



AVIZ
referitor la proiectul de Ordonanță de urgență pentru
modificarea și completarea Legii nr.53/2003 –
Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare

Analizând proiectul de **Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare**, transmis de Secretariatul General al Guvernului cu adresa nr.124 din 28.04.2021 și înregistrat la Consiliul Legislativ cu nr.D339/28.04.2021,

CONSILIUL LEGISLATIV

În temeiul art.2 alin.1 lit.a) din Legea nr.73/1993, republicată și al art.46(3) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ,

Avizează negativ proiectul de ordonanță de urgență, pentru următoarele considerente:

1. Proiectul de ordonanță de urgență are ca obiect modificarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, urmărindu-se ca anumite prevederi în vigoare la momentul avizării să nu mai fie aplicabile microîntreprinderilor, definite la art.4 alin.(1) lit.a) din Legea nr.346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii.

2. Semnalăm că un proiect similar, respectiv proiectul de **Ordonanța de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare**, a fost transmis de Secretariatul General al Guvernului cu adresa nr.119 din 27.04.2021 și înregistrat la Consiliul Legislativ cu nr.D328/27.04.2021, pentru care a fost emis avizul negativ nr.255/28.04.2021, observațiile formulate fiind menținute.

3. În raport cu prevederile art.115 alin.(4) din Constituția României, republicată, ale art.43 alin.(3) din Legea nr.24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și având în vedere jurisprudența Curții Constituționale în materie, din analiza măsurilor preconizate, care sunt pe fond neconstituționale, a rezultat că argumentele enunțate în preambul nu justifică nici *urgența*, și nici *cazul excepțional* care reclamă utilizarea acestui procedeu legislativ.

4. În primul rând, prin raportare la prevederile art.115 alin.(6) din Constituție, conform cărora „**Ordonanțele de urgență nu pot fi adoptate în domeniul legilor constituționale, nu pot afecta regimul instituțiilor fundamentale ale statului, drepturile, libertățile și îndatoririle prevăzute de Constituție, drepturile electorale și nu pot viza măsuri de trecere silită a unor bunuri în proprietate publică**”, semnalăm că prin textul propus la **pct.1 pentru art.17 alin.(4)** din Codul muncii **este afectată substanța unor drepturi fundamentale** - dreptul la muncă, prevăzut la art.41 din Constituție, dar și dreptul la egalitate de tratament, prevăzut la art.16 alin.(1) din Legea fundamentală.

Astfel, prin eliminarea obligației de informare în scris a angajaților/viitorilor angajați ai microîntreprinderilor, cu **privire la un element esențial al contractului de muncă - atribuțiile postului**, prin întocmirea fișei postului - aceste persoane se vor afla în imposibilitatea de a alege în mod liber exercitarea unei activități, și, deci, le va fi îngăduit dreptul la muncă, dat fiind că nu vor cunoaște întinderea obligațiilor contractuale ce le revin, ci se vor afla, complet și în mod arbitrar la dispoziția angajatorului, **care va putea oricând să le modifice verbal atribuțiile de serviciu**, fără a fi limitate la o anumită sferă de activități, stabilite în anexa la contractul de muncă, fișa postului.

În aceste condiții, prin acceptarea stabilirii atribuțiilor postului în mod verbal, viitorii angajați/angajații microîntreprinderilor nu vor putea proba faptul că și le-au adus la îndeplinire, adică au executat obligațiile contractuale, putând fi sancționați disciplinar, inclusiv prin desfacerea contractului de muncă.

Curtea Constituțională a statuat că „**ordonanțele de urgență nu pot fi adoptate dacă «afectează», dacă au consecințe negative, dar, în schimb, pot fi adoptate dacă, prin reglementările pe care le conțin,**

au consecințe pozitive în domeniile în care intervin“. (prin Decizia nr. 150 din 12 martie 2020, paragraful 59). De asemenea, Curtea, printr-o jurisprudență constantă a reținut că „**verbul «a afecta» este susceptibil de interpretări diferite, așa cum rezultă din unele dicționare. Din punctul de vedere al Curții, aceasta urmează să rețină numai sensul juridic al noțiunii, sub diferite nuanțe, cum ar fi: «a suprima», «a aduce atingere», «a prejudicia», «a vătăma», «a leza», «a antrena consecințe negative»**“¹ (a se vedea, spre exemplu, Decizia nr. 1.189 din 6 noiembrie 2008, citată în multe alte decizii).

De asemenea, nu există nicio justificare obiectivă pentru aplicarea unui **tratament discriminatoriu** salariaților/viitorilor salariați ai microîntreprinderilor, față de oricare alt salariat din România, în ceea ce privește informarea în scris, prin contractul de muncă/actul juridic din care izvorăște raportul de muncă, la care este anexată fișa postului, cu privire la atribuțiile de serviciu.

5. În al doilea rând, modificarea preconizată pentru art.17 alin.(4) va încălca dreptul Uniunii Europene, dat fiind că prevederile referitoare la informarea salariaților din Codul muncii constituie **norme de transpunere a unor dispoziții din Directiva Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă 91/533/CEE**.

Potrivit art.1 alin.(1) din directivă, prevederile acesteia se aplică **fiecărui lucrător salariat care a încheiat un contract sau se află într-un raport de muncă definit de legislația în vigoare a unui stat membru** sau aflat sub incidența legislației în vigoare a unui stat membru.

Potrivit alin.(2) al aceluiași articol, „Statele membre **pot dispune ca prezenta directivă să nu se aplice salariaților** care au un contract sau **un raport de muncă**: (a) cu o durată totală care nu depășește o lună și pentru o săptămână de lucru care nu depășește 8 ore sau (b) cu caracter ocazional sau special, cu condiția ca, în aceste cazuri, neaplicarea directivei să fie justificată de motive obiective”.

¹ Sublinierile noastre

După cum se poate observa, ipoteza vizată prin modificarea art.17 alin.(4) din Codul muncii nu se încadrează în situațiile în care statul român ar putea decide să nu aplice prevederile directivei.

Astfel, obligația de informare prevăzută la art.2 din directivă trebuie îndeplinită integral și în cazul salariaților microîntreprinderilor, adică și în ceea ce privește „funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului”, textul citat aparținând art.17 alin.(3) lit.d) din Codul muncii, care constituie transpunerea art.2 alin.(2) lit.c) din Directiva 91/533/CEE.

În ceea ce privește modalitatea în care se face informarea, la art.3 din directivă se prevede exclusiv **forma scrisă**, astfel:

„(1) Informațiile menționate la articolul 2 alineatul (2) pot fi furnizate lucrătorului în termen de cel mult 2 luni de la începerea activității acestuia sub forma:

- (a) unui **contract de muncă scris** sau
- (b) unei **scrisori de angajare** sau
- (c) unuia sau mai multor **documente scrise**, în cazul în care unul dintre documente conține cel puțin informațiile menționate la articolul 2 alineatul (2) literele (a) - (d), (h) și (i).

(2) În cazul în care nici unul dintre documentele menționate la alineatul (1) nu este înmănat salariatului în termenul prevăzut, angajatorul are obligația să-i furnizeze lucrătorului, în termen de cel mult două luni de la începerea muncii, o **declarație scrisă** semnată de angajator, care trebuie să conțină cel puțin informațiile menționate la articolul 2 alineatul (2).

Dacă documentul sau documentele menționate la alineatul (1) conțin numai o parte din informațiile cerute, **declarația scrisă** prevăzută în primul paragraf al prezentului alineat va cuprinde și restul de informații.

(3) În cazul în care contractul sau raportul de muncă încetează înainte de expirarea unui termen de două luni de la data începerii lucrului, informațiile menționate la articolul 2 și în prezentul articol trebuie puse la dispoziția lucrătorului cel târziu până la expirarea acestui termen”.

Precizăm că **Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană**, având ca termen final de transpunere data de 1 august 2022, de la aceeași dată abrogă Directiva 91/533/CEE, însă preia, dezvoltă și completează prevederile acesteia din urmă.

6. La **pct.2**, referitor la textul preconizat pentru **alin.(4¹) al art.17**, semnalăm caracterul neclar și nepredictibil al normei, determinat de faptul că dispoziția vizează o excepție de la prevederile alin.(4) al art.17 care, la rândul său reglementează o excepție.

Menționăm că, o soluție juridică mai potrivită ar fi fost formularea dispoziției preconizate pentru **alin.(4¹)** ca articol distinct, cu menționarea expresă a ipotezei exceptate.

7. Referitor la modificarea **art.119 alin.(2)** de la **pct.3**, semnalăm următoarele:

a) la alin.(1) al art.119 *de lege lata* se instituie pentru angajatori obligația de a ține la locul de muncă, definit potrivit art. 16¹, evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, **cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.**

Potrivit art.16¹ alin.(1), **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.

b) la alin.(2) al art.119 *de lege lata* se stabilește o modalitate diferită de a ține evidența de către angajator orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, în considerarea calității de salariat mobil sau salariat care desfășoară muncă la domiciliu.

Diferența de tratament în cazul angajatorilor cu salariați mobili sau salariați care desfășoară muncă la domiciliu este justificată prin natura muncii salariaților și prin faptul că locul muncii, în cazul acestora nu este fix sau situat în perimetrul asigurat de angajator.

c) prin prezentul proiect, în cazul angajatorilor – microîntreprinderi, cu toate că nu există o situație analoagă, se urmărește a se aplica același tratament cu cel prevăzut în prezent

pentru angajatorii care au salariați mobili sau salariați care desfășoară muncă la domiciliu.

Precizăm că soluția promovată, constând în aplicarea unui tratament egal unor persoane care **nu se află în situații analoage** va conduce la încălcarea **principiului egalității în drepturi/al nediscriminării** despre care Curtea Constituțională a statuat că **nu înseamnă uniformitate** (a se vedea, spre exemplu, Decizia nr.657/2019).

Referitor la accețiunea **principiului nediscriminării**, în Decizia Curții Constituționale nr.875/2020, reiterându-se jurisprudența anterioară, la paragraful 45, s-a reținut că: „ (...) **egalitatea în fața legii** și a autorităților publice, consacrată cu titlu de principiu de art.16 alin.(1) din Constituție, **își găsește aplicare doar atunci când părțile se găsesc în situații identice sau egale, care impun și justifică același tratament juridic și deci instituirea aceluiași regim juridic**. *Per a contrario*, când acestea se află în situații diferite, regimul juridic aplicabil fiecăreia nu poate fi decât diferit, soluție legislativă care nu contravine, ci, dimpotrivă, decurge logic din chiar principiul enunțat. Situațiile în care se află anumite categorii de persoane trebuie însă să difere în esență pentru a se justifica deosebirea de tratament juridic, iar această deosebire de tratament trebuie să se bazeze pe un criteriu obiectiv și rațional (...). Când criteriul în funcție de care își găsește aplicarea un regim juridic sau altul are caracter obiectiv și rezonabil, și nu subiectiv și arbitrar, fiind constituit de o anumită situație prevăzută de ipoteza normei, și nu de apartenența sau de o calitate a persoanei, privitor la care își găsește aplicare, așadar *intuitu personae*, nu există temei pentru calificarea reglementării deduse controlului ca fiind discriminatorie, deci contrară normei constituționale de referință (...)”².

În altă ordine de idei, este dificil de înțeles motivul obiectiv pentru care o microîntreprindere, un angajator cu până la 9 salariați, ar putea avea dificultăți în a ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile actuale, prevăzute la art.119 din Codul muncii, iar un angajator cu 10 salariați nu s-a putea confrunța cu dificultăți similare.

² Sublinierile noastre

8. La **pct.4** referitor la modificarea **art.241** din Codul muncii, semnalăm că soluția promovată are, de asemenea, caracter discriminatoriu, angajatorii – microîntreprinderi fiind, de fapt, exceptați de la obligația de a întocmi un regulament intern.

Pe de altă parte, precizăm că **rolul regulamentului intern al angajatorului este clar și detaliat stabilit la art.242 din Codul muncii**: „Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

a) reguli privind **protecția, igiena și securitatea în muncă** în cadrul unității;

b) reguli privind **respectarea principiului nediscriminării** și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;

c) **drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților**;

d) procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;

e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;

g) reguli referitoare la procedura disciplinară;

h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;

i) **criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților**.

Prin urmare, unele drepturi ale angajaților și aspecte importante referitoare la executarea contractului individual de muncă, nu sunt cuprinse în acest act juridic, ci în lege, contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern, după caz. Aceste aspecte constituie elemente intrinseci ale dreptului la muncă, iar reglementarea lor prin afectarea dreptului fundamental menționat aduce atingere prevederilor art.115 alin.(6) din Constituție.

În continuare, redăm **exemplificativ** unele norme din Codul muncii **care stabilesc drepturi pentru angajați**, drepturi ce vor fi prevăzute în regulamentul intern, dat fiind că, în cazul unor angajatori, inclusiv al microîntreprinderilor nu este obligatorie negocierea și încheierea de contracte colective de muncă:

- Art. 116 alin.(1) – „**Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40**

de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, **în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern**";

- Art.134 alin.(1) – „În cazurile în care **durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore**, salariații au **dreptul la pauză de masă și la alte pauze**, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil **sau prin regulamentul intern**";

- Art.137 alin. (2) - „În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, **repausul săptămânal** poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau **prin regulamentul intern**";

- Art.153 – „(1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la **concedii fără plată**.

(2) Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern";

- Articolul 166 alin.(1) – „**Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită** în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz”.

9. În concluzie, având în vedere că măsurile propuse prin prezentul proiect sunt neconstituționale, iar cele de la pct.1 încalcă și dreptul Uniunii Europene prin raportare la art.148 alin.(2) din Legea fundamentală, propunem renunțarea la promovarea prezentului proiect.

PREȘEDINTE
Florin IORDACHE



București
Nr.263/28.04.2021

L. nr. 53/2003

M. Of. nr. 72/5 feb. 2003

Lege - Codul muncii

(v. Decizia I.C.C.J. nr. XL/2007 - M. Of. nr. 763/12 nov. 2007 (art. 269 alin. (1); Decizia I.C.C.J. nr. LXXVIII (78)/2007 - M. Of. nr. 553/22 iul. 2008 (art. 25 și art. 26); Decizia I.C.C.J. nr. 1/2011 - M. Of. nr. 335/16 mai 2011 (art. 38 și art. 238); Decizia I.C.C.J. nr. 6/2011 - M. Of. nr. 444/24 iun. 2011 (art. 74 alin. (1) lit. d)); Decizia I.C.C.J. nr. 4/2012 - M. Of. nr. 248/12 apr. 2012 (art. 238 alin. (1), art. 241 alin. (1)); Decizia I.C.C.J. nr. 16/2012 - M. Of. nr. 817/5 dec. 2012 (art. 252 alin. (1); Decizia I.C.C.J. nr. 1/2013 - M. Of. nr. 118/1 mar. 2013); Decizia I.C.C.J. nr. 8/2014 - M. Of. nr. 138/24 feb. 2015 (art. 76 lit. b), art. 78))

¹ republicare cu
renumerotare

M. Of. nr. 345/18 mai 2011

Lege - Codul muncii

² completat prin

L. nr. 76/2012

M. Of. nr. 365/30 mai 2012

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

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

³ modificări prin

L. nr. 147/2012

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

modifică art. 139 alin. (1)

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

⁴ modificări prin

O.U.G. nr. 44/2012

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

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

Ordonanță de urgență privind modificarea art. 81 din Legea nr.
76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010
privind Codul de procedură civilă

aprobată prin L. nr. 206/2012 M. Of. nr. 762/13 nov. 2012

⁵ modificări prin

L. nr. 187/2012

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

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

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

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

⁶ modificări prin

O.U.G. nr. 4/2013

M. Of. nr. 68/31 ian. 2013

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

Ordonanță de urgență privind modificarea Legii nr. 76/2012
pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul
de procedură civilă, precum și pentru modificarea și
completarea unor acte normative conexe

aprobată cu modificări și L. nr. 214/2013 M. Of. nr. 388/28 iun. 2013
completări prin

⁷ modificări prin

L. nr. 2/2013

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

modifică art. 269 alin. (1)

Lege privind unele măsuri pentru degrevarea instanțelor
judecătorești, precum și pentru pregătirea punerii în aplicare a
Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă

⁸ modificări prin

L. nr. 214/2013

M. Of. nr. 388/28 iun. 2013

*aprobă cu modificări și completări O.U.G.
nr. 4/2013*

Lege pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului
nr. 4/2013 privind modificarea Legii nr. 76/2012 pentru
punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de
procedură civilă, precum și pentru modificarea și completarea
unor acte normative conexe

9 modificări prin	L. nr. 255/2013 Lege pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea și completarea unor acte normative care cuprind dispoziții procesual penale	M. Of. nr. 515/14 aug. 2013	<i>modifică, la 1 februarie 2014, art. 61 lit. b), introduce lit. c_1) la art. 52 alin. (1)</i>
10 modificări prin	L. nr. 77/2014 Lege pentru modificarea alin. (4) al art. 251 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 470/26 iun. 2014	<i>modifică art. 251 alin. (4)</i>
11 modificări prin	L. nr. 12/2015 Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 52/22 ian. 2015	<i>modifică art. 56 alin. (1) lit. c), art. 145 alin. (2), art. 146; introduce alin. (5)-(6) la art. 16, alin. (3) și (4) la art. 92, alin. (4)-(6) la art. 145</i>
12 modificări prin	L. nr. 97/2015 Lege pentru modificarea art. 137 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 316/8 mai 2015	<i>modifică art. 137 alin. (1)</i>
13 admisă excepție de neconst. prin	D.C.C. nr. 279/2015 Decizia nr. 279 din 23 aprilie 2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 431/17 iun. 2015	<i>art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi</i>
14 modificări prin	D.C.C. nr. 279/2015 Decizia nr. 279 din 23 aprilie 2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 431/17 iun. 2015	<i>suspendă pentru 45 zile dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi (termenul se împlinește la 1 august 2015) după care operează prevederile art. 147 din Constituție</i>
15 admisă excepție de neconst. prin	D.C.C. nr. 814/2015 Decizia nr. 814 din 24 noiembrie 2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 950/22 dec. 2015	<i>art. 60 alin. (1) lit. g)</i>
16 modificări prin	D.C.C. nr. 814/2015 Decizia nr. 814 din 24 noiembrie 2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 950/22 dec. 2015	<i>suspendă pentru o perioadă de 45 de zile dispozițiile art. 60 alin. (1) lit. g) (termenul se împlinește la 5 februarie 2016) după care operează art. 147 din Constituție</i>
17 modificări prin	L. nr. 57/2016 Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, precum și a altor acte normative	M. Of. nr. 283/14 apr. 2016	<i>introduce lit. g) la alin. (1) al art. 51</i>
18 modificări prin	D.C.C. nr. 261/2016 Decizia nr. 261 din 5 mai 2016 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 511/7 iul. 2016	<i>suspendă pentru 45 de zile dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. a) (termenul se împlinește la 22 august 2016) după care operează prevederile art. 147 din Constituție</i>

19	admisă excepție de neconst. prin	D.C.C. nr. 261/2016 Decizia nr. 261 din 5 mai 2016 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 511/7 iul. 2016	<i>art. 52 alin. (1) lit. a)</i>
20	modificări prin	L. nr. 176/2016 Lege pentru modificarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 808/13 oct. 2016	<i>modifică art. 139 alin. (1)</i>
21	completat prin	L. nr. 220/2016 Lege pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 931/18 nov. 2016	<i>introduce o nouă liniuță la art. 139 alin. (1,</i>
22	modificări prin	O.U.G. nr. 53/2017 Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii aprobată cu modificări și completări prin L. nr. 88/2018	M. Of. nr. 644/7 aug. 2017 M. Of. nr. 315/10 apr. 2018	<i>modifică art. 16, art. 17 alin. (5), art. 119, art. 260 alin. (1) lit. e) și art. 265 alin. (2); introduce art. 15_1, lit. e_1)-e_3) și q) la art. 260 alin. (1), alin. (1_1), (4) și (5) la art. 260; abrogă art. 264 alin. (4)</i>
23	admisă excepție de neconst. prin	D.C.C. nr. 759/2017 Decizia nr. 759 din 23 noiembrie 2017 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 108/5 feb. 2018	<i>art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză</i>
24	modificări prin	D.C.C. nr. 759/2017 Decizia nr. 759 din 23 noiembrie 2017 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 108/5 feb. 2018	<i>suspendă pentru 45 de zile dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză(termenul se împlinește la 21 mar. 2018, după care operează prevederile art. 147 din Constituție</i>
25	completat prin	L. nr. 64/2018 Lege pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 226/13 mar. 2018	<i>introduce o nouă liniuță la art. 139 alin. (1,</i>
26	modificări prin	L. nr. 88/2018 Lege privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 315/10 apr. 2018	<i>modifică art. 15_1 lit. a) și b), art. 16 alin. (1) și (2), art. 119, art. 260 alin. (1) lit. e) și e_1)-e_3) și art. 260 alin. (1_1); introduce art. 16_1, alin. (3) la art. 139 și alin. (4)-(6) la art. 260</i>
27	modificări prin	L. nr. 127/2018 Lege pentru modificarea și completarea unor acte normative privind personalul navigant	M. Of. nr. 491/14 iun. 2018	<i>modifică art. 277 alin. (2); introduce alin. (7) la art. 72</i>

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

Lege privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii

- 1 promulgată prin D. nr. 595/2004 M. Of. nr. 681/29 iul. 2004
Decret pentru promulgarea Legii privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii

- 2 rectificare RECTIFICARE M. Of. nr. 791/27 aug. 2004 *rectifică art. 4 alin. 1*

- 3 modificări prin O.G. nr. 94/2004 M. Of. nr. 803/31 aug. 2004 *abrogă art.26 alin.(5); introduce art.26_1*
Ordonanță privind reglementarea unor măsuri financiare
aprobată cu modificări și L. nr. 507/2004 M. Of. nr. 1080/19 nov. 2004
completări prin

- 4 modificări prin O.G. nr. 27/2006 M. Of. nr. 88/31 ian. 2006 *modifică art. 3 alin. (1) lit. b), art. 4 alin. (1), art. 5 alin. (3), (5) și (6), art. 6, art. 7, art. 16 alin. (3), art. 28, art. 32; introduce art. 4_1-4_5, alin. (7) la art. 5, alin. (4) la art. 31, anexele nr. 1 și 2; abrogă art. 3 alin. (1) lit. c) și alin. (2)-(4)*
Ordonanță pentru modificarea și completarea Legii nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii
aprobată cu modificări și L. nr. 175/2006 M. Of. nr. 438/22 mai 2006
completări prin

- 5 modificări prin L. nr. 175/2006 M. Of. nr. 438/22 mai 2006 *modifică art.2, art.4 partea introductivă a alin.(1), art.4_2 alin.(3) lit.a) și d), art.5 alin.(3) și (6), art.6 alin.(1) și (4), art.8, art.31 alin.(4); introduce alin.(4) și (5) la art.28.*
Lege privind aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 27/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii

- 6 modificări prin O.U.G. nr. 139/2007 M. Of. nr. 844/10 dec. 2007 *introduce art.26_2*
Ordonanță de urgență pentru completarea Legii nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii
aprobată prin L. nr. 81/2008 M. Of. nr. 292/15 apr. 2008

- 7 modificări prin L. nr. 81/2008 M. Of. nr. 292/15 apr. 2008 *aprobă O.U.G. nr. 139/2007*
Lege privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 139/2007 pentru completarea Legii nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii

- 8 modificări prin L. nr. 175/2009 M. Of. nr. 335/20 mai 2009 *modifică art. 26 alin. (1) la data de 1 ian. 2011*
Lege pentru modificarea alin. (1) al art. 26 din Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii

- 9 modificări prin O.U.G. nr. 60/2009 M. Of. nr. 381/4 iun. 2009 *înlocuiește, în cuprinsul legii, denumirea "Agenția Națională pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii și Cooperație" cu denumirea "Ministerul Întreprinderilor Mici și Mijlocii, Comerțului și Mediului de Afaceri"*
Ordonanță de urgență privind unele măsuri în vederea implementării programului «Noua casă»
aprobată cu modificări și L. nr. 368/2009 M. Of. nr. 816/27 nov. 2009
completări prin

* 10 modificări prin	L. nr. 368/2009 Lege pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 60/2009 privind unele măsuri în vederea implementării programului "Prima casă"	M. Of. nr. 816/27 nov. 2009	<i>aprobă cu modificări și completări O.U.G. nr. 60/2009 și înlocuiește, în tot cuprinsul legii, denumirea "Agenția Națională pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii și Cooperatie" cu sintagma "autoritatea administrației publice centrale cu atribuții în domeniul întreprinderilor mici și mijlocii"</i>
11 modificări prin	L. nr. 246/2011 Lege pentru modificarea alin. (1) al art. 15 din Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii	M. Of. nr. 865/8 dec. 2011	<i>modifică art. 15 alin. (1)</i>
12 modificări prin	O.U.G. nr. 96/2012 Ordonanță de urgență privind stabilirea unor măsuri de reorganizare în cadrul administrației publice centrale și pentru modificarea unor acte normative aprobată cu modificări și completări prin L. nr. 71/2013	M. Of. nr. 884/22 dec. 2012 M. Of. nr. 171/29 mar. 2013	<i>modifică art. 28 alin. (3)</i>
13 rectificare	RECTIFICARE	M. Of. nr. 897/28 dec. 2012	<i>rectifică art. 28 alin. (3)</i>
14 modificări prin	L. nr. 71/2013 Lege pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2012 privind stabilirea unor măsuri de reorganizare în cadrul administrației publice centrale și pentru modificarea unor acte normative	M. Of. nr. 171/29 mar. 2013	<i>aprobă O.U.G. nr. 96/2012 și modifică art. 28 alin. (3)</i>

15 modificări prin	L. nr. 62/2014 Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii	M. Of. nr. 328/6 mai 2014	<i>modifică art.2, art. 4 2 alin. (3) lit. d), art. 9 alin. (4) și (5), titlul secțiunii a 6-a a cap. II, art. 22 alin. (1) lit. b) și alin. (3), art. 23 alin. (1), art. 23 alin. (3) partea introductivă, art. 23 alin. (5), art. 24, art. 25 alin. (3) liniuța a 3-a a lit. a) și lit. b), art. 26 alin. (1), art. 26_2 alin. (3) și (4), art. 27;</i> <i>introduce art. 9_1, alin. (1_1) la art. 16, alin. (3) și (4) la art. 19, lit. d_1 și d_2) la art. 25 alin. (3), alin. (3_1) la art. 25, art. 25_1, alin. (6) și (7) la art. 26;</i> <i>abrogă art. 9 alin. (6);</i> <i>la art.19 alin.(1) și (2), sintagma „programe de formare profesională” se înlocuiește cu sintagma „programe de formare profesională și antreprenorială”; în tot cuprinsul legii, sintagma „președintele autorității administrației publice centrale cu atribuții în domeniul întreprinderilor mici și mijlocii” se înlocuiește cu sintagma „conducătorul autorității administrației publice centrale cu atribuții în domeniul întreprinderilor mici și mijlocii”, iar sintagma „Agenția Națională pentru întreprinderi Mici și Mijlocii și Cooperatie” se înlocuiește cu sintagma „autoritatea administrației publice centrale cu atribuții în domeniul întreprinderilor mici și mijlocii”</i>
16 modificări prin	O.U.G. nr. 58/2016 Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea unor acte normative cu impact asupra domeniului achizițiilor publice aprobată cu modificări prin L. nr. 174/2017	M. Of. nr. 738/22 sep. 2016 M. Of. nr. 571/18 iul. 2017	<i>abrogă art. 16 alin. (2)</i>
17 modificări prin	O.U.G. nr. 47/2019 Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii	M. Of. nr. 534/28 iun. 2019	<i>modifică art. 25_1 partea introductivă, la art. 31 sintagma „oficiile teritoriale” se înlocuiește cu „agențiile teritoriale”; introduce lit. k_1) și k_2) la art. 25_1</i>