



Biroul permanent al Senatului

Bp... 330 / 24.06.2022

Biroul permanent al Senatului

458 / 18.07.2022

AVIZ

**referitor la propunerea legislativă pentru completarea
Legii nr. 53/2003 – Codul muncii**

Analizând **propunerea legislativă pentru completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii** (b330/25.05.2022), transmisă de Secretarul General al Senatului cu adresa nr. XXXV/2689/31.05.2022 și înregistrată la Consiliul Legislativ cu nr. D630/31.05.2022,

CONSILIUL LEGISLATIV

În temeiul art. 2 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 73/1993, republicată, și al art. 33 alin. (3) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ,

Avizează favorabil propunerea legislativă, cu următoarele observații și propuneri:

1. Prezenta propunere legislativă are ca obiect completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, în sensul reglementării contractului individual de muncă „la cerere” și a contractului individual de muncă cu mai mulți angajatori.

Prin conținutul său normativ, propunerea legislativă face parte din categoria legilor organice, iar în aplicarea dispozițiilor art. 75 alin. (1) din Constituția României, republicată, prima Cameră sesizată este Senatul.

2. Precizăm că din cuprinsul **Expunerii de motive** nu reiese ca soluțiile preconizate să fi fost precedate de o temeinică fundamentare, nefiind respectate prevederile art. 6 alin. (1) și (2) din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit cărora *„proiectul de act normativ trebuie să instituie reguli necesare, suficiente și posibile care să conducă la o cât mai mare stabilitate și eficiență legislativă. Soluțiile pe care le cuprinde trebuie să fie temeinic fundamentate, luându-se în considerare interesul social, politica legislativă a statului român și cerințele corelării cu ansamblul reglementărilor interne și ale armonizării legislației naționale cu legislația comunitară și cu tratatele internaționale la*

care România este parte, precum și cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului”, respectiv „pentru fundamentarea noii reglementări se va porni de la dezideratele sociale prezente și de perspectivă, precum și de la insuficiențele legislației în vigoare”.

Astfel, Expunerea de motive nu respectă structura instrumentului de prezentare și motivare prevăzută la art. 31 din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, nefiind prezentate, printre altele, insuficiențele și neconcordanțele reglementărilor în vigoare și nici concluziile studiilor, lucrărilor de cercetare și evaluărilor statistice care au stat la baza elaborării proiectului. În plus, nu există nici referiri la impactul asupra sistemului juridic, cu sublinierea implicațiilor asupra legislației în vigoare, nefiind prezentat nici modul în care se asigură concordanța cu reglementările dreptului Uniunii Europene în materie sau la consultările derulate în vederea elaborării propunerii, precum și la măsurile de implementare necesare, iar referirile la impactul social sunt foarte restrânse.

Precizăm că, potrivit considerentelor exprimate în Decizia Curții Constituționale nr. 682 din 27 iunie 2012, *„dispozițiile art. 6 din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă, republicată [...], cu modificările și completările ulterioare instituie obligația fundamentării actelor normative. [...]. Lipsa unei fundamentări temeinice a actului normativ în discuție determină, [...], încălcarea prevederilor din Constituție cuprinse în art. 1 alin. (5) [...]”.*

De asemenea, nu rezultă nici în ce măsură soluțiile preconizate prin proiect au fost analizate și supuse consultărilor obligatorii a partenerilor sociali¹, prevăzute de Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

În acest context, semnalăm 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*, la art. 21 alin. (4), instituie pentru statele membre obligația de a adopta „măsuri adecvate, pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali, a promova și a consolida dialogul social în vederea punerii în aplicare a prezentei directive”.

¹ Definiți, la art. 1 lit. a), ca fiind „sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale, precum și reprezentanții autorităților administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social”.

Totodată, menționăm că nu este respectată norma de tehnică legislativă prevăzută la art. 30 alin.(1) lit. d) din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit căreia, proiectele de legi de importanță deosebită trebuie însoțite de un studiu de impact. Acesta, în conformitate cu prevederile art. 33 alin. (3) din aceeași lege, ar trebui să facă referire printre altele: la dificultățile care ar putea fi întâmpinate în aplicarea noilor dispoziții; la beneficiile rezultate prin implementarea proiectului de lege, altele decât cele de natură economică; la analiza comparativă a costurilor și a beneficiilor pe care le implică proiectul de lege, din care să reiasă dacă beneficiile sunt justificate de costuri.

Prin urmare, este necesară revederea integrală și completarea în consecință a Expunerii de motive.

3. Cu titlu preliminar, în privința conținutului normativ al prezentei propuneri, precizăm că soluțiile propuse sunt susceptibile de a aduce atingere art. 26, art. 41 alin. (2) și art. 47 din Constituție sau nu asigură corecta transpunere pentru dispoziții din dreptul Uniunii Europene, fiind necesară revederea și reformularea acestora.

În plus, menționăm că, așa cum sunt redactate, soluțiile preconizate conferă o poziție privilegiată angajatorului, în detrimentul angajaților, care constrânși de necesitățile personale și familiale firești, se vor afla în situația de a accepta organizarea timpului de muncă propusă de angajator, în cuprinsul noilor tipuri de contracte de muncă ce se intenționează a fi reglementate.

Semnalăm că legislația actuală prevede soluții pentru ipotezele vizate prin proiect, iar dificultățile sau neajunsurile pe care le-ar presupune aplicarea normelor în vigoare nu sunt dezvoltate în Expunerea de motive.

Achiesăm la opiniile exprimate de Consiliul Economic și Social în punctul său de vedere, potrivit căroră: „actuala legislație oferă o suficientă flexibilizare a muncii prin: Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, cu modificările și completările ulterioare, reglementarea agentului de muncă temporară (instituție prea puțin folosită) și prin reglementarea contractelor de muncă part-time și pe perioadă determinată. Rigoarele impuse de actuala legislație reprezintă o minimă protecție acordată salariaților într-o piață a muncii în care se utilizează mult prea mult munca la negru și munca la gri, un fenomen care afectează în mod important bugetul public; o flexibilizare suplimentară, astfel cum

inițiativa legislativă o propune, va determina o vulnerabilizare gravă a lucrătorilor, o vulnerabilizare a veniturilor acestora, care sunt deja mult prea departe în jos de un venit decent, și va permite unor angajatori de rea-credință oportunități suplimentare pentru a spori munca la gri și pentru a abuza lucrătorii”; „propunerea legislativă încalcă drepturi fundamentale ale lucrătorilor consacrate constituțional de art. 41 alin. (2) și art. 47 din Constituția României, lucrătorii nemaiavând asigurat un salariu minim și un trai decent în sensul reglementat constituțional”.

4. În ceea ce privește forma aleasă pentru exprimarea soluțiilor preconizate, este necesară respectarea exigențelor de tehnică legislativă care privesc calitatea actului normativ și, în special, condițiile referitoare la previzibilitatea normelor, precum cele prevăzute la art. 6 alin. (1) și (2) din Legea nr. 24/2000, citate mai sus.

De asemenea, textele necesită revedere și completare sau eliminare, după caz, în acord cu art. 8 alin. (4) din Legea nr. 24/2000, care prevede că proiectul de act normativ trebuie „*să instituie reguli necesare, suficiente și posibile, care să conducă la o cât mai mare stabilitate și eficiență legislativă*” și că „*textul legislativ trebuie să fie formulat clar, fluent și inteligibil, fără dificultăți sintactice și pasaje obscure sau echivoce*”.

Cu privire la normele de tehnică legislativă, în Decizia Curții Constituționale nr. 22/2016 s-a statuat că „*una dintre cerințele principiului respectării legilor vizează calitatea actelor normative*”, orice act normativ trebuind „*să îndeplinească anumite condiții calitative, printre acestea numărându-se previzibilitatea, ceea ce presupune că acesta trebuie să fie suficient de clar și precis pentru a putea fi aplicat*” și că „*respectarea prevederilor Legii nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative se constituie într-un veritabil criteriu de constituționalitate prin prisma aplicării art. 1 alin. (5) din Constituție*”².

² De asemenea, în Decizia nr. 26/2012 s-a statuat că, deși normele de tehnică legislativă „*nu au valoare constituțională, (...) prin reglementarea acestora au fost impuse o serie de criterii obligatorii pentru adoptarea oricărui act normativ, a căror respectare este necesară pentru a asigura sistematizarea, unificarea și coordonarea legislației, precum și conținutul și forma juridică adecvate pentru fiecare act normativ. Astfel, respectarea acestor norme concurează la asigurarea unei legislații care respectă principiul securității raporturilor juridice, având claritatea și previzibilitatea necesară*”.

5. În ceea ce privește soluțiile legislative preconizate la **art. I pct. 1 referitoare la reglementarea unui nou model de organizare a muncii, contractul individual de muncă „la cerere”**, semnalăm următoarele:

5.1. În domeniul relațiilor de muncă, la nivelul dreptului Uniunii Europene, prezintă relevanță *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 în legislația internă data de 1 august 2022.

Semnalăm că, în conformitate cu angajamentele asumate prin Tratatul privind Uniunea Europeană, Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene și tratatele de aderare la CEE/CE/UE, precum și în considerarea jurisprudenței Curții de Justiție a Comunităților Europene³, până la expirarea termenului de transpunere, statele membre au obligația de a se abține de la a lua măsuri contrare celor prevăzute în directivă⁴.

Mai mult chiar, la art. 22 din Directiva (UE) 2019/1152 se prevede că, până la data de 1 august 2022, **„drepturile și obligațiile stabilite în directivă se aplică tuturor raporturilor de muncă**. Cu toate acestea, un angajator comunică sau completează documentele menționate la articolul 5 alineatul (1) și la articolele 6 și 7 numai la cererea unui lucrător care este deja angajat la data respectivă. Absența unei astfel de cereri nu are efectul de a exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la articolele 8-13 lucrătorilor”.

Așa cum rezultă din art. 1, scopul directivei „îl constituie îmbunătățirea condițiilor de muncă prin **promovarea unor forme mai transparente și mai previzibile de muncă**, asigurându-se în același timp adaptabilitatea pieței muncii”, directiva stabilind **„drepturile minime care se aplică tuturor lucrătorilor din Uniune care au un contract de muncă sau un raport de muncă** astfel cum este definit în legislație, în contractele colective de muncă sau de practicile în vigoare în fiecare stat membru, luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție”.

³ Devenită, după intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona, Curtea de Justiție.

⁴ A se vedea, spre exemplu, hotărârile din cauzele C- 41/74 (Van Duyn), C-148/78 (Ratti), C-129/96 (Inter-Environnement Wallonie).

Conform art. 4 din Directiva (UE) 2019/1152, statul român, alături de celelalte state membre ale Uniunii Europene, trebuie să prevadă obligația angajatorilor de a informa lucrătorii cu privire la anumite elemente esențiale ale raportului de muncă, la alin. (2) fiind prevăzute **„cerințe minime de informare cu privire la aspectele esențiale ale raportului de muncă și la condițiile de muncă, care să se aplice tuturor lucrătorilor, pentru a se garanta faptul că toți lucrătorii din Uniune beneficiază de un grad adecvat de transparență și de previzibilitate în ceea ce privește condițiile lor de muncă, menținându-se, în același timp, o flexibilitate rezonabilă a formelor de muncă atipice, păstrându-se astfel beneficiile acestora pentru lucrători și angajatori”**⁵.

La art. 4 alin. (2) lit. m) se prevede că **„dacă modelul de organizare a muncii lucrătorului este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil, angajatorul este obligat să informeze lucrătorul cu privire la:**

(i) principiul conform căruia programul de lucru este variabil, numărul de ore garantate în plată și remunerația pentru munca prestată în plus față de orele garantate; (ii) **orele și zilele de referință în care lucrătorului i se poate cere să lucreze**; (iii) perioada minimă de înștiințare prealabilă la care are dreptul lucrătorul înainte de începerea unei sarcini de serviciu și, după caz, **termenul limită de anulare menționat la articolul 10 alineatul (3)**.

La art. 10, cu privire la minima previzibilitate a muncii se prevede că:

„(1) Statele membre se asigură că, în cazul în care modelul de organizare a muncii unui lucrător este în totalitate sau în cea mai mare parte imprevizibil, angajatorul solicită lucrătorului să presteze munca doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele două condiții:

(a) munca este prestată în cadrul **unor ore și zile de referință prestabilite**, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatul (2) litera (m) punctul (ii); și

(b) lucrătorul este informat de angajatorul său în privința unei sarcini de serviciu cu respectarea **unei perioade rezonabile de înștiințare** prealabilă, stabilită în conformitate cu dreptul intern,

⁵ Considerentul (6) din preambulul directivei

contractele colective de muncă sau practicile naționale menționate la articolul 4 alineatul (2) litera (m) punctul (iii).

(2) Un lucrător are dreptul de a refuza o sarcină de serviciu fără să suporte consecințe negative în cazul în care una sau niciuna din cerințele prevăzute la alineatul (1) nu este îndeplinită.

(3) În cazul în care statele membre permit unui angajator să anuleze o sarcină de serviciu fără compensații, acestea iau măsurile necesare, în conformitate cu dreptul intern, contractele colective de muncă sau practicile naționale, pentru a se asigura că lucrătorul are dreptul la compensații în cazul în care angajatorul anulează sarcina de serviciu convenită anterior cu lucrătorul, după împlinirea unui termen limită rezonabil determinat.

(4) Statele membre pot să stabilească modalitățile de aplicare a prezentului articol, în conformitate cu dreptul intern, cu contractele colective de muncă sau cu practicile naționale”.

La art.11 sunt prevăzute **măsuri complementare privind contractele la cerere**, după cum urmează: „În cazul în care statele membre permit utilizarea unor contracte la cerere sau a unor contracte de muncă similare, acestea adoptă una sau mai multe dintre următoarele măsuri pentru a preveni practicile abuzive:

(a) restricții privind utilizarea și durata contractelor la cerere sau a contractelor de muncă similare;

(b) o prezumție relativă de existență a unui contract de muncă cu un număr minim de ore plătite, pe baza mediei orelor lucrate într-o perioadă dată;

(c) alte măsuri echivalente care asigură prevenirea eficientă a practicilor abuzive.

Statele membre informează Comisia cu privire la aceste măsuri”.

5.2. Întrucât soluțiile legislative preconizate la art. I pct. 1 din proiect **fie nu transpun, fie transpun incorrect, fie sunt contrare prevederilor subliniate mai sus**, cuprinse la art. 4 alin. (2) lit. (m), art. 10 și 11 din Directiva (UE) 2019/1152, contravenind, așadar, dreptului Uniunii Europene, este necesară revederea și completarea acestora în consecință.

5.3. Pe lângă aspectele de principiu preliminare enunțate *supra* sau în dezvoltarea acestora, precizăm că textul propus pentru art. 110¹ alin.(1) nu respectă prevederile art. 4 alin. (2) lit. (m) și art. 10

alin. (1) lit. (a) din directivă, în sensul că salariatul nu va fi informat, adică nu va exista în contractul individual de muncă o clauză fermă referitoare la **orele și zilele de referință în care lucrătorului i se poate cere să lucreze**, acest aspect esențial, conform proiectului, fiind lăsat la latitudinea angajatorului.

În plus, semnalăm că soluția preconizată la același alineat, în actuala redactare, are natura unei ingerințe în viața intimă a salariatului, a unei încălcări a art. 26 alin. (1) din Constituție, dat fiind că momentul executării contractului de muncă va fi întotdeauna impus de angajator, fără a exista o minimă posibilitate de previziune a zilelor și orelor în care salariatului i se poate solicita îndeplinirea obligațiilor.

Textele propuse pentru **art. 110¹ alin. (2) și (3)** sunt neconcordante și conduc la lipsa de previzibilitate referitor la modalitatea de înștiințare cu privire la solicitarea prestării activității în anumite zile. Pentru respectarea principiului consensualismului, care stă la baza raporturilor juridice de muncă⁶, modalitatea de înștiințare, precum și de confirmare a primirii înștiințării, este necesar a fi stabilite de o manieră neechivocă în contractul individual de muncă, astfel încât salariatul să nu se afle în situația de a nu-și putea îndeplini obligațiile contractuale din cauza unor ambiguități legale.

La **art. 110¹ alin. (4)**, fiind un contract de muncă atipic, pentru asigurarea predictibilității normei, în măsura reconsiderării soluțiilor neconstituționale sau contrare dreptului Uniunii Europene cuprinse în prezentul proiect, ar fi fost necesară clarificarea aspectului referitor la durata maximă a timpului de muncă, prin includerea unei trimiteri la articolele incidente din Titlul III Capitolul I din Codul muncii (art.111-132).

Semnalăm că soluția preconizată la **art. 110¹ alin. (5)**, prin prevederea unor domenii limitate de aplicare a contractului la cerere, aduce atingere principiului constituțional al nediscriminării, precum și art.1 din Directiva (UE) 2019/1152 care prevede domeniul de aplicare al acesteia și excepțiile permise.

6. În ceea ce privește reglementarea contractului individual de muncă cu mai mulți angajatori, propusă la **art. 110²**, semnalăm următoarele:

⁶ Art. 8 alin. (1) din Codul muncii.

6.1. Imposibilitatea juridică și practică a executării contractului individual de muncă având ca părți **un salariat cu normă întreagă** și mai mulți angajatori simultan, deoarece, de fapt, salariatul nu va putea presta activitate cu normă întreagă pentru fiecare angajator în același timp, potrivit art. 112 din Codul muncii, pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă fiind de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Angajatul cu angajator multiplu (mai mulți angajatori simultan) va presta, în realitate, activitatea corespunzătoare unor contracte cu timp parțial, potrivit art.103 din Codul muncii, **salariatul cu fracțiune de normă** fiind „salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil”.

6.2. Salariatul nu va putea proba îndeplinirea tuturor obligațiilor contractuale față de fiecare angajator, rezultate dintr-un singur contract cu normă întreagă, aflându-se într-o poziție de inferioritate, nu egalitate contractuală.

Pe de altă parte, cu toate că se afirmă că răspunderea angajatorilor va fi solidară în ceea ce privește executarea obligațiilor față de salariatul unic, din redactarea propusă pentru alin. (7) - (10), rezultă că această afirmație nu are forța de constrângere a unei norme juridice imperative. Textul are caracter declarativ, deoarece, pentru a beneficia de drepturile cuvenite, în măsura în care angajatorul care exercită controlul nu i le acordă, salariatul numai probând că acest angajator nu și-a îndeplinit integral și la timp toate obligațiile față de el poate solicita a fi îndeplinite de oricare dintre ceilalți angajatori. În asemenea cazuri deznodământul este adesea previzibil, în sensul că salariatul, probabil, își va dobândi drepturile doar prin executare silită, cu o extrem de dificilă sarcină a probei.

6.3. Soluția propusă nu este concordantă cu **definiția general aplicabilă a contractului individual de muncă**, prevăzută la art. 10 din Codul muncii - „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”, a cărei dezvoltare o regăsim în art.35 alin.(1) din același cod – „**Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același**

angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea”.

6.4. În plus, nu se înțelege cum s-ar putea aplica mai multe prevederi ale Codului muncii, dintre care menționăm:

- art. 14 alin. (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”;

- art. 16 alin. (1) – „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**”;

- art. 16¹ – „(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 alin. (3) lit. e), i), j) și l);

- art. 34 alin. (1) – „Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților”;

-art. 39 alin. (1) lit.a), f), g)- m) – „(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la **salarizare pentru munca depusă; (...)**

f) dreptul la **securitate și sănătate în muncă;**

g) dreptul la **acces la formarea profesională;**

h) dreptul la informare și consultare;

i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;

j) dreptul la **protecție în caz de concediere;**

k) dreptul la negociere colectivă și individuală;

l) dreptul de a participa la acțiuni colective;

m) **dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat**”.

- art. 39 alin. (2) - Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;

d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

f) obligația de a respecta secretul de serviciu;

g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile”.

- art. 40 alin. (2) – „Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă; (...)

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă; (...)

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege (...).

6.5. În subsidiar, fără a prezenta importanță cum se organizează angajatorul multiplu, dat fiind că un contract de muncă cu un singur salariat cu normă întreagă, așa cum am argumentat mai sus, nu ar putea exista, în ceea ce privește definirea expresiilor „grup de întreprinderi”, „întreprindere care exercită controlul”, precum și stabilirea accepțiunii expresiei „capacitatea de a exercita o influență dominantă”, semnalăm ambiguitatea formulării acestora sub aspectul reglementării sferei de aplicare vizate, textele preconizate pentru art. 110² alin. (2)-(5), de asemenea, aducând atingere art. 1 alin. (5) din Constituție sub aspectul predictibilității legii.

7. La **art. I pct. 2**, tot cu titlu de observații subsidiare, aplicabile numai în măsura reconsiderării textelor din proiect, neconstituționale sau care încalcă dreptul Uniunii Europene, referitor la normele propuse pentru **art. 260 alin. (1) lit. s) - x)** din Codul muncii, precizăm că stabilirea unei amenzi contravenționale în cuantum fix este contrară dispozițiilor art. 3 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001, potrivit căreia în cazul sancțiunii cu amendă se vor stabili limita minimă și maximă a acesteia sau, după caz, cote procentuale din anumite valori. În plus, o astfel de soluție legislativă este contrară principiului proporționalității, făcând imposibilă individualizarea administrativă sau judiciară a sancțiunii, cu respectarea criteriilor legale de individualizare prevăzute la art. 21 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001. Menționăm că, potrivit acestei norme, sancțiunea se aplică **în limitele prevăzute de actul normativ și trebuie să fie proporțională cu gradul de pericol social al faptei săvârșite**, ținându-se seama de împrejurările în care a fost săvârșită fapta, de modul și mijloacele de săvârșire a acesteia, de scopul urmărit, de urmarea produsă, precum și de circumstanțele personale ale contravenientului și de celelalte date înscrise în procesul-verbal.

Menționăm că necesitatea respectării principiului proporționalității în cazul actelor normative prin care se stabilesc și se sancționează contravenții a fost subliniată de Curtea Constituțională în Decizia nr. 152/2020 (par.131 și 132).

La **lit. x)**, semnalăm că art. 110² alin. (11), la care se face trimiterea, nu stabilește o obligație în sarcina angajatorilor, așa cum rezultă din text, ci prevede că modelul-cadru al contractului individual de muncă cu mai mulți angajatori se aprobă prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale.

8. La **art. I pct. 3**, semnalăm că norma propusă pentru art. 260 alin. (1¹), potrivit căreia sancțiunile contravenționale prevăzute la alin. (1) lit. v) - x) se aplică angajatorului care exercită controlul asupra celorlalți angajatori din grup nu poate fi aplicată în practică.

Avem în vedere faptul că, în cazul contravenției prevăzute la **lit. v)**, fapta constă în nerespectarea obligației de a încheia contractul doar de către angajatori care aparțin aceleiași grup de întreprinderi, astfel încât, în lipsa existenței unui grup de întreprinderi, în sensul alin. (3) al art. 110², niciunul dintre angajatori nu poate fi considerat

„angajator care exercită controlul asupra celorlalți angajatori din grup”.

În ceea ce privește trimiterea la **lit. w)**, semnalăm că art. 110² alin. (7), la care se referă această normă, stabilește necesitatea ca în cuprinsul contractului individual de muncă cu mai mulți angajatori să se prevadă că îndeplinirea obligațiilor prevăzute la alin. (6) intră în sarcina angajatorului care exercită controlul asupra celorlalți angajatori din grup.

Întrucât contractul de muncă se semnează de către toți angajatorii, lipsa unei clauze din respectivul contract nu ar putea fi imputată unuia singur dintre ei, astfel încât soluția privind aplicarea sancțiunii numai angajatorului care exercită controlul asupra celorlalți angajatori din grup nu poate fi acceptată. De altfel, chiar textul propus la pct. 2 pentru **lit. w)** a art. 260 alin. (1) se referă la nerespectarea **de către angajatori** a obligației prevăzute la art. 110² alin. (7).

Referitor la trimiterea la **lit. x)**, întrucât art. 110² alin. (11) nu instituie o obligație în sarcina angajatorilor, așa cum am semnalat mai sus, textul trebuie reanalizat, în funcție de formularea finală a respectivei norme. Precizăm însă că, similar normei din cuprinsul **lit. w)**, și dispoziția de la **lit. x)** se referă la nerespectarea unei obligații **de către angajatori**, astfel încât este discutabilă soluția aplicării sancțiunii unuia singur dintre ei.

PREȘEDINTE
Florian IORDACHE

București
Nr. 686/17.06.2022

EVENIMENTE SUFERITE de actul ...

1.630.

O.U.G. nr. 37/2021

M. Of. nr. 474/6 mai 2021

Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

O.U.G. nr. 36/2021

M. Of. nr. 474/6 mai 2021

Ordonanță de urgență privind utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă și pentru modificarea și completarea unor acte normative

aprobată cu modificări și completări prin L. nr. 208/2021

M. Of. nr. 720/22 iul. 2021

¹ modificări prin

L. nr. 208/2021

M. Of. nr. 720/22 iul. 2021

Lege pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative

*modifică titlul, art. I pct. 1 și pct. 2, art. III și art. IV alin. (1) și (2);
introduce pct. 1_1 la art. I, pct. 6 la art. II, art. II_1 și alin. (1_1) la art. IV*

² aprobată cu
modificări și
completări prin

L. nr. 208/2021

M. Of. nr. 720/22 iul. 2021

Lege pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative

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 201.*

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 modificări prin	D.C.C. nr. 279/2015 Decizia nr. 279 din 23 aprilie 2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 431/17 iun. 2015	<i>suspendă pentru 45 zile dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi (termenul se împlinește la 1 august 2015) după care operează prevederile art. 147 din Constituție</i>
¹⁴ admisă excepție de neconst. prin	D.C.C. nr. 279/2015 Decizia nr. 279 din 23 aprilie 2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 431/17 iun. 2015	<i>art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi</i>
¹⁵ admisă excepție de neconst. prin	D.C.C. nr. 814/2015 Decizia nr. 814 din 24 noiembrie 2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 950/22 dec. 2015	<i>art. 60 alin. (1) lit. g)</i>
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 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>

19 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>
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 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>
24 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>
25 completat prin	L. nr. 64/2018 Lege pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 226/13 mar. 2018	<i>introduce o nouă liniuță la art. 139 alin. (1)</i>
26 modificări prin	L. nr. 88/2018 Lege privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 315/10 apr. 2018	<i>modifică art. 15_1 lit. a) și b), art. 16 alin. (1) și (2), art. 119, art. 260 alin. (1) lit. e) și e_1)-e_3) și art. 260 alin. (1_1); introduce art. 16_1, alin. (3) la art. 139 și alin. (4)-(6) la art. 260</i>
27 modificări prin	L. nr. 127/2018 Lege pentru modificarea și completarea unor acte normative privind personalul navigant	M. Of. nr. 491/14 iun. 2018	<i>modifică art. 277 alin. (2); introduce alin. (7) la art. 72</i>

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

38 completat prin	O.U.G. nr. 36/2021 Ordonanță de urgență privind utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă și pentru modificarea și completarea unor acte normative aprobată cu modificări și completări prin L. nr. 208/2021	M. Of. nr. 474/6 mai 2021 M. Of. nr. 720/22 iul. 2021	introduce alin. (1_1)-(1_7) la art. 16, lit. o) la art. 17 alin. (3) și alin. (3) la art. 110
39 modificări prin	O.U.G. nr. 37/2021 Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 474/6 mai 2021	modifică art. 17 alin. (4), art. 119 alin. (2) și art. 241; introduce alin. (4_1) la art. 17
40 completat prin	L. nr. 138/2021 Lege pentru completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 501/13 mai 2021	introduce alin. (6_1) la art. 34
41 modificări prin	L. nr. 208/2021 Lege pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative	M. Of. nr. 720/22 iul. 2021	modifică art. 16 alin. (1_1) - (1_3), (1_6) și (1_7) și art. 17 alin. (3) lit. o); introduce alin. (1_8) la art. 16; abrogă art. 16 alin. (1_4) și (1_5)
42 modificări prin	O.U.G. nr. 117/2021 Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 951/5 oct. 2021	modifică art. 15_1 lit. d), art. 122 alin. (1), art. 260 partea introductivă a alin. (1), art. 260 alin. (1) lit. e_3); introduce art. 15_2, lit. e_5) la art. 260 alin. (1), lit. s) la art. 260 alin. (1)
43 modificări prin	L. nr. 269/2021 Lege pentru modificarea Legii dialogului social nr. 62/2011 și a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii	M. Of. nr. 1076/10 nov. 2021	modifică art. 268 alin. (1) lit. a)
44 completat prin	O.U.G. nr. 130/2021 Ordonanță de urgență privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative	M. Of. nr. 1202/18 dec. 2021	introduce alin. (2_1) și (2_2) la art. 164

45 modificări prin	O.U.G. nr. 142/2021	M. Of. nr. 1249/30 dec. 2021	<i>modifică art. 164 alin. (2_1) și (2_2)</i>
	Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 110/2017 privind Programul de susținere a întreprinderilor mici și mijlocii și a întreprinderilor mici cu capitalizare de piață medie - IMM INVEST ROMÂNIA, pentru modificarea Schemei de ajutor de stat pentru susținerea activității IMM-urilor în contextul crizei economice generate de pandemia COVID-19, aprobată prin art. II din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2020, pentru modificarea art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 16/2021 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 110/2017 privind Programul de susținere a întreprinderilor mici și mijlocii și a întreprinderilor mici cu capitalizare de piață medie - IMM INVEST ROMÂNIA, precum și pentru modificarea și completarea Schemei de ajutor de stat pentru susținerea activității IMM-urilor în contextul crizei economice generate de pandemia COVID-19, aprobată prin art. II din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2020, precum și pentru modificarea art. 164 alin. (2_1) și (2_2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii		
46 modificări prin	L. nr. 140/2022	M. Of. nr. 500/20 mai 2022	<i>modifică art. 13 alin. (4) și art. 56 alin. (1) lit. b)</i>
	Lege privind unele măsuri de ocrotire pentru persoanele cu dizabilități intelectuale și psihosociale și modificarea și completarea unor acte normative		
	Dispozițiile art. 118 alin. (2) și ale art. 170 alin. (3) din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare, astfel cum au fost reglementate, respectiv modificate prin prezenta lege, vor intra în vigoare la data care va fi prevăzută de legea specială privind reprezentantul personal.		
47 modificări prin	L. nr. 144/2022	M. Of. nr. 502/23 mai 2022	<i>modifică art. 34 alin. (3) și alin. (7); introduce alin. (5_1) și (5_2) la art. 34</i>
	Lege pentru modificarea și completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii		

EVENIMENTE SUFERITE de actul ...

O. nr. 337/2007

M. Of. nr. 293/3 mai 2007

Institutul Național de Statistică

I.N.S.

Ordin privind actualizarea Clasificării activităților din economia națională - CAEN

1 rectificare

M. Of. nr. 403/29 mai 2008

RECTIFICARE