

Titlul I. Dispoziții generale

Capitolul I. Domeniul de aplicare

Art. 1. [Obiectul reglementării] (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.

Recurs în interesul legii. Prin Decizia nr. 16/2016 (M. Of. nr. 110 din 9 februarie 2017), Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul competent să judece recursul în interesul legii, a admis recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța și, în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 1, art. 231 și art. 278 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 55 din Legea nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali, cu modificările și completările ulterioare, art. 2 alin. (1) lit. f) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare, și art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a stabilit:

„Prevederile Codului muncii se aplică raporturilor juridice dintre primar/viceprimar și unitatea administrativ-teritorială, dacă legi speciale nu conțin dispoziții specifice, inclusiv după încetarea mandatelor”.

Notă. Legea nr. 393/2004 și Legea nr. 188/1999 au fost abrogate prin O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ (M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019). Pentru textele corespondente în prezent, a se vedea art. 231 și art. 536 din Codul administrativ.

Notă. A se vedea și: ► Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului (M. Of. nr. 440 din 24 iunie 2002); ► Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic (M. Of. nr. 867 din 5 decembrie 2003); ► Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției, republicată (M. Of. nr. 368 din 20 mai 2014); ► art. 365-562 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ (M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019); ► art. 16 din Legea nr. 145/2019 privind statutul polițiștilor de penitenciare (M. Of. nr. 631 din 30 iulie 2019); ► Legea nr. 270/2020 privind munca în domeniul pescuitului maritim (M. Of. nr. 1141 din 26 noiembrie 2020).

Art. 2. [Subiectele reglementării] 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.

Notă. 1. A se vedea și art. 8 din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) (J.O. L 177 din 4 iulie 2008): „*Contractele individuale de muncă. (1) Contractul individual de muncă este reglementat de legea aleasă de părți în conformitate cu articolul 3. Cu toate acestea, o astfel de alegere nu poate priva angajatul de protecția acordată acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă în temeiul alineatelor (2), (3) și (4) din prezentul articol. (2) În măsura în care legea aplicabilă contractului individual de muncă nu a fost aleasă de părți, contractul este reglementat de legea țării în care sau, în lipsă, din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în executarea contractului. În cazul în care angajatul este angajat temporar într-o altă țară, nu se consideră că și-a schimbat locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit. (3) În cazul în care legea aplicabilă nu poate fi determinată în temeiul alineatului (2), contractul este reglementat de legea țării în care este situată unitatea angajatoare. (4) În cazul în care reiese din circumstanțele de ansamblu ale cazului că respectivul contract are o legătură mai strânsă cu o altă țară decât cea menționată la alineatul (2) sau (3), se aplică legea acelei alte țări.*”

2. A se vedea, cu referire la lit. c) și d) ale art. 2, și: ► art. 16 alin. (3) C. Rom.; ► O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată (M. Of. nr. 421 din 5 iunie 2008); ► O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România (M. Of. nr. 640 din 30 august 2014).

3. A se vedea, cu referire la lit. b) a art. 2, și Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată (M. Of. nr. 227 din 25 martie 2019).

4. A se vedea, cu referire la lit. e) a art. 2, și Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată (M. Of. nr. 498 din 7 august 2013).

5. A se vedea, cu referire la lit. g) a art. 2, și Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012).

Hotărâri C.J.U.E. Cauzele conexe C-152/20 și C-218/20, SC Gruber Logistics, Hotărârea din 15 iulie 2021, curia.europa.eu – Trimitere preliminară – Cooperare judiciară în materie civilă – Legea aplicabilă obligațiilor contractuale – Regulamentul (CE) nr. 593/2008 – Art. 3 și art. 8 – Legea aleasă de părți – Contracte individuale de muncă – Lucrători care își desfășoară activitatea în mai multe state membre – Existența unor legături mai strânse cu o altă țară decât cea în care sau din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea sau decât cea în care este situată unitatea angajatoare – Noțiunea de „dispoziții de la care nu se poate deroga prin convenție” – Salariu minim:

1) Art. 8 alin. (1) din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I) trebuie interpretat în sensul că, atunci când legea care reglementează contractul individual de muncă a fost aleasă de părțile la acest contract, iar aceasta este diferită de cea aplicabilă în temeiul alin. (2), (3) sau (4) al acestui articol, este necesar să se excludă aplicarea acesteia din urmă, cu excepția „dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție” în virtutea acesteia, în sensul art. 8 alin. (1) din regulamentul menționat, sub incidența căroră pot intra, în principiu, normele referitoare la salariul minim.

2) Art. 8 din Regulamentul nr. 593/2008 trebuie interpretat în sensul că:

– pe de o parte, părțile la un contract individual de muncă sunt considerate libere să aleagă legea aplicabilă acestui contract chiar și atunci când prevederile contractuale sunt completate de dreptul național al muncii în temeiul unei dispoziții naționale, cu condiția ca dispoziția națională în cauză să nu oblige părțile să aleagă legea națională ca lege aplicabilă contractului, și

– pe de altă parte, părțile la un contract individual de muncă sunt considerate, în principiu, libere să aleagă legea aplicabilă acestui contract, chiar dacă clauza contractuală referitoare la această alegere este redactată de angajator, lucrătorul limitându-se să o accepte.

Capitolul II. Principii fundamentale

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

(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.

Notă. A se vedea și: ► art. 41 alin. (1) C. Rom.; ► art. 15 CDFUE; ► art. 23 parag. 1 din Declarația Universală a Drepturilor Omului; ► art. 6 parag. 1 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale.

Art. 4. [Interzicerea muncii forțate] (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.

Notă. 1. A se vedea și: ► art. 42 C. Rom.; ► art. 4 CEDO; ► art. 5 CDFUE; ► art. 212 CP.

2. Serviciul militar obligatoriu a fost suspendat, începând cu 1 ianuarie 2007, prin intrarea în vigoare a Legii nr. 395/2005 privind 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).

3. Cu privire la alin. (3), a se vedea și H.G. nr. 1204/2007 privind asigurarea forței de muncă necesare pe timpul stării de asediu, la mobilizare și pe timpul stării de război (M. Of. nr. 699 din 17 octombrie 2007).

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

(2)^[1] 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,

^[1] Alin. (2)-(4) ale art. 5 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 151/2020.

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 aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(5)^[1] 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) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea 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.

Notă. 1. A se vedea și: ► art. 41 alin. (4) C. Rom.; ► art. 14 CEDO; ► art. 21 și art. 23 CDFUE; ► Secțiunea 1 – „Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie” (art. 6-9) a Capitolului II din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (M. Of. nr. 166 din 7 martie 2014); ► Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată (M. Of. nr. 326 din 5 iunie 2013); ► art. 20 – „Dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și profesie, fără discriminare în funcție de sex” din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată prin Legea nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999).

2. Potrivit art. 2 alin. (5¹)-(5⁷) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (M. Of. nr. 166 din 7 martie 2014): „(5¹) *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*

[1] Alin. (5)-(9) ale art. 5 au fost introduse prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 151/2020.

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. (5²) 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 legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă. (5³) 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. (5⁴) 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 înălțură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective. (5⁵) 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. (5⁶) 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. (5⁷) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

3. A se vedea și art. 208 CP – „Hărțuirea” și art. 223 CP – „Hărțuirea sexuală”.

Hotărâri C.J.U.E. 1. Cauzele conexe C-804/18 și C-341/19, WABE, Hotărârea din 15 iulie 2021, curia.europa.eu – Trimitere preliminară – Politică socială – Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – **Interzicerea discriminărilor pe motive de apartenență religioasă sau convingeri** – Normă internă a unei întreprinderi private care **interzice la locul de muncă purtarea vizibilă a oricărui semn politic, filozofic sau religios sau purtarea de semne politice, filozofice sau religioase evidente și de mari dimensiuni** – Discriminare directă sau indirectă – Proportionalitate – **Evaluare comparativă a libertății de religie și a altor drepturi fundamentale** – Legitimitatea politicii de neutralitate adoptate de angajator – Necesitatea de a stabili existența unui prejudiciu economic al angajatorului.

1) Art. 1 și art. 2 alin. (2) lit. (a) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretate în sensul că o normă internă a unei întreprinderi care interzice lucrătorilor să poarte orice semn vizibil care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă nu constituie, față de lucrătorii care respectă anumite reguli vestimentare ca urmare a unor precepte religioase, o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, în sensul acestei directive, în cazul în care această normă este aplicată în mod general și nediferențiat.

2) Art. 2 alin. (2) lit. (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că o diferență de tratament bazată indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, care decurge dintr-o normă internă a unei întreprinderi care interzice lucrătorilor purtarea oricărui semn vizibil care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă, poate fi justificată de voința angajatorului de a respecta o politică de neutralitate politică, filozofică și religioasă față de clienții sau utilizatorii săi, în măsura în care, în primul rând, această politică răspunde unei nevoi reale a acestui angajator, a cărei stabilire revine

În sarcina acestuia din urmă, luând în considerare printre altele așteptările legitime ale clienților sau utilizatorilor menționați, precum și consecințele defavorabile pe care acest angajator le-ar suferi în absența unei astfel de politici, ținând seama de natura activităților sale sau de contextul în care se înscriu acestea, în al doilea rând, această diferență de tratament este în măsură să asigure buna aplicare a acestei politici de neutralitate, ceea ce presupune ca această politică să fie urmărită în mod coerent și sistematic, și, în al treilea rând, această interdicție se limitează la strictul necesar în raport cu amploarea și cu gravitatea reale ale consecințelor defavorabile pe care angajatorul intenționează să le evite printr-o asemenea interdicție.

3) Art. 2 alin. (2) lit. (b) pct. (i) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că o discriminare indirectă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, în temeiul unei norme interne a unei întreprinderi care interzice purtarea la locul de muncă a unor semne vizibile care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase, cu obiectivul de a asigura o politică de neutralitate în cadrul acestei întreprinderi, nu poate fi justificată decât dacă o astfel de interdicție acoperă orice formă vizibilă de exprimare a convingerilor politice, filozofice sau religioase. O interdicție care este limitată la purtarea unor semne care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase evidente și de mari dimensiuni poate constitui o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, care nu poate fi, în orice caz, justificată în temeiul aceleiași dispoziții.

4) Art. 2 alin. (2) lit. (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că dispozițiile naționale care protejează libertatea de religie pot fi luate în considerare ca dispoziții mai favorabile, în sensul art. 8 alin. (1) din această directivă, în cadrul examinării caracterului adecvat al unei diferențe de tratament bazate indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri.

2. Cauza C-795/19, Tartu Vangla, Hotărârea din 15 iulie 2021, curia.europa.eu – Trimitere preliminară – Politică socială – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Directiva 2000/78/CE – Interzicerea discriminării pe motive de handicap – Art. 2 alin. (2) lit. (a) – Art. 4 alin. (1) – Art. 5 – Reglementare națională care prevede cerințe în materie de acuitate auditivă a agenților de penitenciar – Nerespectarea pragurilor de percepție sonoră minime impuse – Imposibilitate absolută de menținere în funcție:

Art. 2 alin. (2) lit. (a), art. 4 alin. (1) și art. 5 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care prevede o imposibilitate absolută de menținere în funcție a unui agent de penitenciar a cărui acuitate auditivă nu respectă pragurile de percepție sonoră minime stabilite de această reglementare, fără a permite să se verifice dacă agentul respectiv este în măsură să îndeplinească funcția menționată, dacă este cazul după adoptarea unor amenajări corespunzătoare în sensul acestui art. 5.

3. Cauza C-143/16, Abercrombie & Fitch Italia, Hotărârea din 19 iulie 2017, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politică socială. Directiva 2000/78/CE. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Art. 2 alin. (1). Art. 2 alin. (2) lit. (a). Art. 6 alin. (1). Discriminare pe motive de vârstă. Contract de muncă ocazională care poate fi încheiat cu persoane cu vârsta sub 25 de ani. Încetare automată a contractului de muncă atunci când lucrătorul împlinește vârsta de 25 de ani: Art. 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și art. 2 alin. (1), art. 2 alin. (2) lit. (a) și art. 6 alin. (1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei dispoziții cum este cea în discuție în litigiul principal, care permite unui angajator să încheie un contract de muncă ocazională cu un lucrător cu vârsta sub 25 de ani, indiferent de natura prestațiilor ce urmează să fie efectuate, și să îl concedieze pe acest lucrător de îndată ce împlinește vârsta de 25 de ani, în condițiile în care această dispoziție

urmărește un obiectiv legitim de politică de ocupare a forței de muncă și a pieței muncii, iar mijloacele prevăzute pentru a realiza acest obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

4. Cauza C-157/15, G4S Secure Solutions, Hotărârea din 14 martie 2017, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politică socială. Directiva 2000/78/CE. Egalitate de tratament. Discriminare pe motive de apartenență religioasă sau convingeri. Regulament intern al unei întreprinderi care interzice lucrătorilor purtarea de semne vizibile de natură politică, filozofică sau religioasă la locul de muncă. Discriminare directă. Absență. Discriminare indirectă. Interdicție impusă unei lucrătoare de a purta un văl islamic:

Art. 2 alin. (2) lit. (a) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că interdicția de a purta un văl islamic care decurge dintr-o normă internă a unei întreprinderi private care interzice purtarea vizibilă a oricărui semn politic, filozofic sau religios la locul de muncă nu constituie o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri în sensul acestei directive.

În schimb, o asemenea normă internă a unei întreprinderi private este susceptibilă să constituie o discriminare indirectă în sensul art. 2 alin. (2) lit. (b) din Directiva 2000/78 dacă se stabilește că obligația în aparență neutră pe care o prevede determină, în fapt, un dezavantaj special pentru persoanele care aderă la o religie sau la anumite convingeri, cu excepția cazului în care este obiectiv justificată de un obiectiv legitim precum urmărirea de către angajator, în relațiile sale cu clienții, a unei politici de neutralitate politică, filozofică, precum și religioasă, iar modalitățile de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere.

5. Cauza C-354/13, FOA, Hotărârea din 18 decembrie 2014, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politică socială. Concediere. Motiv. Obezitatea lucrătorului. Principiul general al nediscriminării pe motive de obezitate. Inexistență. Directiva 2000/78/CE. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Interzicerea oricărei discriminări pe motive de handicap. Existența unui „handicap”:

1) Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că nu consacră un principiu general al nediscriminării pe motive de obezitate, ca atare, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

2) Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretată în sensul că starea de obezitate a unui lucrător constituie un „handicap”, în sensul acestei directive, în cazul în care această stare cauzează o limitare care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători. Este de competența instanței naționale să verifice dacă aceste condiții sunt îndeplinite în cauza principală.

6. Cauza C-441/14, DI, Hotărârea din 19 aprilie 2016, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politică socială. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Directiva 2000/78/CE. Principiul nediscriminării pe motive de vârstă. Reglementare națională contrară unei directive. Posibilitatea unui particular de a pune în discuție răspunderea statului pentru încălcarea dreptului Uniunii. Litigiu între particulari. Evaluare comparativă a diferitor drepturi și principii. Principiile securității juridice și protecției încrederii legitime. Rolul instanței naționale:

1) Principiul general al nediscriminării pe motive de vârstă, astfel cum este concretizat în Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, trebuie interpretat în sensul că se opune, și într-un litigiu între particulari, unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care privează un angajat de dreptul de a beneficia de o indemnizație de concediere, întrucât acesta din urmă poate solicita o pensie pentru limită de vârstă datorată de angajator în temeiul unui sistem

de pensii la care angajatul respectiv a aderat înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani, independent de faptul că acesta alege să rămână pe piața muncii sau să se pensioneze.

2) Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că revine instanței naționale, sesizată cu un litigiu între particulari care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, atunci când aplică dispozițiile din dreptul său național, sarcina de a le interpreta astfel încât acestea să poată avea o aplicare conformă cu această directivă sau, în cazul în care o asemenea interpretare conformă este imposibilă, să lase neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție a respectivului drept național contrară principiului general al nediscriminării pe motive de vârstă. Nici principiile securității juridice și protecției încrederii legitime, nici posibilitatea particularului care se consideră lezat prin aplicarea unei dispoziții naționale contrare dreptului Uniunii de a angaja răspunderea statului membru în cauză pentru încălcarea dreptului Uniunii nu pot repune în discuție această obligație.

7. Cauza C-409/16, Kalliri, Hotărârea din 18 octombrie 2017, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politica socială. Directiva 76/207/CEE. Egalitate de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Discriminare pe criterii de sex. Concurs de intrare la școala de poliție dintr-un stat membru. Reglementare a acestui stat membru care impune tuturor candidaților la admiterea la concurs o cerință de înălțime minimă:

Dispozițiile Directivei 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 (*în prezent abrogată – n.a.*), trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări a unui stat membru, precum cea în discuție în litigiul principal, care subordonează admiterea candidaților la concursul de intrare la școala de poliție din acest stat membru, indiferent de sex, unei cerințe de înălțime minimă de 1,70 m, având în vedere că această reglementare dezavantajează un număr mult mai ridicat de persoane de sex feminin în raport cu persoanele de sex masculin și că reglementarea menționată nu pare să fie corespunzătoare și nici necesară pentru realizarea obiectivului legitim pe care îl urmărește, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

8. Cauza C-270/16, Ruiz Conejero, Hotărârea din 18 ianuarie 2018, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politica socială. Directiva 2000/78/CE. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Art. 2 alin. (2) lit. (b) pct. (i). Intercizarea discriminării pe motive de handicap. Legislație națională care autorizează, în anumite condiții, concedierea unui lucrător din cauza absențelor intermitente de la locul de muncă, chiar și justificate. Absențe ale lucrătorului cauzate de boli imputabile handicapului său. Diferență de tratament pe motive de handicap. Discriminare indirectă. Justificare. Combaterea absenteismului la locul de muncă. Caracter adecvat. Proportionalitate:

Art. 2 alin. (2) lit. (b) pct. (i) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că un angajator poate concedia un lucrător pentru motivul unor absențe intermitente de la locul de muncă, chiar și justificate, în situația în care aceste absențe sunt consecința unor boli imputabile handicapului de care suferă acest lucrător, cu excepția cazului în care această reglementare, urmărind, totodată, obiectivul legitim de combatere a absenteismului, nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea acestui obiectiv, aspect a cărui apreciere este de competența instanței de trimitere.

9. Cauza C-378/17, Minister for Justice and Equality și Commissioner of the Garda Síochána, Hotărârea din 4 decembrie 2018, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă. Directiva 2000/78/CE. Intercizarea discriminării pe motive de vârstă. Recrutare de agenți de poliție. Organ național constituit prin lege pentru a garanta aplicarea dreptului Uniunii într-un domeniu

particular. Competența de a lăsa neaplicată legislația națională contrară dreptului Uniunii. Supremația dreptului Uniunii.

Dreptul Uniunii, în special principiul supremației acestuia, trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia un organ național constituit prin lege pentru a garanta aplicarea dreptului Uniunii într-un domeniu particular nu este competent pentru a decide să lase neaplicată o normă de drept național contrară dreptului Uniunii.

10. Pentru interzicerea discriminării pe motive de apartenență religioasă, a se vedea **cauza C-193/17, Cresco Investigation, Hotărârea din 22 ianuarie 2019 (Marea Cameră)**, redată *infra*, la art. 139.

11. Cauza C-154/18, Horgan și Keegan, Hotărârea din 14 februarie 2019, curia.europa.eu – Trimitere preliminară – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Directiva 2000/78/CE. Art. 2 alin. (2) lit. (b). Discriminare indirectă pe motive de vârstă. Cadre didactice nou-recrutate. Data recrutării. Grilă de salarizare și încadrare în treaptă la recrutare mai puțin favorabile decât cele aplicabile cadrelor didactice deja în funcție:

Art. 2 alin. (2) lit. (b) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că o măsură precum cea în discuție în litigiul principal, care, cu începere de la o dată determinată, prevede aplicarea, cu ocazia recrutării de cadre didactice noi, a unei grile de salarizare și a unei încadrări în treaptă mai puțin favorabile decât cele care erau aplicate, în temeiul unor norme anterioare acelei măsuri, cadrelor didactice recrutate anterior datei respective nu constituie o discriminare indirectă pe motive de vârstă, în sensul acestei dispoziții.

12. Cauza C-16/19, VL, Hotărârea din 26 ianuarie 2021, curia.europa.eu – Trimitere preliminară – Politică socială – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Directiva 2000/78/CE – Art. 2 alin. (1) și alin. (2) lit. (a) și (b) – Conceptul de „discriminare” – Discriminare directă – Discriminare indirectă – Discriminare pe motive de handicap – Diferență de tratament în interiorul unui grup de lucrători cu handicap – Acordarea unui spor la salariu lucrătorilor cu handicap care au predat, ulterior unei date alese de angajator, un certificat de încadrare în grad de handicap – Excluderea lucrătorilor cu handicap care au predat certificatul lor anterior acestei date:

Art. 2 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că:

– practica unui angajator care constă în a plăti un spor la salariu lucrătorilor cu handicap care au predat certificatul lor de încadrare în grad de handicap după o dată aleasă de acest angajator, iar nu și lucrătorilor cu handicap care au predat acest certificat anterior acestei date, poate constitui o discriminare directă atunci când se dovedește că această practică este întemeiată pe un criteriu indisociabil legat de handicap, în măsura în care este de natură să pună definitiv în imposibilitatea de a îndeplini această condiție temporală un grup clar identificat de lucrători, compus din ansamblul lucrătorilor cu handicap a căror stare de handicap era cunoscută în mod necesar de către angajator la instituirea acestei practici;

– practica menționată, deși aparent neutră, poate constitui o discriminare bazată indirect pe handicap atunci când se dovedește că determină un dezavantaj special pentru lucrătorii cu handicap în funcție de natura handicapului lor, în special de caracterul evident al acestuia sau de faptul că acest handicap necesită amenajări corespunzătoare ale condițiilor de muncă, fără a fi justificată în mod obiectiv de un obiectiv legitim și fără ca mijloacele pentru realizarea acestui obiectiv să fie adecvate și necesare.

Art. 6. [Protecția salariaților] (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.

Notă. 1. A se vedea și art. 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, potrivit căruia „(1) Fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. (2) În sensul prezentului articol, prin remunerație se înțelege salariul sau suma obișnuită de bază sau minime, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta. Egalitatea de remunerare, fără discriminare pe motiv de sex, presupune ca: (a) remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită la normă să fie stabilită pe baza aceleiași unități de măsură; (b) remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită cu ora să fie aceeași pentru locuri de muncă echivalente. (3) Parlamentul European și Consiliul, hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară și după consultarea Comitetului Economic și Social, adoptă măsuri necesare pentru a asigura punerea în aplicare a principiului egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă, inclusiv a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă echivalentă. (4) Pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică un stat membru să mențină sau să adopte măsuri care să prevadă avantaje specifice menite să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul mai slab reprezentat, să prevină sau să compenseze dezavantaje în cariera profesională”.

2. A se vedea și art. 9 alin. (2) lit. b) și h) din Regulamentul (UE) 2016/679 din 27 aprilie 2016 al Parlamentului European și al Consiliului privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date (Regulamentul general privind protecția datelor) (J.O. L 119 din 4 mai 2016), care prevede o excepție a aplicării interzicerii prelucrării anumitor date cu caracter personal în unele situații din domeniul dreptului muncii. De asemenea, în legătură cu prelucrarea datelor cu caracter personal în contextul relațiilor de muncă, a se vedea și art. 5 din Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) (M. Of. nr. 651 din 26 iulie 2018).

3. A se vedea și: ► art. 41 C. Rom.; ► art. 14 CEDO; ► art. 21, art. 23 și art. 27-34 CDFUE; ► Secțiunea 1 – „Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie” (art. 6-9) a Capitolului II din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (M. Of. nr. 166 din 7 martie 2014); ► Capitolul II – „Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii” (art. 7-13) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată (M. Of. nr. 326 din 5 iunie 2013); ► Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă (M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006); ► Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012); ► Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată prin Legea nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999).

Hotărâri C.J.U.E. Cauza C-624/19, Tesco Stores, Hotărârea din 3 iunie 2021, curia.europa.eu – Trimitere preliminară – Politica socială – Egalitate de remunerare între

lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin – Art. 157 TFUE – **Efect direct** – **Noțiunea de „muncă de aceeași valoare”** – Cereri prin care se urmărește să se beneficieze de o egalitate de remunerare pentru o muncă de aceeași valoare – **Sursă unică** – **Lucrători de sex diferit care au același angajator** – **Unități diferite** – **Comparație**:

Art. 157 TFUE trebuie interpretat în sensul că are efect direct în litigiile între particulari în care se invocă nerespectarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin pentru o „muncă de aceeași valoare”, astfel cum este prevăzută la acest articol.

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

Notă. A se vedea și: ► art. 9 și art. 40 alin. (1) C. Rom.; ► art. 11 CEDO; ► art. 12 alin. (1) și art. 28 CDFUE; ► Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012); ► Convenția OIM nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, ratificată prin Decretul nr. 213/1957 (B. Of. nr. 4 din 18 ianuarie 1958); ► Convenția OIM nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă, ratificată prin Decretul nr. 352/1658 (B. Of. nr. 34 din 29 august 1958); ► art. 5 – „Dreptul sindical” și art. 6 – „Dreptul la negociere colectivă” din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată prin Legea nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999).

Art. 8. [Principiul consensualității și al bunei-credințe] (1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-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.

Notă. A se vedea și Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților (M. Of. nr. 1006 din 18 decembrie 2006).

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

Notă. A se vedea și: ► Legea nr. 248/2005 privind regimul liberei circulații a cetățenilor români în străinătate (M. Of. nr. 682 din 29 iulie 2005); ► art. 15 alin. (2) și (3) CDFUE; ► art. 18 – „Dreptul la exercitarea unei activități lucrative pe teritoriul celorlalte părți” și art. 19 – „Dreptul lucrătorilor migranți și al familiilor lor la protecție și asistență” din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată prin Legea nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999); ► Legea nr. 124/2019 privind cerințele minime de creștere a mobilității salariaților între statele membre prin îmbunătățirea dobândirii și păstrării drepturilor la pensie suplimentară (M. Of. nr. 558 din 8 iulie 2019); ► Regulamentul (UE) 2019/1149 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 de instituire a unei Autorități Europene a Muncii (J.O. L 186 din 11 iulie 2019); ► Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (J.O. L 186 din 11 iulie 2019).

Titlul II. Contractul individual de muncă

Capitolul I. Încheierea contractului individual de muncă

Art. 10. [Definiție] Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită *salariat*, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite *salariu*.

Notă. 1. Pentru calificarea activității derulate în baza unui contract individual de muncă drept activitate dependentă, a se vedea art. 7 pct. 1-3 CF.

2. A se vedea, în ceea ce privește administratorii unei societăți pe acțiuni, și art. 137¹ alin. (3) din Legea nr. 31/1990 a societăților, republicată (M. Of. nr. 1066 din 17 noiembrie 2004), potrivit căruia, „Pe durata îndeplinirii mandatului, administratorii nu pot încheia cu societatea un contract de muncă. În cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații societății, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului”. Aceste prevederi sunt incidente și directorilor cărora le-au fost delegate atribuții privind conducerea societății pe acțiuni, potrivit art. 152 alin. (1) din același act normativ.

3. A se vedea și O.U.G. nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale (M. Of. nr. 328 din 25 aprilie 2008).

4. A se vedea și Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă (M. Of. nr. 296 din 2 aprilie 2018).

Art. 11. [Clauze interzise] Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

Dezlegarea unor chestiuni de drept. A se vedea Decizia nr. 19/2019 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă, redată în extras *infra*, la art. 254.

Notă. A se vedea și art. 132 alin. (4) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată (M. Of. nr. 625 din 31 august 2012).

Art. 12. [Durata contractului] (1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

Art. 13. [Capacitatea juridică a salariatului] (1) Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

(2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

(3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.

(4) Încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească este interzisă.

(5) Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

Notă. A se vedea și: ► art. 49 alin. (3) și (4) C. Rom.; ► art. 32 CDFUE; ► art. 42 CC; ► H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă (M. Of. nr. 473 din 13 iulie 2007); ► H.G. nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copiii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling (M. Of. nr. 115 din 13 februarie 2015).

Art. 14. [Capacitatea juridică a angajatorului] (1) În sensul prezentului cod, prin *angajator* se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă.

(2) Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice.

(3) Persoana fizică dobândește capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu.

Art. 15. [Interzicerea muncii ilicite sau imorale] Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

Notă. A se vedea și: ► art. 49 alin. (3) C. Rom.; ► art. 31 alin. (1) CDFUE.

Art. 15¹.^[1] [Munca nedeclarată] În sensul prezentei legi, munca nedeclarată reprezintă:

a)^[2] primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității;

b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;

c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;

d) primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial.

Art. 16.^[3] [Forma scrisă a contractului. Vechimea în muncă] (1)^[4] Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

^[1] Art. 15¹ a fost introdus prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 53/2017.

^[2] Lit. a) și b) de la art. 15¹ sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 88/2018.

^[3] Art. 16 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 2 din O.U.G. nr. 53/2017.

^[4] Alin. (1) și (2) ale art. 16 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 88/2018.

(1¹)^[1] Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.

(1²) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.

(1³) Contractele individuale de muncă și actele adiționale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, precum și înscrisurile/documentele din domeniul relațiilor de muncă se arhivează de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, și ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică, republicată, și vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.

(1⁴)-(1⁵)^[2] *Abrogate.*

(1⁶)^[3] Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

(1⁷) La încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică, în condițiile prezentei legi.

(1⁸)^[4] Organele de control competente au obligația de a accepta, pentru verificare și control, contractele individuale de muncă și actele adiționale, precum și înscrisurile/documentele din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă încheiate în format electronic, cu semnătura electronică, potrivit legii, fără a le solicita și în format letric. La solicitarea acestora, documentele încheiate cu semnătura electronică pot fi transmise în format electronic și anterior efectuării controlului.

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc.

[1] Alin. (1¹)-(1³) ale art. 16 au fost introduse prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 36/2021, punct modificat prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 208/2021.

[2] Alin. (1⁴) și (1⁵) ale art. 16 au fost introduse prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 36/2021 și au fost abrogate prin art. unic pct. 3 din Legea nr. 208/2021.

[3] Alin. (1⁶) și (1⁷) ale art. 16 au fost introduse prin art. I pct. 1 din O.U.G. nr. 36/2021, punct modificat prin art. unic pct. 4 din Legea nr. 208/2021.

[4] Alin. (1⁸) al art. 16 a fost introdus prin art. I pct. 1¹ din O.U.G. nr. 36/2021, punct introdus prin art. unic pct. 5 din Legea nr. 208/2021.

(5) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

(6) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(7) Fac excepție de la prevederile alin. (6) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156.

Dezlegarea unor chestiuni de drept. A se vedea Decizia nr. 37/2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, redată în extras *infra*, la art. 57.

Notă. 1. Potrivit art. IV din O.U.G. nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă și pentru modificarea și completarea unor acte normative (M. Of. nr. 474 din 6 mai 2021), aprobată, cu modificări și completări, prin Legea nr. 208/2021 (M. Of. nr. 720 din 22 iulie 2021): „(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. (2^a) Cheltuielile efectuate de angajator, prevăzute la alin. (2), reprezintă cheltuieli deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal. (...)*”.

2. Referitor la înregistrarea contractului de muncă, a se vedea și H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților (M. Of. nr. 1005 din 19 decembrie 2017).

Art. 16¹.^[1] [Locul de muncă] (1) În sensul art. 16 alin. (4), locul de muncă reprezintă locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia.

(2) Copia contractului individual de muncă se păstrează la locul de muncă definit conform alin. (1) pe suport hârtie sau pe suport electronic, de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal.

Art. 17. [Informarea cu privire la clauzele esențiale din contract] (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

^[1] Art. 16¹ a fost introdus prin art. I pct. 2¹ din O.U.G. nr. 53/2017, punct introdus prin art. unic pct. 3 din Legea nr. 88/2018.