tip de contracte, este interzis a se lucra ore suplimentare, principiu care are ca principal argument tocmai evitarea muncii la gri (respectiv interzicerea încheierii unor contracte aparent part-time pentru a plăti «la vedere» doar o parte din salariu și a diminua**

¹ Prin care s-a urmărit transpunerea în legislația națională a Directivei (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană și a Directivei (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

contribuțiile pe care angajatorul trebuie să le achite la bugetele de stat pentru salariile respective).

Propunerea legislativă **încalcă și un al doilea principiu fundamental al contractelor de muncă**, și anume acela al **predictibilității**, relația de muncă fiind puternic afectată cu consecințe multiple, inclusiv de tipul punerii salariatului în imposibilitatea de a accesa credite de orice fel.

Această propunere reprezintă o proliferare a muncii la gri, fenomen pe care legiuitorul încearcă, astăzi, prin alte inițiative legislative, să îl diminueze. Un astfel de fenomen ar avea, bineînțeles, ca efect direct și imediat diminuarea încasărilor la bugetul de stat.

Salariatul este o persoană fizică care încheie un contract de muncă individual cu o persoană fizică sau juridică și se obligă să presteze munca în schimbul unui salariu. În cazul contractului de muncă cu zero ore **nu se mai justifică acest contract de muncă dacă angajatorul nu este obligat să garanteze un număr minim de ore de muncă pe săptămână și angajatul poate să nu accepte munca în momentul în care i se cere de către angajator, așa cum se propune la alin. (3) al art. 103**".

5. 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 cărora *„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 este sumară și 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 și nici concluziile studiilor, lucrărilor de cercetare și evaluărilor statistice care au stat la baza elaborării

propunerii. În plus, nu există nici referiri la impactul asupra sistemului juridic, cu sublinierea implicațiilor asupra legislației în vigoare, nefiind prezentat nici modul în care se asigură concordanța cu reglementările dreptului Uniunii Europene în materie sau la consultările derulate în vederea elaborării propunerii, precum și la măsurile de implementare necesare, iar referirile la impactul social sunt foarte restrânse.

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) [...]”.

De asemenea, nu rezultă nici în ce măsură soluțiile preconizate prin proiect au fost analizate și supuse consultării obligatorii a partenerilor sociali², prevăzute de Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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”.

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

6. Cu titlu preliminar, în privința conținutului normativ al prezentei propuneri, precizăm că soluțiile propuse sunt susceptibile de

² Definiți la art. 1 lit. a) ca fiind „sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale, precum și reprezentanții autorităților administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social”.

a aduce atingere art. 41 alin. (1) și (2) și art. 47 din Constituție³ și, totodată, nu asigură corecta transpunere pentru dispoziții din dreptul Uniunii Europene, fiind necesară revederea și reformularea acestora.

În plus, menționăm că, așa cum sunt redactate, soluțiile preconizate conferă o poziție privilegiată angajatorului, în detrimentul angajaților, care, constrânși de necesitățile personale și familiale firești, se vor afla în situația de a accepta organizarea timpului de muncă propusă de angajator, în cuprinsul noului tip de contract de muncă ce se intenționează a fi reglementat.

Semnalăm că legislația actuală prevede soluții pentru ipoteza vizată prin proiect, iar dificultățile sau neajunsurile pe care le-ar presupune aplicarea normelor în vigoare nu sunt dezvoltate în Expunerea de motive. A se vedea în acest sens: Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de **zilieri**, cu modificările și completările ulterioare și Codul muncii, care reglementează **contractul individual de muncă pe durată determinată** (Titlul II Cap. VI), **munca prin agent de muncă temporară** (Titlul II Cap. VII) și **contractul individual de muncă cu timp parțial** (Titlul II Cap. VIII). De asemenea, pentru aceeași ipoteză se poate face aplicarea dispozițiilor generale cuprinse în Codul civil referitoare la **contractul de furnizare** în forma constând în prestarea de către furnizor a anumitor servicii, la unul sau mai multe termene ulterioare ori în mod continuu, către beneficiar, care se obligă să primească prestarea serviciilor și să plătească prețul lor.

7. În ceea ce privește forma aleasă pentru exprimarea soluțiilor preconizate, nu sunt respectate mai multe exigențe de tehnică legislativă care privesc calitatea actului normativ și, în special, condițiile referitoare la previzibilitatea normelor, precum cele prevăzute la art. 6 alin. (1) și (2) din Legea nr. 24/2000, citate mai sus.

De asemenea, nu este asigurată concordanța cu prevederile art. 8 alin. (4) din Legea nr. 24/2000, care prevede că proiectul de act normativ trebuie „*să instituie reguli necesare, suficiente și posibile, care să conducă la o cât mai mare stabilitate și eficiență legislativă*” și

³ Art. 41 alin. (2) prevede că: „*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*”.

Art.47 alin. (1) și (2) prevăd că: „(1) *Statul este obligat să ia măsuri de dezvoltare economică și de protecție socială, de natură să asigure cetățenilor un nivel de trai decent.*

(2) *Cetățenii au dreptul la pensie, la concediu de maternitate plătit, la asistență medicală în unitățile sanitare de stat, la ajutor de șomaj și la alte forme de asigurări sociale publice sau private, prevăzute de lege. Cetățenii au dreptul și la măsuri de asistență socială, potrivit legii*”.

că „textul legislativ trebuie să fie formulat clar, fluent și inteligibil, fără dificultăți sintactice și pasaje obscure sau echivoce”.

Cu privire la normele de tehnică legislativă, în Decizia Curții Constituționale nr. 22/2016 s-a statuat că „una dintre cerințele principiului respectării legilor vizează calitatea actelor normative”, orice act normativ trebuind „să îndeplinească anumite condiții calitative, printre acestea numărându-se previzibilitatea, ceea ce presupune că acesta trebuie să fie suficient de clar și precis pentru a putea fi aplicat” și că „respectarea prevederilor Legii nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative se constituie într-un veritabil criteriu de constituționalitate prin prisma aplicării art.1 alin. (5) din Constituție”⁴.

8. În ceea ce privește soluțiile legislative propuse pentru alin. (2) - (4) ale art. 103 din Codul muncii, **referitoare la reglementarea unui nou model de organizare a muncii, respectiv contractul de zero ore**, semnalăm următoarele:

8.1. În domeniul relațiilor de muncă, la nivelul dreptului Uniunii Europene, prezintă relevanță *Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană*, având ca termen final de transpunere în legislația internă data de 1 august 2022.

Semnalăm că, în conformitate cu angajamentele asumate prin Tratatul privind Uniunea Europeană, Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene și tratatele de aderare la CEE/CE/UE, precum și în considerarea jurisprudenței Curții de Justiție a Comunităților Europene⁵, până la expirarea termenului de transpunere, statele membre au obligația de a se abține de la a lua măsuri contrare celor prevăzute în directivă⁶.

Mai mult chiar, la art. 22 din Directiva (UE) 2019/1152 se prevede că, până la data de 1 august 2022, „**drepturile și obligațiile stabilite în directivă se aplică tuturor raporturilor de muncă**. Cu toate acestea, un angajator comunică sau completează documentele menționate la

⁴ De asemenea, în Decizia nr. 26/2012 s-a statuat că, deși normele de tehnică legislativă „nu au valoare constituțională, (...) prin reglementarea acestora au fost impuse o serie de criterii obligatorii pentru adoptarea oricărui act normativ, a căror respectare este necesară pentru a asigura sistematizarea, unificarea și coordonarea legislației, precum și conținutul și forma juridică adecvate pentru fiecare act normativ. Astfel, respectarea acestor norme concurează la asigurarea unei legislații care respectă principiul securității raporturilor juridice, având claritatea și previzibilitatea necesară”.

⁵ Devenită, după intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona, Curtea de Justiție.

⁶ A se vedea, spre exemplu, hotărârile din cauzele C-41/74 (Van Duyn), C-148/78 (Ratti), C-129/96 (Inter-Environnement Wallonie).

articolul 5 alineatul (1) și la articolele 6 și 7 numai la cererea unui lucrător care este deja angajat la data respectivă. Absența unei astfel de cereri nu are efectul de a exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la articolele 8-13 lucrătorilor”.

Așa cum rezultă din art. 1, scopul directivei „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 anumite elemente 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 transparentă 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**”⁷.

La art. 4 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, cu privire la minima previzibilitate a muncii se stabilește că:

⁷ Considerentul (6) din preambulul directivei.

„(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 impredictibil, 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).

(2) Un lucrător are dreptul de a refuza o sarcină de serviciu fără să suporte consecințe negative în cazul în care una sau niciuna din cerințele prevăzute la alineatul (1) nu este îndeplinită.

(3) În cazul în care statele membre permit unui angajator să anuleze o sarcină de serviciu fără compensații, acestea iau măsurile necesare, în conformitate cu dreptul intern, contractele colective de muncă sau practicile naționale, pentru a se asigura că lucrătorul are dreptul la compensații în cazul în care angajatorul anulează sarcina de serviciu convenită anterior cu lucrătorul, după împlinirea unui termen limită rezonabil determinat.

(4) Statele membre pot să stabilească modalitățile de aplicare a prezentului articol, în conformitate cu dreptul intern, cu contractele colective de muncă sau cu practicile naționale”.

La **art. 11** sunt prevăzute **măsuri complementare privind contractele la cerere**, după cum urmează: „În cazul în care statele membre permit utilizarea unor contracte la cerere sau a unor 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”.

8.2. Prin urmare, soluțiile legislative propuse pentru **art. 103 alin. (2) - (4)** fie nu transpun, fie transpun incorect, fie sunt contrare

prevederilor subliniate mai sus, cuprinse la art. 4 alin. (2) lit. (m), art. 10 și 11 din Directiva (UE) 2019/1152, contravenind dreptului Uniunii Europene.

9. Referitor la lipsa de predictibilitate a normelor, semnalăm și următoarele aspecte:

La **alin. (2)**, sintagma „în cazurile și în condițiile prezentului cod” poate conduce la dubii în interpretare, neînțelegându-se în ce cazuri poate fi încheiat un contract de zero ore de muncă, având în vedere faptul că în Codul muncii nu există prevederi referitoare la cazurile în care se poate încheia un astfel de contract și nici prezenta propunere nu cuprinde o astfel de dispoziție.

La **alin. (3)**, care prevede definiția contractului de zero ore, semnalăm că acest contract nu reprezintă, de fapt, un contract (definit, la art. 1166 din Codul civil, ca fiind acordul de voințe dintre două sau mai multe persoane cu intenția de a constitui, modifica sau stinge un raport juridic), întrucât părțile nu au nicio obligație concretă una față de cealaltă, angajatorul nefiind obligat „să garanteze un număr minim de ore pe săptămână”, iar angajatul putând „să nu accepte munca în momentul în care i se cere”. După cum se poate observa, contractul își va produce efectele doar în momentul realizării acordului de voință al celor două părți cu privire la prestarea activității, acord ce, în fapt, este foarte probabil să nu se realizeze sau să se realizeze cu dificultate și după trecerea unui interval de timp îndelungat, având în vedere că pot exista situații în care salariatul să refuze de fiecare dată solicitarea angajatorului. În acest caz, apreciem că nu se justifică utilitatea noului tip de contract propus a fi reglementat.

Totodată, din definiția propusă nu reiese cum va fi îndeplinită condiția esențială pentru validitatea contractului referitoare la obiectul determinat și licit, prevăzută la art. 1179 alin. (1) pct. 3, coroborat cu art. 1225 și 1226 din Codul civil și nici nu rezultă unele dintre elementele esențiale ale oricărui contract de muncă, respectiv unde își va desfășura activitatea salariatul (locul muncii), când (în ce zile și în ce intervale orare) și care va fi durata maximă a muncii pe zi/pe săptămână.

Ținând cont de faptul că nu se cunoaște în ce zile, respectiv în ce intervale orare va fi prestată activitatea, nu rezultă cum îi vor fi garantate salariatului cu contract de zero ore dreptul la pauza de masă, la repausul zilnic și la repausul săptămânal, prevăzute de Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru ale cărei

prevederi referitoare la aspectele menționate au fost transpuse prin dispoziții ale Codului muncii.

La **alin. (4)**, potrivit căruia drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, semnalăm faptul că angajatorul, în cazul în care, într-o lună, nu solicită salariatului să presteze activitate, nu își va îndeplini obligația de a garanta în plată un salariu brut **lunar** cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară, prevăzută de art. 164 alin. (3) teza a II-a din Codul muncii. Salariatul, neprestând activitate din cauza faptului că nu a fost solicitat în acest sens, nici nu va beneficia de salariul de bază minim brut pe țară.

Totodată, precizăm că, potrivit art. 260 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară constituie contravenție.

De asemenea, menționăm că, în virtutea dreptului la un nivel de trai decent, *„statul este obligat să adopte măsuri de dezvoltare economică apte să facă posibilă pentru cetățenii săi valorificarea potențialului lor uman și susceptibile să favorizeze desfășurarea de activități prin care cetățenii să își poată asigura un trai decent”*⁸.

10. În considerarea celor expuse *supra*, propunem renunțarea la promovarea prezentei propuneri, deoarece soluțiile preconizate fie aduc atingere unor dispoziții constituționale referitoare la drepturi fundamentale sau ale dreptului Uniunii Europene, fie nu respectă art. 1 alin. (5) din Constituție în componentele referitoare la principiul securității raporturilor juridice și la previzibilitatea și accesibilitatea legii.

PREȘEDINTE

Florin IORDACHE

București

Nr. 788/05.07.2022

⁸ Ioan Muraru, Elena-Simina Tănăsescu, *Constituția României: comentariu pe articole*, Ediția a 3-a revizuită și adăugită, Editura C.H. Beck, București, 2022, p. 416.

1700

EVENIMENTE SUFERITE de actul ...

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

- 3 modificări prin L. nr. 147/2012 M. Of. nr. 509/24 iul. 2012 modifică art. 139 alin. (1)
Lege pentru modificarea art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii

- 4 modificări prin O.U.G. nr. 44/2012 M. Of. nr. 606/23 aug. 2012 prorogă termenul de intrare în vigoare a Legii nr. 134/2010 până la 1 februarie 2013
Ordonanță de urgență privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă
aprobată prin L. nr. 206/2012 M. Of. nr. 762/13 nov. 2012

- 5 modificări prin L. nr. 187/2012 M. Of. nr. 757/12 nov. 2012 la data de 1 februarie 2014, modifică art. 264, art. 265; abrogă art. 261-263
Lege pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal
(v. Decizia I.C.C.J. nr. 4/2014 - M. Of. nr. 434/13 iun. 2014)

- 6 modificări prin O.U.G. nr. 4/2013 M. Of. nr. 68/31 ian. 2013 prorogă termenul de intrare în vigoare a Legii nr. 134/2010 până la 15 februarie 2013
Ordonanță de urgență privind modificarea Legii nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative conexe
aprobată cu modificări și completări prin L. nr. 214/2013 M. Of. nr. 388/28 iun. 2013

- 7 modificări prin L. nr. 2/2013 M. Of. nr. 89/12 feb. 2013 modifică art. 269 alin. (1)
Lege privind unele măsuri pentru degrevarea instanțelor judecătorești, precum și pentru pregătirea punerii în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă

- 8 modificări prin L. nr. 214/2013 M. Of. nr. 388/28 iun. 2013 aprobă cu modificări și completări O.U.G. nr. 4/2013
Lege pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 4/2013 privind modificarea Legii nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative conexe

9 modificări prin	L. nr. 255/2013 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	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>
10 modificări prin	L. nr. 77/2014 Lege pentru modificarea alin. (4) al art. 251 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 470/26 iun. 2014	<i>modifică art. 251 alin. (4)</i>
11 modificări prin	L. nr. 12/2015 Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii	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>
12 modificări prin	L. nr. 97/2015 Lege pentru modificarea art. 137 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 316/8 mai 2015	<i>modifică art. 137 alin. (1)</i>
13 modificări prin	D.C.C. nr. 279/2015 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	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>
14 admisă excepție de neconst. prin	D.C.C. nr. 279/2015 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	M. Of. nr. 431/17 iun. 2015	<i>art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi</i>
15 admisă excepție de neconst. prin	D.C.C. nr. 814/2015 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	M. Of. nr. 950/22 dec. 2015	<i>art. 60 alin. (1) lit. g)</i>
16 modificări prin	D.C.C. nr. 814/2015 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	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>
17 modificări prin	L. nr. 57/2016 Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, precum și a altor acte normative	M. Of. nr. 283/14 apr. 2016	<i>introduce lit. g) la alin. (1) al art. 51</i>
18 admisă excepție de neconst. prin	D.C.C. nr. 261/2016 Decizia nr. 261 din 5 mai 2016 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 511/7 iul. 2016	<i>art. 52 alin. (1) lit. a)</i>

19	modificări prin	D.C.C. nr. 261/2016 Decizia nr. 261 din 5 mai 2016 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 511/7 iul. 2016	<i>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</i>
20	modificări prin	L. nr. 176/2016 Lege pentru modificarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 808/13 oct. 2016	<i>modifică art. 139 alin. (1)</i>
21	completat prin	L. nr. 220/2016 Lege pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 931/18 nov. 2016	<i>introduce o nouă liniuță la art. 139 alin. (1)</i>
22	modificări prin	O.U.G. nr. 53/2017 Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 644/7 aug. 2017	<i>modifică art. 16, art. 17 alin. (5), art. 119, art. 260 alin. (1) lit. e) și art. 265 alin. (2); introduce art. 15_1, lit. e_1)-e_3) și q) la art. 260 alin. (1), alin. (1_1), (4) și (5) la art. 260; abrogă art. 264 alin. (4)</i>
	aprobată cu modificări și completări prin	L. nr. 88/2018 completări prin	M. Of. nr. 315/10 apr. 2018	
23	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>
24	admisă excepție de neconst. prin	D.C.C. nr. 759/2017 Decizia nr. 759 din 23 noiembrie 2017 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 108/5 feb. 2018	<i>art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză</i>
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 navigator	M. Of. nr. 491/14 iun. 2018	<i>modifică art. 277 alin. (2); introduce alin. (7) la art. 72</i>

28	admisă excepție de neconst. prin	D.C.C. nr. 387/2018 Decizia nr. 387 din 5 iunie 2018 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 53 alin. (1) teza întâi din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice și ale art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 642/24 iul. 2018	<i>constată că dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi sunt constituționale în măsura în care sintagma „condiții de vârstă standard” nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea executării contractului individual de muncă, în condiții identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani</i>
29	modificări prin	O.U.G. nr. 96/2018 Ordonanță de urgență privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative	M. Of. nr. 963/14 nov. 2018	<i>modifică art. 56 alin. (1) lit. c); introduce alin. (3) la art. 56 și alin. (1_1) și (1_2) la art. 164</i>
	aprobată cu modificări și completări prin	L. nr. 93/2019 completări prin	M. Of. nr. 354/8 mai 2019	
30	completat prin	O.U.G. nr. 26/2019 Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea unor acte normative	M. Of. nr. 309/19 apr. 2019	<i>introduce art. 147_1</i>
31	modificări prin	L. nr. 93/2019 Lege pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2018 privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative	M. Of. nr. 354/8 mai 2019	<i>aprobă cu modificări și completări O.U.G. nr. 96/2018 și modifică art. 56 alin. (1) lit. c); introduce alin. (4) la art. 56</i>
32	completat prin	L. nr. 153/2019 Lege pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 623/26 iul. 2019	<i>introduce alin. (4) la art. 139</i>
33	completat prin	L. nr. 37/2020 Lege pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii și a art. 94 din Legea educației naționale nr. 1/2011	M. Of. nr. 280/3 apr. 2020	<i>introduce alin. (2_1) și (3_1) la art. 139</i>
34	modificări prin	L. nr. 85/2020 Lege pentru modificarea art. 260 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 525/18 iun. 2020	<i>modifică art. 260 alin. (1) lit. i)</i>
35	modificări prin	L. nr. 151/2020 Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 658/24 iul. 2020	<i>modifică art. 5 alin. (2) - (4), art. 59 lit. a); introduce alin. (5) - (9) la art. 5, lit. r) la art. 260 alin. (1)</i>
36	modificări prin	L. nr. 213/2020 Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 893/30 sep. 2020	<i>modifică art. 17 alin. (6) și (7), art. 242 lit. d), art. 251 alin. (2) și (4); introduce art. 34_1, art. 231_1, alin. (1_1) la art. 251</i>
37	completat prin	L. nr. 298/2020 Lege pentru completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 1293/24 dec. 2020	<i>introduce lit. f) la art. 52 alin. (1), art. 53_1, lit.e_4) la art. 260 alin. (1)</i>

- 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 L. nr. 208/2021 M. Of. nr. 720/22 iul. 2021 completări prin
- 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
- 40) completat prin L. nr. 138/2021 M. Of. nr. 501/13 mai 2021 introduce alin. (6_1) la art. 34
Lege pentru completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii
- 41) modificări prin L. nr. 208/2021 M. Of. nr. 720/22 iul. 2021 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)
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
- 42) modificări prin O.U.G. nr. 117/2021 M. Of. nr. 951/5 oct. 2021 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)
Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii
- 43) modificări prin L. nr. 269/2021 M. Of. nr. 1076/10 nov. 2021 modifică art. 268 alin. (1) lit. a)
Lege pentru modificarea Legii dialogului social nr. 62/2011 și a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii
- 44) completat prin O.U.G. nr. 130/2021 M. Of. nr. 1202/18 dec. 2021 introduce alin. (2_1) și (2_2) la art. 164
Ordonanță de urgență privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative

⁴⁵ modificări prin O.U.G. nr. 142/2021 M. Of. nr. 1249/30 dec. 2021 modifică art. 164 alin. (2_1) și (2_2)

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

⁴⁶ modificări prin L. nr. 140/2022 M. Of. nr. 500/20 mai 2022 modifică art. 13 alin. (4) și art. 56 alin. (1)

Lege privind unele măsuri de ocrotire pentru persoanele cu dizabilități intelectuale și psihosociale și modificarea și completarea unor acte normative lit. b)

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