

**Codul muncii, legislație conexă  
și jurisprudență**

**Octombrie 2022**

**Codul muncii, legislație conexă  
și jurisprudență**

**Octombrie 2022**

# LEGEA NR. 53/2003<sup>1)</sup> – CODUL MUNCII

<sup>1)</sup> Rep. (M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011). Cu modif. aduse prin:

- 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. modif. 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 modif. 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. modif. alin. (4) al art. 251 CM (M. Of. 470 din 26 iunie 2014);
- L. nr. 12/2015 pt. modif. și compl. CM (M. Of. nr. 52 din 22 ianuarie 2015);
- L. nr. 97/2015 pt. modif. 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. modif. 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. modif. 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. modif. 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. modif. și compl. CM (M. Of. nr. 315 din 10 aprilie 2018);
- L. nr. 127/2018 pt. modif. 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. modif. și compl. unor acte normative (M. Of. nr. 963 din 14 noiembrie 2018);
- O.U.G. nr. 26/2019 pt. modif. 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);
- L. nr. 37/2020 pt. compl. art. 139 CM și a art. 94 L. educației naționale nr. 1/2011 (M. Of. nr. 280 din 3 aprilie 2020);
- L. nr. 85/2020 pt. modif. art. 260 alin. (1) lit. i) CM (M. Of. nr. 525 din 18 iunie 2020);
- L. nr. 151/2020 pt. modif. și compl. CM (M. Of. nr. 658 din 24 iulie 2020);
- L. nr. 213/2020 pt. modif. și compl. CM (M. Of. nr. 893 din 30 septembrie 2020);
- L. nr. 298/2020 pt. compl. CM (M. Of. nr. 1293 din 24 decembrie 2020);
- O.U.G. nr. 36/2021 priv. utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă și pt. modif. și compl. unor acte normative (M. Of. nr. 474 din 6 mai 2021);
- L. nr. 138/2021 pt. compl. art. 34 CM (M. Of. nr. 501 din 13 mai 2021);
- L. nr. 208/2021 pt. aprob. O.U.G. nr. 36/2021 (M. Of. nr. 720 din 22 iulie 2021);
- O.U.G. nr. 117/2021 pt. modif. și compl. CM (M. Of. nr. 951 din 5 octombrie 2021);
- L. nr. 269/2021 pt. modif. L. dialogului social nr. 62/2011 și a CM (M. Of. nr. 1076 din 10 noiembrie 2021);
- O.U.G. nr. 130/2021 priv. unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pt. modif. și compl. unor acte normative (M. Of. nr. 1202 din 18 decembrie 2021);
- O.U.G. nr. 142/2021 pt. modif. și compl. O.U.G. nr. 110/2017 priv. Programul de susținere a întreprinderilor mici și mijlocii și a întreprinderilor mici cu capitalizare de piață medie – IMM INVEST ROMÂNIA, pt. modif. Schemei de ajutor de stat pentru susținerea activității IMM-urilor în contextul crizei economice generate de pandemia COVID-19, aprob. prin art. II O.U.G. nr. 42/2020, pt. modif. art. III O.U.G. nr. 16/2021 pt. modif. și compl. O.U.G. nr. 110/2017, precum și pt. modif. și compl. Schemei de ajutor de stat pentru susținerea activității IMM-urilor în contextul crizei economice generate de pandemia COVID-19, precum și pt. modif. art. 164 alin. (2<sup>1</sup>) și (2<sup>2</sup>) CM (M. Of. nr. 1249 din 30 decembrie 2021);

## 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.

(3)<sup>1)</sup> De la prevederile art. 39 alin. (1) lit. m<sup>1)</sup>, art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 alin. (2) pot fi prevăzute prin legi speciale dispoziții specifice derogatorii numai pentru raporturile de muncă sau de serviciu desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională, personalul diplomatic și consular, magistrați, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv pentru raporturile de serviciu ale funcționarilor publici.

● **RIL. V. Dec. ICCJ (RIL) nr. 16/2016** (*infra*, art. 278).

● **DISPOZIȚII CONEXE. V. O.U.G. nr. 50/2022** pt. reglem. muncii în domeniul maritim (M. Of. nr. 382 din 19 aprilie 2022).

● **JURISPRUDENȚĂ. Dec. ICCJ (SC I) nr. 3165/2011** ([www.scj.ro](http://www.scj.ro)): „În conformitate cu art. 1 CM, acest act normativ reprezintă dreptul comun în materia raporturilor individuale și colective de 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 [abrog. prin L. nr. 62/2011] (cf. art. 721 CPC, «dispozițiile codului (...) se aplică și în materiile prevăz. de alte legi, în măsura în care acestea nu cuprind dispoziții potrivnice» [art. 2 alin. (2) NCPC: «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 [abrog. 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;

● L. nr. 140/2022 priv. unele măsuri de ocrotire pentru persoanele cu dizabilități intelectuale și psihosociale și modif. și compl. unor acte normative (M. Of. nr. 500 din 20 mai 2022; intrată în vigoare la 90 de zile de la publ.)

● L. nr. 144/2022 pt. modif. și compl. art. 34 CM (M. Of. nr. 502 din 23 mai 2022);

● L. nr. 275/2022 priv. respingerea O.U.G. nr. 37/2021 pt. modif. și compl. CM (M. Of. nr. 961 din 3 octombrie 2022);

● **L. nr. 283/2022** pt. modif. și compl. CM, precum și a O.U.G. nr. 57/2019 – CA (M. Of. nr. 1013 din 19 octombrie 2022; „**Art. II. Pentru salariații care are raporturi de muncă stabilite anterior datei de intrare în vigoare a prezentei L., informațiile suplimentare priv. condițiile aplicabile raportului de muncă se comunică de către angajator, la cerere, în max. 30 zile lucrătoare de la data primirii solicitării scrise a salariatului. Lipsa unei astfel de solicitări nu exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la art. 35 alin. (1), art. 39 alin. (1), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 și art. 278<sup>2</sup> CM (...), cu modif. (...) aduse prin prezenta L.**”).

<sup>1)</sup> Alin. (3) al art. 1 a fost introdus prin art. I pct. 1 L. nr. 283/2022.

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;

h)<sup>1)</sup> persoanelor angajate, care prestează muncă legal pentru un angajator cu sediul în România.

● **DISPOZIȚII CONEXE. L. societăților nr. 31/1990, rep. (M. Of. nr. 1066 din 17 noiembrie 2004; cu modif. ult.): „Art. 284. Încadrarea salariaților la societăți se face pe bază de contract individual de muncă, cu respectarea legislației muncii și asigurărilor sociale”.**

**L. cadastrului și a publicității imobiliare nr. 7/1996, rep. (M. Of. nr. 720 din 24 septembrie 2015; cu modif. ult.): „Art. 3. (1) (...) personalul acesteia [Agenției Naționale de Cadastru și Publicitate Imobiliară], precum și cel al instituțiilor subordonate fiind încadrat cu contract individual de muncă”.**

**L. nr. 167/2014 priv. exercitarea profesiei de bonă (M. Of. nr. 922 din 18 decembrie 2014):**

**„Art. 7. Exerțitarea profesiei de bonă [persoana fizică, cetățean român sau străin, cu domiciliul ori reședința legală în România, calificată potrivit prevederilor legale să desfășoare servicii de îngrijire și supraveghere a copilului] se poate realiza, cu respectarea condițiilor prevăz. la art. 5 alin. (1) [Poate exercita profesia de bonă orice persoană fizică dacă îndeplinește următoarele condiții: a) este cetățean român sau străin cu domiciliul/reședința, de regulă, în aceeași localitate cu domiciliul/reședința copilului {locul unde reprezentantul legal al copilului la care acesta locuiește în mod statornic sau locul unde reprezentantul legal al copilului declară că își are locuința principală/secundară}; b) este cetățean străin cu drept de muncă în România și posedă un titlu oficial de calificare recunoscut sau echivalent pentru profesia de bonă {a) certificatul obținut cf. O.G. nr. 129/2000 priv. formarea profesională a adulților; b) diploma, certificatul sau un alt titlu de bonă, recunoscute ori echivalente cf. L. nr. 200/2004 priv. recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesii reglementate din România}; c) are capacitate deplină de exercițiu, în condițiile legii; d) este aptă din punct de vedere medical pentru exercitarea profesiei; îndeplinirea acestei condiții se dovedește cu certificat medical eliberat în condițiile legii; e) este aptă din punct de vedere psihologic; îndeplinirea acestei condiții se dovedește cu raportul de evaluare eliberat în condițiile legii; f) nu are antecedente penale, cu excepția faptelor săvârșite din culpă, dovedite prin certificat de cazier judiciar] și (3) [Documentele care atestă îndeplinirea condițiilor prevăz. la alin. (1) lit. d)-f) se actualizează anual, prin: a) furnizarea serviciilor în baza unui contract individual de muncă încheiat între bonă și o persoană juridică; **Art. 8. (1) În desfășurarea activității, bona îndeplinește, cel puțin, următoarele atribuții: a) îngrijirea și supravegherea copilului {persoană care nu a împlinit vârsta de 18 ani și care nu a dobândit capacitatea deplină de exercițiu, potrivit legii}; b) hrănirea copilului; c) acordarea primului ajutor în caz de îmbolnăvire/accidentare a copilului; d) informarea reprezentantului legal al copilului cu privire la evoluția acestuia, precum și informarea de urgență a angajatorului referitor la apariția unor situații deosebite cu privire la copil; e) însoțirea copilului la activități recreative, culturale, artistice, sportive și școlare proprii vârstei sau sprijinirea acestuia pentru desfășurarea unor asemenea activități, precum și realizarea de activități de educare și dezvoltare a deprinderilor de viață independentă; f) alte atribuții convenite prin contract. (2) Atribuțiile****

<sup>1)</sup> Lit. h) a art. 2 a fost introdusă prin art. 1 pct. 2 L. nr. 283/2022.

prevăz. la alin. (1) sunt exercitate în baza unui plan de activități, stabilit de comun acord cu reprezentantul legal al copilului, în funcție de nevoile copilului și ale familiei acestuia. (3) Modelul planului de activități prevăz. la alin. (2) va fi stabilit prin NM de aplicare a prezentei L. și va fi anexă la contractul individual de muncă/contractul de prestări servicii. **Art. 10.** (1) Bona răspunde disciplinar, contravențional, civil și penal, după caz, potrivit legii. (3) Constatarea abaterii disciplinare, cercetarea acesteia și sancțiunile disciplinare sunt prevăz. în normele de aplicare a prezentei L. **Art. 11.** (1) Monitorizarea activității bonei este realizată de către angajator, în baza contractului individual de muncă încheiat între cele două părți”.

V. și **H.G. nr. 652/2017** pt. aprob. NM L. nr. 167/2014 (M. Of. nr. 738 din 14 septembrie 2017).

## 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. (R) 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, retribuția muncii depuse, dreptul la negocieri și caracterul obligatoriu al convențiilor colective încheiate ca urmare a acestor negocieri”.

V. și **D.C.C. (R) 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 L.”.

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

(2)<sup>1)</sup> Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) 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 orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(5)<sup>2)</sup> Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

(7)<sup>3)</sup> Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

(10)<sup>4)</sup> Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) este interzis.

---

<sup>1)</sup> Alin. (2)-(4) ale art. 5 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 1 L. nr. 151/2020.

<sup>2)</sup> Alin. (5)-(9) ale art. 5 au fost introduse prin art. unic pct. 2 L. nr. 151/2020.

<sup>3)</sup> Alin. (7) al art. 5 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 3 L. nr. 283/2022.

<sup>4)</sup> Alin. (10) al art. 5 a fost introdus prin art. I pct. 4 L. nr. 283/2022.

• **DISPOZIȚII CONEXE. O.G. nr. 137/2000** priv. preven. și sancț. tuturilor formelor de discriminare, rep. (M. Of. nr. 166 din 7 martie 2014; cu modif. ult.): „**Art. 1.** (2) Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: e) drepturile economice, sociale și culturale, în special: (i) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare; (3) Exercițarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile. **Art. 2.** (1) Potriv. prezentei O.G., prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alt domenii ale vieții publice. (2) Dispoziția de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevăz. la alin. (1) este considerată discriminare în înțelesul prezentei O.G. (3) Sunt discriminatorii, potrivit prezentei O.G., prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăz. la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare. (4) Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale. (5<sup>1</sup>) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) acțiuni sau gesturi. (5<sup>2</sup>) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei L., stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă. (5<sup>3</sup>) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă. (5<sup>4</sup>) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective. (5<sup>5</sup>) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă. (5<sup>6</sup>) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă. (5<sup>7</sup>) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de

muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile L. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită. (6) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale. (7) Constituie victimizare și se sancționează contravențional cf. prezentei O.G. orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. (8) Prev. prezentei O.G. nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului la libera exprimare, a dreptului la opinie și a dreptului la informație. (9) Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei O.G. (10) În înțelesul prezentei O.G., eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizează prin: a) prevenirea oricăror fapte de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea șanselor; b) mediere prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte/fapte de discriminare; c) sancționarea comportamentului discriminatoriu prevăz. în disp. alin. (1)-(7). (11) Comportamentul discriminatoriu prevăz. la alin. (1)-(7) atrage răspunderea civilă, contravențională sau penală, după caz, în condițiile legii. [HP. Dec. ICCJ (DCD) nr. 2/2015 – art. 2 rap. art. 1 alin. (2) lit. e) pct. (i) și alin. (3) O.G. nr. 137/2000: Punerea în executare a hotărârilor judecătorești prin care s-au acordat unor angajați anumite drepturi salariale nu reprezintă un tratament discriminatoriu al celorlalți angajați (M. Of. nr. 201 din 26 martie 2015)].

**Art. 6.** Constituie contravenție, cf. prezentei O.G., condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată.

**Art. 7.** Constituie contravenție, cf. prezentei O.G., discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăz. de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului; c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul; d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională; e) aplicarea măsurilor disciplinare; f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

**Art. 8. (1)** Constituie contravenție, cf. prezentei O.G., refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăz. de lege. (2) Constituie contravenție, cf. prezentei O.G., condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârsta, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăz. la art. 2 alin. (9). (3) Persoanele fizice și juridice cu atribuții în mediere și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la

consultanța cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajaților. Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasa, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. **Art. 9.** Constituie contravenție, cf. prezentei O.G., discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei. **Art. 26.** (1) Contravențiile prevăz. la art. 2 alin. (2), (4), (...) și (7), art. 6-9 (...) se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate. (1<sup>a</sup>) Constituie contravenție hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat, și se pedepsește cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei. (1<sup>2</sup>) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă: a) de la 30.000 lei la 50.000 lei neîndeplinirea de către angajator a obligațiilor prevăz. la art. 2 alin. (5<sup>3</sup>); b) de la 50.000 lei la 200.000 lei nerespectarea de către angajator a prev. art. 2 alin. (5<sup>6</sup>). (2) Consiliul sau, după caz, instanța de judecată poate obliga partea care a săvârșit fapta de discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al hot. de constatare, respectiv al sent. judecătorești. (2<sup>1</sup>) Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, instanța de judecată poate, în condițiile legii: a) să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la angajatul în cauză; b) să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză; c) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit; d) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale; e) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii; f) să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului. (2<sup>2</sup>) Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, Consiliul aplică, în condițiile L., oricare dintre măsurile prevăz. la alin. (2<sup>1</sup>) lit. a) și e). (2<sup>3</sup>) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 100.000 lei la 200.000 lei neaducerea de către angajator la îndeplinire a măsurilor dispuse de către Consiliu. Plata amenzii nu exonerează angajatorul de aducerea la îndeplinire a obligațiilor prevăz. la alin. (2<sup>1</sup>). (3) Sancțiunile se aplică și persoanelor juridice. (5) La cererea agenților constatatori, reprezentanții legali ai autorităților și instituțiilor publice și ai agenților economici supuși controlului, precum și persoanele fizice au obligația, în condițiile legii: a) să pună la dispoziție orice act care ar putea ajuta la clarificarea obiectivului controlului; b) să dea informații și explicații verbale și în scris, după caz, în legătură cu problemele care formează obiectul controlului; c) să elibereze copiile documentelor solicitate; d) să asigure sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a controlului și să-și dea concursul pentru clarificarea constatărilor. (6) Nerespectarea obligațiilor prevăz. la alin. (5) constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 200 lei la 1.000 lei. **Art. 27.** (1) Persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului. [RIL. Dec. ICJ] (RIL) nr. 10/2016: Instanța competentă să soluționeze cererile pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare este judecătoria sau tribunalul, după caz, ca instanțe de drept civil, în raport cu obiectul investiției și valoarea acestuia, cu excepția cererilor în care discriminarea a survenit în contextul unor

raporturi juridice guvernate de legi speciale și în care protecția drepturilor subiective se realizează în fața unor jurisdicții speciale, cazuri în care cererile vor fi judecate de aceste instanțe, potrivit disp. legale speciale (M. Of. nr. 505 din 5 iulie 2016).] (2) Termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. (4) Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața instanței se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regulim constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice. (5) La cerere, instanța poate dispune retragerea sau suspendarea de către autoritățile emitente a autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatoare, cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deși cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prev. prezentei O.G. [D.C.C. nr. 818/2008, 819/2008, 820/2008, 821/2008: art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 alin. (1) O.G. nr. 137/2000 sunt neconstituționale, în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de L, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prev. cuprinse în alte acte normative (M. Of. nr. 537 din 16 iulie 2008)].

V. și art. 6 alin. (1<sup>2</sup>) L. nr. 202/2002.

• **JURISPRUDENȚĂ. D.C.C. nr. 548/2013 (R)** (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. nr. 539/2015 (R)** (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”.

**Dec. ICCJ (SCAF) nr. 2473/2015** (www.scj.ro): „diferența de tratament devine discriminare dacă se bazează pe o caracteristică sau un criteriu interzis. (...) sintagma «orice alt criteriu» nu înseamnă lipsa criteriului, fiind de neconceput existența unei fapte de discriminare fără un anumit criteriu identificabil. (...) Simplul fapt că unii angajați au obținut compensații mai mari decât recurențele nu poate avea semnificația unei discriminări a acestora. Contextul analizat și «acordurile» încheiate cu unii angajați din diverse sectoare de activitate converg către concluzia exprimată de CNCD în hot. atacată, că sumele primite cu titlu de compensații au fost rezultatul negocierii dintre părți”.

**Dec. ICCJ (SCAF) nr. 779/2022** (www.scj.ro): „de la data intrării în vigoare a L. nr. 71/2015 se consfințește principiul de dreptul muncii cf. căruia la muncă egală trebuie acordată o

*remunerație egală, pentru persoanele din sistemul bugetar care lucrează în condiții similare având aceeași funcție/grad/treaptă și gradație”.*

**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.

(4)<sup>1)</sup> În cazul în care salariații, reprezentanții salariaților sau membrii de sindicat înainteză angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(5) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (4) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

● **DISPOZIȚII CONEXE. L. nr. 190/2018** *priv. măsuri de punere în aplicare a Reg. (UE) 2016/679 priv. protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și priv. libera circulație a acestor date și de abrog. a Dir. 95/46/CE (Reg. general priv. protecția datelor) (M. Of. nr. 651 din 26 iulie 2018; cu modif. ult.): „Art. 5. **Prelucrarea datelor cu caracter personal în contextul relațiilor de muncă.** În cazul în care sunt utilizate sisteme de monitorizare prin mijloace de comunicații electronice și/sau prin mijloace de supraveghere video la locul de muncă, prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților, în scopul realizării intereselor legitime urmărite de angajator, este permisă numai dacă: a) interesele legitime urmărite de angajator sunt temeinic justificate și prevalează asupra intereselor sau drepturilor și libertăților persoanelor vizate; b) angajatorul a realizat informarea prealabilă obligatorie, completă și în mod explicit a angajaților; c) angajatorul a consultat sindicatul sau, după caz, reprezentanții angajaților înainte de introducerea sistemelor de monitorizare; d) alte forme și modalități mai puțin intruzive pentru atingerea scopului urmărit de angajator nu și-au dovedit anterior eficiența; și e) durata de stocare a datelor cu caracter personal este proporțională cu scopul prelucrării, dar nu mai mare de 30 de zile, cu excepția situațiilor expres reglementate de lege sau a cazurilor temeinic justificate”.*

**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 buneii-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. nr. 653/2011 (R)** (*infra, art. 31*).

<sup>1)</sup> Alin. (4) și (5) ale art. 6 au fost introduse prin art. I pct. 5 L. nr. 283/2022.