



CONSILIUL LEGISLATIV

Biroul permanent al Senatului

Bp. 219 / 23.05.2024

Biroul permanent al Senatului

L. 326 / 3.06.2024

## AVIZ

### **referitor la propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii**

Analizând propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii (b219/22.04.2024), transmisă de Secretarul General al Senatului cu adresa nr. XXXV/2271/29.04.2024 și înregistrată la Consiliul Legislativ cu nr. D477/30.04.2024,

## **CONSILIUL LEGISLATIV**

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

**Avizează negativ propunerea legislativă, pentru următoarele considerente:**

1. Prezenta propunere legislativă are, în fapt, ca obiect modificarea art. 52 și art. 56 din Codul muncii, urmărindu-se reglementarea suspendării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului ca urmare a plângerii formulate de angajator, restrângerea cazurilor în care salariatul al cărui contract a fost suspendat din inițiativa angajatorului își poate relua activitatea și poate beneficia de despăgubiri, precum și reglementarea încetării de drept a contractului individual de muncă ca urmare a condamnării pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută sau ca urmare a plângerii formulate de către angajator.

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

3. Referitor la Expunerea de motive, semnalăm că aceasta nu conține elementele prevăzute la art. 31 din Legea nr. 24/2000,

republicată, cu modificările și completările ulterioare, nefiind prezentate, printre altele, impactul asupra sistemului juridic, concluziile studiilor și lucrărilor de cercetare, și nici informații cu privire la consultările derulate, ceea ce conduce la concluzia nerespectării exigenței de tehnică legislativă referitoare la obligația fundamentării actelor normative. Precizăm că, potrivit considerentelor exprimate în Decizia Curții Constituționale nr. 682 din 27 iunie 2012, „Lipsa unei fundamentări temeinice a actului normativ în discuție determină, [...], încălcarea prevederilor din Constituție cuprinse în art. 1 alin. (5) [...]”.

4. Analizând textele preconizate, observăm că, în actuala redactare, acestea încalcă mai multe prevederi constituționale: ale art. 23 alin. (11) din Legea fundamentală prevede principiul nevinovăției, „Până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești de condamnare, persoana este considerată nevinovată”, ale art. 53 coroborate cu art. 41 alin. (1), sub aspectul proporționalității restrângerii dreptului la muncă și ale art. 1 alin. (5) privind principiul legalității, în componenta referitoare la respectarea principiului securității raporturilor juridice și asigurarea calității actului normativ.

În ceea ce privește **calitatea actului normativ**, Curtea Constituțională s-a pronunțat în mai multe rânduri<sup>1</sup>, statuând că aceasta reprezintă „*una dintre cerințele principiului respectării legilor*” și că „*respectarea prevederilor Legii nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative se constituie într-un veritabil criteriu de constitutionalitate prin prisma aplicării art. 1 alin. (5) din Constituție*” .

Totodată precizăm că, potrivit art. 6 alin. (1) teza I din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, „*Proiectul de act normativ trebuie să instituie reguli necesare, suficiente și posibile care să conducă la o cât mai mare stabilitate și eficiență legislativă*”, iar potrivit art. 24 alin. (1), soluțiile legislative preconizate prin proiectul de act normativ trebuie să acopere întreaga problematică a relațiilor sociale ce reprezintă obiectul de reglementare pentru a se evita lacunele legislative.

5. Referitor la textul preconizat pentru **art. 52 alin. (1) lit. b)** din Codul muncii, semnalăm că acesta doar reia soluția *de lege lata*, cu schimbarea topicii și folosind o expresie ușor modificată.

---

<sup>1</sup> A se vedea paragraful 35 din Decizia Curții Constituționale nr. 22/2016 care trimite la Decizia nr. 1 din 10 ianuarie 2014, Decizia nr. 17 din 21 ianuarie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 79 din 30 ianuarie 2015, paragrafele 95 și 96.

Astfel, textul de lege lata prevede suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului „**în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului** sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești”, iar textul de lege ferenda preconizează aceleași motive de suspendare, „în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută sau **ca urmare a plângerii formulate de angajator**, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești”.

După cum se poate observa, sintagmele subliniate în paragraful precedent au același sens, de a lăsa inițiativa suspendării contractului individual de muncă în această ipoteză legală în totalitate la dispoziția angajatorului, cel care formulează plângerea prealabilă și dispune, în același timp, suspendarea raportului de muncă, aspect declarat neconstituțional, la pct. 37 din Decizia nr. 279/2015 statuându-se că: „... în urma efectuării **testului de proporționalitate vizând măsura restrângerii exercițiului dreptului la muncă**, suspendarea contractului individual de muncă ca efect al formulării unei plângeri penale de către angajator împotriva salariatului nu întrunește condiția caracterului proporțional, măsura fiind excesivă în raport cu obiectivul ce trebuie atins, astfel că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 sunt neconstituționale”.

Aceste considerente sunt aplicabile *mutatis mutandis* în cazul textului preconizat pentru art. 52 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, **teza a II-a** restrângând dreptul la muncă printr-o măsură care nu este proporțională cu scopul urmărit, ceea ce înseamnă că încalcă prevederile coroborate ale art. 41 și 53 din Constituție.

6. Referitor la intervenția propusă pentru **art. 52 alin. (2)** din Codul muncii, semnalăm că, prin textul preconizat, sintagma „dacă se constată nevinovăția celui în cauză”, prezentă în textul *de lege lata* și pe care Curtea Constituțională a considerat-o constituțională, este înlocuită în textul *de lege ferenda* prin sintagma „dacă se pronunță o soluție de clasare în temeiul art. 16 alin. (1) lit. a)-d) din Codul de procedură penală sau achitare”.

În primul rând, semnalăm că sintagmele subliniate nu sunt echivalente ca sens, cea din textul preconizat fiind foarte restrictivă în privința ipotezelor vizate.

În al doilea rând, observăm că soluția propusă pentru art. 52 alin. (2) nu întrunește cerințele de claritate și predictibilitate, chiar sub aspectul sintagmei nou introduse, deoarece nu se înțelege dacă a fost vizată doar

**pronunțarea de hotărâri judecătorești** sau și **dispunerea prin ordonanță de către procuror a clasării** când nu se exercită acțiunea penală ori, după caz, se stinge acțiunea penală exercitată, întrucât există unul dintre cazurile prevăzute la art. 16 alin. (1) lit. a)-d), dat fiind că procurorul nu pronunță soluții, ci le dispune.

În al treilea rând și cel mai important, semnalăm că prin reglementarea expresă a dreptului salariatului de a relua activitatea anterioară și a obligației angajatorului de a plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului, doar „dacă se pronunță o soluție de clasare în temeiul art. 16 alin. (1) lit. a)-d) din Codul de procedură penală sau achitare”, **rămân neacoperite celelalte ipoteze în care s-a dispus clasarea de către procuror în temeiul art. 16 alin. (1) lit. e)-j) din Codul de procedură penală**, dar și **ipotezele în care s-a pronunțat o hotărâre judecătorească de încetare a procesului penal, în cazurile prevăzute la art. 16 alin. (1) lit. e)-j)**, toate acestea fiind situații în care salariatul se bucură în continuare de prezumția de nevinovăție, deoarece **vinovăția acestuia nu a fost dovedită**.

În aceste cazuri, în care salariatul nu este condamnat pentru săvârșirea unei fapte penale incompatibile cu funcția deținută, adică vinovăția acestuia nu este constatată prin hotărâre judecătorească, însă contractul său de muncă a fost suspendat din inițiativa angajatorului pe motivul că a fost trimis în judecată, **lipsește reglementarea urmării în ceea ce privește reluarea activității de către salariat și plata despăgubirilor de către angajator, norma propusă fiind incompletă**.

Precizăm că, în concordanță cu prevederile constituționale referitoare la principiul prezumției de nevinovăție, la art. 4 din Codul de procedură penală, se dă expresie principiului *nemo praesumitur malus nisi probetur* (nimeni nu este presupus vinovat decât dacă este dovedit) și principiului *in dubio pro reo* (în caz de îndoială, în favoarea învinuitului sau orice unui dubiu funcționează în favoarea inculpatului), prevăzându-se în mod expres că **orice persoană este considerată nevinovată până la stabilirea vinovăției sale printr-o hotărâre penală definitivă și că după administrarea întregului probatoriu, orice îndoială în formarea convingerii organelor judiciare se interpretează în favoarea suspectului sau inculpatului**.

Așa cum rezultă din prevederile art. 99 din Codul de procedură penală, în aplicarea principiului prezumției de nevinovăție, în procesul penal **prezumția de nevinovăție nu este răsturnată, suspectul sau**

**inculpatul nu trebuie în niciun moment să-și dovedească nevinovăția, iar sarcina probei vinovăției revine procurorului în acțiunea penală sau părții civile/procurorului în acțiunea civilă, textul asigurând și transpunerea art. 6 din Directiva (UE) 2016/343 a Parlamentului European și a Consiliului din 9 martie 2016 privind consolidarea anumitor aspecte ale prezumției de nevinovăție și a dreptului de a fi prezent la proces în cadrul procedurilor penale<sup>2</sup>.**

Prezumția de nevinovăție este consacrată la nivel de principiu și în art. 48 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, articolul 6 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, articolul 14 din Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice și articolul 11 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, iar faptul că dubiul profită celui acuzat este statuat și în jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (a se vedea, spre exemplu, Hotărârea din 6 decembrie 1988, în cauza *Barbera, Messegue și Jabardo împotriva Spaniei*).

În considerarea celor de mai sus, opinăm în sensul că textul propus pentru art. 52 alin. (2) din Codul muncii nu asigură respectarea principiului constituțional al nevinovăției și nici a principiului *in dubio pro reo*.

Faptul că nu a fost dovedită o vinovăție penală a salariatului nu poate fi folosit ca argument pentru a se concluziona în sensul că planează suspiciuni de vinovăție contractuală a salariatului, suspiciuni pe care el însuși ar trebui să le infirme, doar pe calea prevalării de prevederile art. 18 din Codul de procedură penală, adică cerând continuarea procesului penal. Așadar, singura cale pe care salariatul ar avea-o, pentru a-și relua activitatea și a primi despăgubiri de la angajator ar fi, în opinia inițiatorilor, aceea de a continua procesul penal, cu evidente costuri nu doar materiale pentru acesta, ci și cele care de natură să-i afecteze integritatea fizică și psihică.

Se afirmă în instrumentul de prezentare și motivare că atunci „când însă organele competente au luat una din aceste măsuri, ca urmare a faptului că a intervenit amnistia, prescripția răspunderii penale, retragerea plângerii sau împăcarea părților, nu ar mai fi posibil

---

<sup>2</sup> „(1) Statele membre se asigură că sarcina probei în ceea ce privește stabilirea vinovăției persoanelor suspectate și acuzate revine organelor de urmărire penală. Prin aceasta nu se aduce atingere niciunei obligații a judecătorului sau a instanței competente de a căuta atât probe incriminatoire, cât și dezincriminatoire, și nici dreptului apărării de a prezenta probe în conformitate cu dreptul intern aplicabil.

(2) Statele membre se asigură că orice dubiu cu privire la vinovăție este în favoarea persoanei suspectate sau acuzate, inclusiv atunci când instanța evaluează posibilitatea achitării persoanei respective”.

sa fie reținută existența nevinovăției”, alegația fiind în mod evident eronată, dat fiind că în cursul urmăririi penale sau a procesului penal se constată/reține doar vinovăția unei persoane sau neîntrunirea elementelor infracțiunii.

De asemenea, se trage o concluzie neargumentată în sensul că „dacă cel în cauză nu și-a exercitat dreptul prevăzut de lege se prezumă implicit, că **el achiesat asupra vinovăției penale** și deci nu are vocație la plata despăgubirilor prevăzute de lege”, când, o persoană care nu a fost condamnată penal nu poate achiesa în mod logic asupra faptului că ar fi vinovată, iar sarcina probei vinovăției revine exclusiv acuzatorului.

Concluzia în sensul că salariatul ar trebui să-și probeze nevinovăția în fața angajatorului, în absența pronunțării unei hotărâri de achitare sau a dispunerii unei soluții de clasare în temeiul art. 16 alin. (1) lit. a)-d) din Codul de procedură penală, este eronată în opinia noastră, deoarece pleacă de la o premisă greșită, aceea că neconstatarea nevinovăției penale nu înseamnă automat și lipsa vinovăției civile, iar această lipsă poate fi constată prin solicitarea continuării procesului penal de către salariat, afirmându-se că angajatorul nu are la dispoziție aceleași drepturi procesuale.

Precizăm că angajatorul are la dispoziție acțiunea civilă în procesul penal, constituindu-se ca parte civilă, acțiunea civilă exercitată în cadrul procesului penal având ca obiect tragerea la răspundere civilă delictuală a persoanelor responsabile potrivit legii civile pentru prejudiciul produs prin comiterea faptei care face obiectul acțiunii penale (art. 19 Cod procedură penală).

Pe de altă parte, în absența constatării vinovăției penale prin hotărâre judecătorească, rezultă că suspendarea voluntară din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe motiv de trimitere în judecată a salariatului pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută nu a fost întemeiată, iar **o eventuală vinovăție civilă**, care poate atrage răspunderea civilă contractuală sau delictuală, **trebuie dovedită tot de angajator, dat fiind că sarcina probei și în procesul civil, potrivit art. 249 din Codul de procedură civilă, incumbă celui care face o susținere**<sup>3</sup>.

Mai mult, semnalăm că dacă s-a dispus clasarea sau s-a pronunțat încetarea procesului penal în temeiul la art. 16 alin. (1) lit. g), pentru că „**a fost retrasă plângerea prealabilă**, în cazul infracțiunilor pentru care retragerea acesteia înlătură răspunderea penală, **a intervenit**

---

<sup>3</sup> „Cel care face o susținere în cursul procesului trebuie să o dovedească, în afară de cazurile anume prevăzute de lege”.

**împăcarea ori a fost încheiat un acord de mediere în condițiile legii**”, angajatorul cu rea credință poate face uz de una dintre căile menționate anterior, care conduc la clasare sau la încetarea procesului penal, pentru a împiedica reluarea activității de către salariat și plata despăgubirilor către acesta.

În acest context, precizăm că, în Decizia nr. 279/2015, Curtea Constituțională a reținut că, „spre deosebire de situația altor categorii socio-profesionale, când suspendarea operează ca urmare a punerii în mișcare a acțiunii penale și/sau a trimiterii în judecată, **acte dispuse de magistrați, având un caracter obiectiv, extrinsec raporturilor** dintre cel care desfășoară activitatea profesională și instituția, autoritatea ori corpul profesional din care face parte, **suspendarea contractului de muncă în ipoteza art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 se poate dispune de către angajator ca urmare a plângerii penale pe care tot el o formulează împotriva salariatului, de voința acestuia depinzând, deopotrivă, cauza suspendării contractului de muncă și instituirea acestei măsuri**”.

Învederăm că în jurisprudența sa constantă<sup>4</sup>, „Curtea a amintit că și în situația în care **fapta** pentru care s-a formulat plângere penală ori s-a dispus trimiterea în judecată **nu va atrage răspunderea penală, aceasta poate constitui abatere disciplinară care poate oferi temeiul desfacerii contractului de muncă**”.

Prin urmare, dacă **un salariat săvârșește fapte incompatibile cu funcția deținută, indiferent de caracterului penal al acestora**, poate proceda, fără a fi obligat, la **concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, în temeiul art. 61 lit. a)** (în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară), **lit. b)** (în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală) sau **lit. d)** (în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat).

Astfel, dacă nu a fost incident vreunul din cazurile prevăzute la art. 16 alin. (1) lit. a)-d) din Codul de procedură penală care să conducă la clasare sau achitare, **dar nu s-a stabilit răspunderea penală a salariatului**, din diferite motive (inclusiv din culpa angajatorului sau din lipsa de diligență a statului) înseamnă că suspendarea contractului de

---

<sup>4</sup> A se vedea, spre exemplu, Decizia nr.24/2003 și Decizia nr. 279/2015.

muncă din inițiativa angajatorului pe motivul trimiterii în judecată pentru săvârșirea unei fapte penale incompatibile cu funcția deținută nu a fost justificată sau a fost prematură, dat fiind că angajatorul avea posibilitatea de a aștepta pronunțarea unei hotărâri definitive și de a proceda în consecință, dar și de a demara cercetarea disciplinară, care se putea finaliza chiar cu sancțiunea desfacerii contractului individual de muncă.

În concluzie, constatăm că textul propus, prin lacunele sale conduce și la restrângerea dreptului la muncă, în dezacord cu prevederile art. 53 din Codul muncii, alături de nerespectarea principiului constituțional al nevinovăției și principiilor sarcinii probei din procesul penal și civil, dat fiind că angajatorul poate refuza reintegrarea în muncă a salariatului, dacă s-a dispus clasarea în temeiul art. 16 alin. (1) lit. e)-j) din Codul de procedură penală sau s-a pronunțat o hotărâre judecătorească de încetare a procesului penal, în cazurile prevăzute la art. 16 alin. (1) lit. e)-j), fără ca vinovăția penală sau civilă a salariatului să fie dovedită.

7. Referitor la textul propus pentru **art. 56 alin. (1) lit. f)**, semnalăm că acesta nu are în vedere toate ipotezele posibile și particularitățile acestora, deoarece urmărește a reglementa **încetarea de drept a contractului individual de muncă doar ca urmare a condamnării pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută sau ca urmare a plângerii formulate de către angajator**, ceea ce înseamnă că în situația condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate pentru alte infracțiuni decât cele prevăzute de textul *de lege ferenda*, contractul individual de muncă nu încetează de drept.

Prin caracterul său lacunar, textul propus aduce atingere principiului securității raporturilor juridice, dat fiind că, angajatorul va fi obligat să rămână într-o stare de incertitudine cu privire la salariatul care nu-și va îndeplini obligațiile contractuale ca urmare a imposibilității obiective de executare a contractului de muncă, fiind condamnat la pedeapsă privativă de libertate, deoarece așa cum a subliniat și Înalta Curte de Casație și Justiție (Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept) în Decizia nr. 15/2017, în aceste cazuri condamnatul se află în „*imposibilitate fizică de a se prezenta la locul de muncă pentru a-și îndeplini obligațiile contractuale*”.

În Decizia nr. 678/2023, Curtea a statuat că „securitatea juridică a persoanei se definește ca un complex de garanții de natură constituțională sau cu valențe constituționale inerente statului de drept, în considerarea cărora **legiuitorul are obligația constituțională de a**



**asigura atât o stabilitate firească dreptului, cât și valorificarea în condiții optime a drepturilor și libertăților fundamentale” și că „securitatea juridică reprezintă una dintre valorile fundamentale ale statului, fiind cuprinsă în mod implicit la art.1 din Constituție (...). (...) acest principiu se deduce atât din prevederile art.1 alin.(3) și (5) din Constituție, cât și din preambulul Convenției pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, astfel cum a fost interpretat de Curtea Europeană a Drepturilor Omului în jurisprudența sa. (...) Curtea europeană a mai statuat că, „**odată ce a fost adoptată o soluție de către stat, ea trebuie implementată cu o claritate și o coerență rezonabile pentru a evita pe cât posibil insecuritatea juridică și incertitudinea pentru subiecții de drept**”<sup>5</sup> .**

Pe de altă parte, reglementarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă **ca urmare a plângerii formulate de către angajator**, așa cum se preconizează în textul propus, are un vădit caracter neconstituțional, încălcând deopotrivă prevederile constituționale referitoare la restrângerea dreptului la muncă (art. 41 și 53) și pe cele referitoare la principiul prezumției de nevinovăție, argumentele prezentate la punctele anterioare din aviz fiind aplicabile și în acest caz, cu mențiunea că, în mod evident, încetarea contractului individual de muncă are consecințe mai grave decât suspendarea contractului, iar ceea ce nu este posibil din punct de vedere legal în cazul suspendării, cu atât mai mult nu este posibil în cazul încetării contractului.

\*

\* \*

În concluzie, întrucât aduce atingere mai multor prevederi constituționale, din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice și din Declarația Universală a Drepturilor Omului, propunerea legislativă nu poate fi promovată.

  
**PREȘEDINTE**  
**Florin IORDACHE**

București  
Nr. 517/22.05.2024

---

<sup>5</sup> La paragrafele 52 și 53, citând alte decizii anterioare

**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))

<sup>1</sup> republicare cu renumerotare

M. Of. nr. 345/18 mai 2011

Lege - Codul muncii

<sup>2</sup> completat prin

L. nr. 76/2012

M. Of. nr. 365/30 mai 2012

Lege pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă

*introduce, la 1 septembrie 2012, alin. (3) la art. 269*

**Dispune republicarea cu renumerotare**

<sup>3</sup> modificări prin

L. nr. 147/2012

M. Of. nr. 509/24 iul. 2012

Lege pentru modificarea art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii

*modifică art. 139 alin. (1)*

<sup>4</sup> modificări prin

O.U.G. nr. 44/2012

M. Of. nr. 606/23 aug. 2012

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

*prorogă termenul de intrare în vigoare a Legii nr. 134/2010 până la 1 februarie 2013*

<sup>5</sup> modificări prin

L. nr. 187/2012

M. Of. nr. 757/12 nov. 2012

Lege pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal

*la data de 1 februarie 2014, modifică art. 264, art. 265; abrogă art. 261-263*

**Dispune republicarea cu renumerotare**

(v. Decizia I.C.C.J. nr. 4/2014 - M. Of. nr. 434/13 iun. 2014)

<sup>6</sup> modificări prin

O.U.G. nr. 4/2013

M. Of. nr. 68/31 ian. 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

*prorogă termenul de intrare în vigoare a Legii nr. 134/2010 până la 15 februarie 2013*

<sup>7</sup> modificări prin

L. nr. 2/2013

M. Of. nr. 89/12 feb. 2013

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

*modifică art. 269 alin. (1)*

8 modificări prin	L. nr. 214/2013 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	M. Of. nr. 388/28 iun. 2013	<i>aprobă cu modificări și completări O.U.G. nr. 4/2013</i>
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>
<b>Dispune republicarea cu renumerotare</b>			
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>

- <sup>16</sup> modificări prin D.C.C. nr. 814/2015 M. Of. nr. 950/22 dec. 2015 *suspendă pentru o perioadă de 45 de zile dispozițiile art. 60 alin. (1) lit. g) (termenul se împlinește la 5 februarie 2016) după care operează art. 147 din Constituție*  
Decizia nr. 814 din 24 noiembrie 2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii
- <sup>17</sup> 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**
- <sup>18</sup> 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
- <sup>19</sup> 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
- <sup>20</sup> 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
- <sup>21</sup> 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
- <sup>22</sup> 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;*  
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 *abrogă art. 264 alin. (4)*
- <sup>23</sup> 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 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 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. 474/6 mai 2021 M. Of. nr. 720/22 iul. 2021	<i>introduce alin. (1_1)-(1_7) la art. 16, lit. o) la art. 17 alin. (3) și alin. (3) la art. 110</i>
39 modificări prin	O.U.G. nr. 37/2021 Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii respinsă prin L. nr. 275/2022	M. Of. nr. 474/6 mai 2021 M. Of. nr. 961/3 oct. 2022	<i>modifică art. 17 alin. (4), art. 119 alin. (2) și art. 241; introduce alin. (4_1) la art. 17</i>

ieșit din vigoare

- 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  
aprobată prin L. nr. 145/2023 M. Of. nr. 473/29 mai 2023

**Dispune republicarea cu renumerotare**

<sup>46</sup> 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.

<sup>47</sup> 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

<sup>48</sup> 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*

<sup>49</sup> 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

<sup>50</sup> 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

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



- <sup>52</sup> 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
- aprobată cu modificări prin L. nr. 358/2023 M. Of. nr. 1083/29 nov. 2023
- 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 acesteia în Monitorul Oficial al României, Partea I.
- <sup>53</sup> 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
- <sup>54</sup> 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
- <sup>55</sup> 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
- <sup>56</sup> modificări prin L. nr. 358/2023 M. Of. nr. 1083/29 nov. 2023 *aprobă cu modificări O.U.G. nr. 42/2023*
- Lege privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 42/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii