

# CODUL MUNCII din 24 ianuarie 2003 (\*republicat\*)(Legea nr. 53/2003)

EMITENT  
PARLAMENTUL

Publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 345 din 18 mai 2011

Consolidarea din 29.05.2023. **MOSTRĂ**

Verificați pentru noi versiuni pe <https://www.legislație.ro/codul-muncii/>

## Notă

Alin (1) și (2) ale art. IV din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 36 din 5 mai 2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 474 din 6 mai 2021, aprobată cu modificări și completări prin LEGEA nr. 208 din 21 iulie 2021, prevăd:

## ”Articolul IV

(1) Noțiunile de semnătură electronică, semnătură electronică avansată, semnătură electronică calificată și sigiliul electronic, utilizate în cuprinsul actelor normative care fac obiectul art. I-III din prezenta ordonanță de urgență, au înțelesul dat de dispozițiile Regulamentului (UE) nr. 910/2014 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 iulie 2014 privind identificarea electronică și serviciile de încredere pentru tranzacțiile electronice pe piața internă și de abrogare a Directivei 1999/93/CE.

(2) Angajatorul poate suporta, pentru el și pentru angajații săi, în vederea îndeplinirii obligațiilor legale menționate în prezenta ordonanță de urgență, cheltuielile pentru achiziționarea semnăturilor electronice avansate sau semnăturilor electronice calificate utilizate pentru semnarea înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă.”

\*) Republicat în temeiul art. V din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011, dându-se textelor o nouă numerotare.

Legea nr. 53/2003 - Codul muncii a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, și a mai fost modificată și completată prin:– Legea nr. 480/2003 pentru modificarea lit. e) a art. 50 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 814 din 18 noiembrie 2003;– Legea nr. 541/2003 pentru modificarea unor dispoziții ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 913 din 19 decembrie 2003;– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 5 iulie 2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 371/2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.147 din 19 decembrie 2005;– Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea și

combaterea evaziunii fiscale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 672 din 27 iulie 2005, cu modificările ulterioare;– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 788 din 18 septembrie 2006, aprobată cu completări prin Legea nr. 94/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 19 aprilie 2007;– Legea nr. 237/2007 privind modificarea alin. (1) al art. 269 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 497 din 25 iulie 2007;– Legea nr. 202/2008 pentru modificarea alin. (1) al art. 134 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 728 din 28 octombrie 2008;– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2008 pentru modificarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 765 din 13 noiembrie 2008, aprobată prin Legea nr. 167/2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 321 din 14 mai 2009;– Legea nr. 331/2009 privind modificarea lit. e) a alin. (1) al art. 276 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 779 din 13 noiembrie 2009;– Legea nr. 49/2010 privind unele măsuri în domeniul muncii și asigurărilor sociale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 195 din 29 martie 2010.

## Titlul I Dispoziții generale

### Capitolul I Domeniul de aplicare

#### Articolul 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) 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.

(la 22-10-2022, Articolul 1 din Capitolul I , Titlul I a fost completat de Punctul 1, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022 )

#### Articolul 2

Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

- a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;
- b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în

care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;

d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;

e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;

f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;

g) organizațiilor sindicale și patronale.

h) persoanelor angajate, care prestează muncă legal pentru un angajator cu sediul în România.

(la 22-10-2022, Articolul 2 din Capitolul I , Titlul I a fost completat de Punctul 2, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022 )

## Capitolul II Principii fundamentale

### Articolul 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.

### Articolul 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\*\*);

\*\* ) A se vedea Legea nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu și trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.155 din 20 decembrie 2005, cu modificările ulterioare.

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.

### Articolul 5

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

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, 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.

(la 27-07-2020, Alineatul (2) din Articolul 5 , Capitolul II , Titlul I a fost modificat de Punctul 1, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 151 din 23 iulie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 658 din 24 iulie 2020 )

(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.

(la 27-07-2020, Alineatul (3) din Articolul 5 , Capitolul II , Titlul I a fost modificat de Punctul 1, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 151 din 23 iulie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 658 din 24 iulie 2020 )

(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 acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(la 27-07-2020, Alineatul (4) din Articolul 5 , Capitolul II , Titlul I a fost modificat de Punctul 1, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 151 din 23 iulie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 658 din 24 iulie 2020 )

(5) 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.

(la 27-07-2020, Articolul 5 din Capitolul II , Titlul I a fost completat de Punctul 2, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 151 din 23 iulie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 658 din 24 iulie 2020 )

(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.

(la 27-07-2020, Articolul 5 din Capitolul II , Titlul I a fost completat de Punctul 2, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 151 din 23 iulie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 658 din 24 iulie 2020 )

(7) 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.

(la 22-10-2022, Alineatul (7) din Articolul 5 , Capitolul II , Titlul I a fost modificat de Punctul 3, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022 )

(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.

(la 27-07-2020, Articolul 5 din Capitolul II , Titlul I a fost completat de Punctul 2, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 151 din 23 iulie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 658 din 24 iulie 2020 )

(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.

(la 27-07-2020, Articolul 5 din Capitolul II , Titlul I a fost completat de Punctul 2, ARTICOLUL UNIC din LEGEA nr. 151 din 23 iulie 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 658 din 24 iulie 2020 )

(10) 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.

(la 22-10-2022, Articolul 5 din Capitolul II , Titlul I a fost completat de Punctul 4, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022 )

## Articolul 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) În cazul în care salariații, reprezentanții salariaților sau membrii de sindicat înaintează 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.

(la 22-10-2022, Articolul 6 din Capitolul II , Titlul I a fost completat de Punctul 5, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022 )

(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.

(la 22-10-2022, Articolul 6 din Capitolul II , Titlul I a fost completat de Punctul 5, Articolul I din LEGEA nr. 283 din 17 octombrie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1013 din 19 octombrie 2022 )

## Articolul 7

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