

Codul muncii

Legea dialogului social și legislație conexă

Ediție îngrijită și adnotată de
Avocat dr. Marius Eftimie

Actualizată la data de
12 ianuarie 2026



Editura
Hamangiu

Titlul III. Timpul de muncă și timpul de odihnă

Notă. 1. A se vedea și Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (J.O. L 299 din 18 noiembrie 2003).

2. Pentru domenii în care există reglementări speciale derogatorii de la prevederile prezentului titlu, a se vedea și: ► Regulamentul (CE) nr. 561/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 15 martie 2006 privind armonizarea anumitor dispoziții ale legislației sociale în domeniul transporturilor rutiere (J.O. L 102 din 11 aprilie 2006); ► Regulamentul (UE) 2020/1054 al Parlamentului European și al Consiliului din 15 iulie 2020 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 561/2006 în ceea ce privește cerințele minime referitoare la duratele de conducere zilnice și săptămânale maxime, pauzele minime și perioadele de repaus zilnic și săptămânal și a Regulamentului (UE) nr. 165/2014 în ceea ce privește poziționarea prin intermediul tahografelor (J.O. L 249 din 31 iulie 2020); ► O.G. nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora (M. Of. nr. 565 din data de 16 august 2007); ► art. 13 din O.U.G. nr. 10/2004 privind Statutul personalului vamal (M. Of. nr. 256 din 23 martie 2004); ► art. 18 din Legea nr. 256/2018 privind unele măsuri necesare pentru implementarea operațiunilor petroliere de către titularii de acorduri petroliere referitoare la perimetre petroliere offshore și onshore de adâncime, republicată (M. Of. nr. 713 din 15 iulie 2022); ► art. 17 din Legea nr. 270/2020 privind munca în domeniul pescuitului maritim (M. Of. nr. 1141 din 26 noiembrie 2020).

Capitolul I. Timpul de muncă

Secțiunea 1. Durata timpului de muncă

Art. 111.^[1] [Definiții] (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

(2) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

(3) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.

Hotărâri C.J.U.E. 1. Cauza C-214/20, *Dublin City Council*, Hotărârea din 11 noiembrie 2021 – Trimitere preliminară – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Art. 2 – Noțiunea de „timp de lucru” – *Pompier din cadrul serviciului de permanență – Gardă în regim de permanență – Desfășurare în perioada de gardă a unei activități profesionale independente* – Constrângeri care decurg din regimul de permanență:

Art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că o perioadă de gardă în regim de permanență asigurată de un pompier din cadrul serviciului de permanență, în care acest lucrător desfășoară, cu autorizarea angajatorului său, o activitate profesională în calitate de lucrător independent, însă, în cazul unui apel

^[1] Art. 111 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 20 din Legea nr. 283/2022.

de urgență, trebuie să ajungă la cazarma la care a fost repartizat într-un interval maxim de zece minute, nu constituie „timp de lucru” în sensul acestei dispoziții dacă rezultă dintr-o apreciere globală a ansamblului împrejurărilor speței, în special din amploarea și din modalitățile acestei posibilități de a desfășura o altă activitate profesională, precum și din lipsa obligației de a participa la toate intervențiile asigurate de această cazarmă, că constrângerile impuse lucrătorului respectiv în această perioadă nu sunt de o asemenea natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestuia din urmă de a gestiona în mod liber în perioada menționată timpul în care serviciile sale profesionale în calitate de pompier nu sunt solicitate.

2. Cauza C-909/19, *Unitatea Administrativ-Teritorială D.*, Hotărârea din 28 octombrie 2021 – Trimitere preliminară – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Directiva 2003/88/CE – Organizarea timpului de lucru – Art. 2 pct. 1 și 2 – Noțiunile de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus” – Formare profesională obligatorie urmată la inițiativa angajatorului.

Art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că perioada în care un lucrător urmează o formare profesională care îi este impusă de angajatorul său, care se desfășoară în afara locului său obișnuit de muncă, în localurile prestatorului serviciilor de formare, și în care nu își exercită atribuțiile obișnuite constituie „timp de lucru”, în sensul acestei dispoziții.

3. Cauza C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, Hotărârea din 15 iulie 2021 – Trimitere preliminară – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Membri ai forțelor armate – Aplicabilitatea dreptului Uniunii – Art. 4 alin. (2) TUE – Directiva 2003/88/CE – Domeniu de aplicare – Art. 1 alin. (3) – Directiva 89/391/CEE – Art. 2 alin. (2) – Activități ale militarilor – Noțiunea de „timp de lucru” – Perioadă de gardă – Litigiu privind remunerația lucrătorului.

1) Art. 1 alin. (3) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, citit în lumina art. 4 alin. (2) TUE, trebuie interpretat în sensul că o activitate de gardă desfășurată de un militar este exclusă din domeniul de aplicare al acestei directive:

- fie atunci când activitatea menționată intervine în cadrul formării sale inițiale, al unui antrenament operațional sau al unei operațiuni militare propriu-zise;
- fie atunci când constituie o activitate atât de specifică încât nu se pretează unui sistem de rotație a efectivelor care să permită asigurarea respectării cerințelor directivei respective;
- fie atunci când rezultă, având în vedere ansamblul împrejurărilor pertinente, că această activitate este executată în cadrul unor evenimente excepționale, a căror gravitate și amploare necesită adoptarea unor măsuri indispensabile protecției vieții, sănătății, precum și securității colectivității și a căror bună executare ar fi compromisă dacă toate normele prevăzute de directiva menționată ar trebui respectate;

- fie atunci când aplicarea directivei amintite unei astfel de activități, prin faptul că impune autorităților implicate să instituie un sistem de rotație sau de planificare a timpului de lucru, nu s-ar putea realiza decât în detrimentul bunei desfășurări a operațiunilor militare propriu-zise.

2) Art. 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu se opune ca o perioadă de gardă în care un militar este obligat să rămână în cazarma în care este repartizat, dar în care nu efectuează o muncă efectivă, să fie remunerată în mod diferit față de o perioadă de gardă în care efectuează prestații de muncă efectivă.

4. Cauza C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, Hotărârea din 9 martie 2021 – Trimitere preliminară – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Art. 2 – Noțiunea de „timp de lucru” – Perioadă de gardă în regim de permanență – Activitate specifică întreținerii stațiilor de emisie de televiziune situate departe de zonele locuite – Directiva 89/391/CEE – Art. 5 și art. 6 – Riscuri psihosociale – Obligație de prevenire.

Art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că o perioadă de gardă în regim de permanență, în care un lucrător trebuie doar să poată fi contactat prin telefon și să poată ajunge la locul său de muncă, în caz de nevoie, în interval de o oră, putând totodată fi cazat într-o locuință de serviciu pusă la dispoziția sa de angajatorul său la acest loc de muncă, dar fără a fi obligat să rămână acolo, nu constituie în integralitatea sa timp de lucru în sensul acestei dispoziții decât dacă dintr-o apreciere globală a ansamblului circumstanțelor speței, în special a consecințelor unui astfel de interval de timp și, eventual, a frecvenței medii de intervenție în această perioadă, rezultă că constrângerile impuse lucrătorului menționat în perioada respectivă sunt de o asemenea natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestuia din urmă de a gestiona în mod liber, în aceeași perioadă, timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate și de a consacra acest timp propriilor interese. Caracterul nefavorabil activităților recreative al împrejurimilor imediate ale locului în cauză este lipsit de relevanță în scopul unei astfel de aprecieri.

5. Cauza C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, Hotărârea din 9 martie 2021 – Trimitere preliminară – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Art. 2 – Noțiunea de „timp de lucru” – Perioadă de gardă în regim de permanență – Pompieri profesioniști – Directiva 89/391/CEE – Art. 5 și art. 6 – Riscuri psihosociale – Obligație de prevenire:

Art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că o perioadă de gardă în regim de permanență, în care un lucrător trebuie să poată ajunge la marginea orașului său de repartiție într-un interval de 20 de minute, cu echipamentul de intervenție și cu vehiculul de serviciu pus la dispoziție de angajatorul său, utilizând drepturile speciale în raport cu Codul rutier și drepturile de trecere aferente acestui vehicul, nu constituie în integralitatea sa „timp de lucru” în sensul acestei dispoziții decât dacă dintr-o apreciere globală a ansamblului circumstanțelor speței, în special a consecințelor unui astfel de interval de timp și, eventual, a frecvenței medii de intervenție în această perioadă, rezultă că constrângerile impuse lucrătorului menționat în perioada respectivă sunt de o asemenea natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestuia din urmă de a gestiona în mod liber, în aceeași perioadă, timpul în care serviciile sale profesionale nu sunt solicitate și de a consacra acest timp propriilor interese.

6. Cauza C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, Hotărârea din 10 septembrie 2015 – Trimitere preliminară. Politica socială. Directiva 2003/88/CE. Protecția securității și a sănătății lucrătorilor. Organizarea timpului de lucru. Art. 2 pct. 1. Noțiunea „timp de lucru”. Lucrători care nu au un loc de muncă fix sau obișnuit. Timp de deplasare între domiciliul lucrătorilor și locurile în care se află primul și ultimul client:

Art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, în care lucrătorii nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, timpul de deplasare pe care acești lucrători îl consacră deplasărilor zilnice de la domiciliu la locurile în care se află primul și, respectiv, ultimul client desemnați de angajator constituie „timp de lucru” în sensul acestei dispoziții.

7. Cauza C-258/10, *Grigore*, Ordonanța din 4 martie 2011 – Art. 104 alin. (3) primul paragraf din Regulamentul de procedură. Politica socială. Protecția securității și a sănătății lucrătorilor. Directiva 2003/88/CE. Organizarea timpului de lucru. Noțiunea „timp de lucru”. Noțiunea „timp de lucru maxim săptămânal”. Pădurar care, potrivit contractului său de muncă și contractului colectiv aplicabil, are un program de lucru flexibil de opt ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Reglementare națională potrivit căreia pădurarul poartă răspunderea pentru orice prejudiciu produs în cadrul cantonului silvic aflat în gestiunea sa. Calificare. Efect al orelor suplimentare asupra remunerației și a indemnizațiilor persoanei în cauză:

1) Art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că o perioadă în care un pădurar, al cărui timp de lucru zilnic, astfel cum este stipulat în contractul său de muncă, este de opt ore, are obligația de a asigura paza unui canton silvic, răspunzând disciplinar, patrimonial, contravențional sau penal, după caz, pentru pagubele constatate în cantonul aflat în gestiunea sa, indiferent de momentul în care se produc aceste pagube, reprezintă „timp de lucru” în sensul dispoziției menționate numai dacă natura și întinderea obligației de pază care îi revine pădurarului și regimul juridic al răspunderii care îi este aplicabil impun prezența sa fizică la locul de muncă și dacă, în cursul acestei perioade, trebuie să se afle la dispoziția angajatorului. Este de competența instanței de trimitere să efectueze verificările necesare privind situația de fapt și aspectele juridice, în special din perspectiva dreptului național aplicabil, pentru a aprecia dacă aceasta este situația în cauza cu care a fost sesizată.

2) Calificarea unei perioade drept „timp de lucru” în sensul art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88 nu depinde de punerea la dispoziție a unei locuințe de serviciu în incinta cantonului aflat în gestiunea pădurarului în cauză, în măsura în care această punere la dispoziție a unei locuințe nu presupune că acesta este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare. Este de competența instanței de trimitere să efectueze verificările necesare pentru a aprecia dacă aceasta este situația în cauza cu care este sesizată.

3) Art. 6 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune, în principiu, unei situații în care, deși contractul de muncă al unui pădurar prevede că timpul de lucru maxim este de opt ore pe zi, iar timpul maxim săptămânal este de 40 de ore, în realitate acesta asigură paza cantonului silvic aflat în gestiunea sa, în temeiul unor obligații legale, fie în mod permanent, fie într-un mod care face să fie depășit timpul de lucru maxim săptămânal prevăzut la acest articol. Este de competența instanței de trimitere să efectueze verificările necesare pentru a aprecia dacă aceasta este situația în cauza cu care este sesizată și, eventual, să verifice dacă sunt respectate în speță condițiile prevăzute la art. 17 alin. (1) din Directiva 2003/88 sau la art. 22 alin. (1) din aceasta, referitoare la posibilitatea de a deroga de la art. 6 menționat.

4) Directiva 2003/88 trebuie interpretată în sensul că obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale sau cele care pot fi asimilate acestora pe perioada în care pădurarul are obligația de a asigura paza cantonului silvic aflat în gestiunea sa nu intră sub incidența directivei menționate, ci a dispozițiilor relevante din dreptul național.

8. Cauza C-175/16, *Hälvä și alții*, Hotărârea din 26 iulie 2017 – Trimitere preliminară. *Directiva 2003/88/CE. Art. 17. Protecția securității și a sănătății lucrătorilor. Organizarea timpului de lucru. Indemnizații suplimentare. Asociație de protecție a copiilor. „Părinți din satul copiilor”. Absență temporară a „părinților” titulari. Lucrătoare angajate în calitate de „părinți” suplinitori. Noțiune:*

Art. 17 alin. (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că nu se poate aplica unei activități salariate precum cea în discuție în litigiul principal, care constă în luarea în îngrijire a unor copii în condițiile unui mediu familial, prin suplinirea persoanei însărcinate în principal cu această misiune, atunci când nu este stabilit că durata timpului de lucru, privită în integralitate, nu este măsurată sau predeterminată ori că ea poate fi determinată de însuși lucrătorul respectiv, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

9. Cauza C-518/15, *Matzak*, Hotărârea din 21 februarie 2018 – Trimitere preliminară. *Directiva 2003/88/CE. Protecția securității și a sănătății lucrătorilor. Organizarea timpului de lucru. Art. 2. Noțiunile „timp de lucru” și „perioadă de repaus”. Art. 17. Derogări. Pompieri. Timp de gardă. Gardă la domiciliu:*

1) Art. 17 alin. (3) lit. (c) pct. (iii) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că statele membre nu pot deroga, în ceea ce privește anumite categorii de pompieri recrutați de serviciile publice de pompieri, de la ansamblul obligațiilor care decurg din dispozițiile acestei directive, inclusiv din art. 2 din aceasta, care definește printre altele noțiunile „timp de lucru” și „perioadă de repaus”.

2) Art. 15 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu permite ca statele membre să mențină sau să adopte o definiție a noțiunii „timp de lucru” mai puțin restrictivă decât cea prevăzută la art. 2 din această directivă.

3) Art. 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu impune statelor membre să stabilească remunerarea perioadelor de gardă la domiciliu precum cele în discuție în litigiul principal în funcție de calificarea acestor perioade drept „timp de lucru” sau drept „perioadă de repaus”.

4) Art. 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că timpul de gardă pe care un lucrător îl petrece la domiciliu cu obligația de a răspunde la apelurile angajatorului său într-un interval de opt minute, ceea ce restrânge în mod semnificativ posibilitățile de a avea alte activități, trebuie să fie considerat „timp de lucru”.

10. Cauza C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța și alții, Hotărârea din 20 noiembrie 2018* – Trimitere preliminară. Protecția securității și a sănătății lucrătorilor. Organizarea timpului de lucru. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Art. 31. Directiva 2003/88/CE. Domeniu de aplicare. Derogare. Art. 1 alin. (3). Directiva 89/391/CEE. Art. 2 alin. (2). Activitate de asistent maternal:

Art. 1 alin. (3) din Directiva 2003/88/CE a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru coroborat cu art. 2 alin. (2) din Directiva 89/391/CEE a Parlamentului European și a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă trebuie interpretat în sensul că nu se încadrează în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88 activitatea de asistent maternal care constă, în cadrul unui raport de muncă cu o autoritate publică, în primirea și integrarea unui copil în căminul propriu și în asigurarea, în mod continuu, a dezvoltării armonioase și a educației acestui copil.

11. Cauza C-110/24, *STAS-IV, Hotărârea din 9 octombrie 2025* – Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2003/88/CE – Organizarea timpului de lucru – Art. 2 pct. 1 – Noțiunea de „timp de lucru” – Lucrări de ameliorare a zonelor naturale protejate – Timp de deplasare a lucrătorilor între un punct de plecare fix și zone naturale – Includerea acestui timp de deplasare în timpul de lucru al acestor lucrători:

Art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că timpul consacrat traseelor dus-întors pe care lucrătorii sunt obligați să le efectueze împreună la o oră definită de angajatorul lor și cu un vehicul care aparține acestuia pentru a se deplasa dintr-un loc precis, determinat de acest angajator, la locul în care este furnizată prestația caracteristică prevăzută de contractul de muncă încheiat între acești lucrători și angajatorul menționat trebuie considerat „timp de lucru”, în sensul acestei dispoziții.

12. Cauza C-373/24, *Ramavić, Hotărârea din 30 octombrie 2025* – Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2003/88/CE – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Art. 1 alin. (3) – Art. 2 alin. (1) – Noțiunea de „timp de lucru” – Activități ale procurorilor din cadrul Parchetului – Directiva 89/391/CEE – Art. 2 alin. (2) – Particularități inerente anumitor activități specifice din sectorul public – Perioadă de gardă la locul de muncă și perioadă de gardă în regim de permanență, efectuate în afara timpului de lucru – Art. 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Condiții de muncă echitabile și corecte:

1) Art. 1 alin. (3) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru coroborat cu

art. 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene trebuie interpretat în sensul că magistrații din cadrul Parchetului intră în domeniul de aplicare al acestei directive.

2) Art. 2 din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății lucrătorilor la locul de muncă, la care se referă art. 1 alin. (3) din Directiva 2003/88, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care exclude activitatea magistraților din cadrul Parchetului din domeniul de aplicare al Directivei 2003/88, cu condiția ca această activitate, atunci când este desfășurată în condiții normale, să poată fi supusă unei planificări a timpului de lucru care respectă cerințele impuse de Directiva 2003/88.

3) Art. 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că o perioadă de gardă efectuată în afara timpului de lucru normal al magistraților din cadrul Parchetului, care implică prezența obligatorie a acestor magistrați la locul de muncă, sau o perioadă de gardă în regim de permanență, care implică o asemenea prezență la domiciliul lor, trebuie calificată drept „timp de lucru”, în sensul acestui art. 2, în măsura în care, în aceste perioade de gardă, constrângerile impuse magistraților menționați sunt de o asemenea natură încât afectează în mod obiectiv și foarte semnificativ posibilitatea acestora din urmă de a gestiona în mod liber, în perioadele menționate, timpul în care serviciile lor profesionale nu sunt solicitate și de a consacra acest timp propriilor interese.

Art. 112. [Durata normală a timpului de muncă] (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

Notă. A se vedea și: ► art. 41 alin. (3) C. Rom.; ► art. 31 alin. (2) CDFUE; ► H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă (M. Of. nr. 473 din 13 iulie 2007).

Art. 113. [Repartizarea timpului de muncă] (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art. 114. [Durata maximă legală a timpului de muncă]. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(6) Prevederile alin. (1)-(4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Hotărâri C.J.U.E. 1. Cauza C-254/18, *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure*, Hotărârea din 11 aprilie 2019 – Trimitere preliminară. Directiva 2003/88/CE. Organizarea timpului de lucru. Protecția securității și a sănătății lucrătorilor. Timp de lucru maxim săptămânal. Perioada de referință. Caracter variabil sau fix. Derogare. Funcționari din cadrul poliției. Art. 6 lit. (b), art. 16 lit. (b) și art. 19 primul paragraf din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care prevede, pentru calcularea timpului mediu de lucru săptămânal, perioade de referință care încep și se termină la date calendaristice fixe, cu condiția ca această reglementare să cuprindă mecanisme care permit să se asigure că timpul mediu de lucru maxim săptămânal de 48 de ore este respectat în fiecare perioadă de șase luni care se suprapune peste două perioade de referință fixe succesive.

2. Cauza C-429/09, *Fuß*, Hotărârea din 25 noiembrie 2010 – Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Directivele 93/104/CE și 2003/88/CE – Organizarea timpului de lucru – Pompieri angajați în sectorul public – Art. 6 lit. (b) din Directiva 2003/88/CE – Timpul de lucru maxim săptămânal – Depășire – Repararea prejudiciului cauzat prin încălcarea dreptului Uniunii – Condiții cărora le este subordonată existența unui drept la repararea prejudiciului – Modalități procedurale – Obligația de a introduce o cerere prealabilă la angajator – Forma și întinderea reparării prejudiciului – Timp liber suplimentar sau indemnizație – Principiile echivalenței și efectivității.

1) Un lucrător (...) care a efectuat, în calitate de pompier angajat într-un serviciu de intervenție aparținând sectorului public, un timp de lucru mediu săptămânal care îl depășește pe cel prevăzut la art. 6 lit. (b) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru poate invoca dreptul Uniunii pentru a angaja răspunderea autorităților statului membru în cauză în scopul obținerii reparării prejudiciului suferit ca urmare a încălcării acestei dispoziții.

2) Dreptul Uniunii se opune unei reglementări naționale, precum cea în discuție în acțiunea principală:

- care subordonează, fapt a cărui verificare este de competența instanței de trimitere, dreptul unui lucrător aparținând sectorului public de a obține repararea prejudiciului suferit ca urmare a încălcării de către autoritățile statului membru respectiv a unei norme de drept al Uniunii, în speță art. 6 lit. (b) din Directiva 2003/88, unei condiții întemeiate pe noțiunea de vinovăție care depășește încălcarea suficient de gravă a dreptului menționat și
- care subordonează dreptul lucrătorului din sectorul public de a obține repararea prejudiciului suferit ca urmare a încălcării de către autoritățile statului membru respectiv a art. 6 lit. (b) din Directiva 2003/88 condiției ca angajatorului său să îi fi fost adresată o cerere prealabilă în vederea obținerii respectării acestei dispoziții.

3) Repararea, aflată în sarcina autorităților statelor membre, a prejudiciului pe care acestea l-au cauzat particularilor prin încălcări ale dreptului Uniunii trebuie să fie corespunzătoare prejudiciului suferit. În lipsa unor dispoziții de drept al Uniunii în acest domeniu, dreptul național al statului membru în cauză are sarcina să stabilească, cu respectarea principiilor echivalenței și efectivității, pe de o parte, dacă prejudiciul suferit de un lucrător (...) ca urmare a încălcării unei norme de drept al Uniunii trebuie reparat fie prin acordarea de timp liber suplimentar, fie prin acordarea unei indemnizații pecuniare, precum și, pe de altă parte, care sunt normele privind modul de calcul al acestei reparări. Perioadele de referință prevăzute la art. 16-19 din Directiva 2003/88 sunt lipsite de relevanță în această privință.

4) Răspunsurile la întrebările adresate de instanța de trimitere sunt identice, indiferent dacă situația de fapt din acțiunea principală intră sub incidența dispozițiilor Directivei 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2000/34/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 iunie 2000, sau a celor ale Directivei 2003/88.

Art. 115. [Durata timpului de lucru pentru activități specifice] (1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Notă. A se vedea și: ► Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase (M. Of. nr. 64 din 27 martie 1991); ► art. 17 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă (M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003); ► O.G. nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora (M. Of. nr. 565 din 16 august 2007); ► H.G. nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier (M. Of. nr. 49 din 22 ianuarie 2008); ► Ordinul ministrului sănătății și familiei nr. 245/2003 privind aprobarea categoriilor de personal și a locurilor de muncă pentru care durata zilnică a timpului de muncă este mai mică de 8 ore (M. Of. nr. 217 din 2 aprilie 2003).

Art. 116. [Programul de lucru inegal] (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.

(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Art. 117. [Informarea salariaților] Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

Art. 118. [Programul individualizat de muncă] (1)^[1] Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și 114.

^[1] Alin. (1) al art. 118 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 21 din Legea nr. 283/2022.

(5)^[1] Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(6) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(7) Prin *mod de organizare flexibil a timpului de lucru* se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

Art. 118¹.^[2] **[Munca la domiciliu sau în regim de telemuncă pentru salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani]** (1) La cerere, salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

(2) În situația în care ambii părinți sau reprezentanți^[3] legali sunt salariați, cererea prevăzută la alin. (1) va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere a celui alt părinte sau reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă. În cazul în care părintele sau reprezentantul legal se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 3 din Legea nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, republicată^[4], cu modificările și completările ulterioare, declarația pe propria răspundere a celui alt părinte sau reprezentant legal nu este necesară.

(3) Prin derogare de la prevederile Legii nr. 81/2018, cu modificările și completările ulterioare, salariații care își desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) au obligația să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului.

(4)^[5] Prin excepție de la prevederile alin. (1), salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 18 ani, încadrați în grad de handicap, beneficiază de 8 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

(5) În cazul salariaților care au în întreținere 2 sau mai mulți copii încadrați în grad de handicap cu vârsta de până la 18 ani, suplimentar față de numărul de zile

^[1] Alin. (5)-(7) ale art. 118 au fost introduse prin art. I pct. 22 din Legea nr. 283/2022.

^[2] Art. 118¹ a fost introdus prin art. unic din Legea nr. 241/2023.

^[3] *N.r.* Credem că este vorba despre „reprezentanți legali”.

^[4] Legea nr. 277/2010 a fost abrogată, la 1 ianuarie 2024, prin Legea nr. 196/2016 privind venitul minim de incluziune (M. Of. nr. 882 din 3 noiembrie 2016).

^[5] Alin. (4)-(7) ale art. 118¹ au fost introduse prin art. unic din Legea nr. 149/2025.

prevăzut la alin. (4), pentru fiecare copil se mai acordă câte două zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile prevăzute la alin. (1)-(3).

(6) Prin excepție de la dispozițiile alin. (1), de prevederile alin. (5) beneficiază și salariații care au în întreținere copii gemeni, tripleți sau multipleți cu vârsta de până la 18 ani.

(7) Cererea prevăzută la alin. (1) va fi însoțită, după caz, de certificatul de încadrare într-un grad de handicap al copilului, eliberat în condițiile legii.

Art. 119.^[1] [Evidența orelor de muncă] (1) Angajatorul are 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.

(2)^[2] Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

Hotărâri C.J.U.E. 1. Cauza C-55/18, CCOO, Hotărârea din 14 mai 2019 – Trimitere preliminară. Politica socială. Protecția securității și a sănătății lucrătorilor. Organizarea timpului de lucru. Art. 31 alin. (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Directiva 2003/88/CE. Art. 3 și art. 5. Repausul zilnic și săptămânal. Art. 6. Timp de lucru maxim săptămânal. Directiva 89/391/CEE. Securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă. Obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător.

Art. 3, art. 5 și art. 6 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, citite în lumina art. 31 alin. (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și a art. 4 alin. (1), a art. 11 alin. (3) și a art. 16 alin. (3) din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări a unui stat membru care, potrivit interpretării acesteia de către jurisprudența națională, nu impune angajatorilor obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător.

Notă. Directiva 89/391/CEE a fost abrogată prin Directiva 2009/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 septembrie 2009 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă [a doua directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (J.O. L 260 din 3 octombrie 2009).

2. Cauza C-531/23, Loredas, Hotărârea din 19 decembrie 2024 – Trimitere preliminară – Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Repaus zilnic și săptămânal – Art. 31 alin. (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Directiva 2003/88/CE – Art. 3, art. 5, art. 6, art. 16, art. 17, art. 19 și art. 22 – Obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului

^[1] Art. 119 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 4 din O.U.G. nr. 53/2017, punct modificat prin art. unic pct. 4 din Legea nr. 88/2018.

^[2] Precizăm că O.U.G. nr. 37/2021, prin care a fost modificat alin. (2) al art. 119, a fost respinsă prin Legea nr. 275/2022, astfel încât textul a revenit la forma dată prin art. unic pct. 4 din Legea nr. 88/2018.

de lucru efectuat de lucrătorii casnici – Derogare – Legislație națională privind scutirea de obligația de a înregistra timpul de lucru efectiv executat de lucrătorii casnici:

Art. 3, art. 5 și art. 6 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, citite în lumina art. 31 alin. (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale, precum și interpretării acesteia de către instanțele naționale sau unei practici administrative care se întemeiază pe o astfel de reglementare în temeiul căror angajatorii casnici sunt scutiți de obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru efectuat de lucrătorii casnici, lipsindu-i, așadar, pe aceștia din urmă de posibilitatea de a se determina în mod obiectiv și fiabil numărul de ore de lucru efectuate și repartizarea lor în timp.

Secțiunea a 2-a. Munca suplimentară

Art. 120. [Noțiune] (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Dezlegarea unor chestiuni de drept. Prin Decizia nr. 78/2024 (M. Of. nr. 7 din 9 ianuarie 2025), Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă, a admis sesizarea formulată de Tribunalul Dâmbovița, Secția I civilă, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile și a stabilit:

„Activitatea prestată de judecători în condițiile unei scheme de personal incomplete nu constituie muncă suplimentară în condițiile art. 120 alin. (1) din Codul muncii”.

Hotărâri C.J.U.E. A se vedea hotărârile C.J.U.E. redată *supra*, la art. 111.

Art. 121. [Limitări pentru efectuarea muncii suplimentare] (1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115, după caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 114 sau 115, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Art. 122. [Compensarea prin ore libere plătite] (1)^[1] Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

Art. 123. [Compensarea prin spor la salariu] (1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) în

^[1] Alin. (1) al art. 122 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 3 din O.U.G. nr. 117/2021.

luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Hotărâri C.J.U.E. Cauza C-272/24, Tribunalul Galați, Hotărârea din 13 noiembrie 2025 – Trimitere preliminară – Art. 2 TUE – Art. 19 alin. (1) al doilea paragraf TUE – Principiul independenței judecătorilor – Directiva 2003/88/CE – Timp de lucru săptămânal – Ore suplimentare efectuate de judecători – Reglementare națională care prevede compensarea cu timp liber, cu excluderea unei compensații financiare – Remunerație adecvată:

Art. 19 alin. (1) al doilea paragraf TUE, citit în lumina art. 2 TUE și a pct. 5 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată cu ocazia reuniunii Consiliului European de la Strasbourg din 9 decembrie 1989, trebuie interpretat în sensul că principiul independenței judecătorilor nu se opune unei reglementări naționale care, prin faptul că prevede doar acordarea de timp liber în compensare pentru timpul de lucru pe care un judecător îl efectuează pentru realizarea unor sarcini aferente unui post vacant în cadrul instanței în care își desfășoară activitatea în plus față de cele care îi revin conform postului pe care îl ocupă, exclude orice compensație financiară pentru munca efectuată în vederea realizării acestor sarcini suplimentare, cu condiția ca acest judecător să poată valorifica efectiv timpul liber în compensare pe care l-a dobândit și ca această reglementare să nu aibă drept consecință afectarea caracterului adecvat al remunerației sale în raport cu importanța funcțiilor pe care le exercită.

Art. 124. [Interdicții] Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

Notă. A se vedea și H.G. nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă (M. Of. nr. 473 din 13 iulie 2007).

Secțiunea a 3-a. Munca de noapte

Art. 125. [Noțiune și durată. Salariatul de noapte] (1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.

(2) *Salariatul de noapte* reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

6. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă

publicată în

M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003

- aprobată, cu modificări și completări, prin **Legea nr. 25/2004** (M. Of. nr. 214 din 11 martie 2004);

cu modificările și completările aduse prin:

- **O.U.G. nr. 158/2005** privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (M. Of. nr. 1074 din 29 noiembrie 2005), aprobată, cu modificări și completări, prin **Legea nr. 399/2006** (M. Of. nr. 901 din 6 noiembrie 2006);
- **Legea nr. 154/2015** pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă (M. Of. nr. 445 din 22 iunie 2015).

Art. 1. (1) Prezenta ordonanță de urgență reglementează măsuri de protecție socială pentru:

a) salariate gravide și mame, lăuze sau care alăptează, de cetățenie română ori a unui stat membru al Uniunii Europene și din Spațiul Economic European, care au raporturi de muncă sau raporturi de serviciu cu un angajator;

b) cetățeni ai altor state și apatrizi, care au, conform legii, domiciliul sau reședința în România, dacă fac parte din categoriile de salariate prevăzute la lit. a).

(2)^[1] Dispozițiile Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, cu excepția art. 4, se aplică în întregime întregului domeniu la care se face referire la alin. (1), fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive și/sau speciale, incluse în prezenta ordonanță de urgență, ce asigură o mai bună proiecție salariatelor cărora li se aplică prevederile prezentei ordonanțe de urgență.

Art. 2. În sensul prevederilor prezentei ordonanțe de urgență, termenii și expresiile de mai jos sunt definite după cum urmează:

a) *protecția maternității* este protecția sănătății și/sau securității salariatelor gravide și/sau mame la locurile lor de muncă;

b)^[2] *locul de muncă* este zona delimitată în spațiu, în funcție de specificul muncii, înzestrată cu mijloacele și cu materialele necesare muncii, în vederea realizării unei operații, lucrări sau pentru îndeplinirea unei activități de către unul ori mai mulți executanți, cu pregătirea și îndemnarea lor, în condiții corespunzătoare tehnice, organizatorice și de securitate și sănătate în muncă, din care se obține un venit în baza unui raport de muncă ori de serviciu cu un angajator;

^[1] Alin. (2) al art. 1 a fost introdus prin art. I pct. 1 din Legea nr. 154/2015.

^[2] Lit. b) de la art. 2 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 2 din Legea nr. 154/2015.

c) *salariata gravidă* este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare;

d) *salariata care a născut recent* este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;

e) *salariata care alăptează* este femeia care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, își alăptează copilul și anunță angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens;

f) *dispensa pentru consultații prenatale* reprezintă un număr de ore libere plătite salarietei de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist;

g)^[1] *concediul de lăuzie obligatoriu* este concediul de 42 de zile pe care salariata mamă are obligația să îl efectueze după naștere, în cadrul concediului pentru sarcină și lăuzie cu durată totală de 126 de zile, de care beneficiază salariatele în condițiile legii;

h) *concediul de risc maternal* este concediul de care beneficiază salariatele prevăzute la lit. c)-e) pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori a copilului lor.

Dezlegarea unor chestiuni de drept. Prin Decizia nr. 361/2025 (M. Of. nr. 1196 din 24 decembrie 2025), Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă, a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Cluj, Secția a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale, și, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 2 lit. h) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 25/2004, cu modificările și completările ulterioare, a stabilit:

„Concediul de risc maternal reprezintă un caz de suspendare de drept a contractului individual de muncă în sensul art. 50 lit. b) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare”.

Notă. A se vedea și O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (M. Of. nr. 1074 din 29 noiembrie 2005).

Art. 3. (1) Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) au obligația de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea.

(2) În cazul în care salariatele nu îndeplinesc obligația prevăzută la alin. (1) și nu informează în scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligațiile sale prevăzute în prezenta ordonanță de urgență, cu excepția celor prevăzute la art. 5, 6, 18, 23 și 25.

^[1] Lit. g) de la art. 2 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. 1 pct. 2 din Legea nr. 154/2015.

Art. 4. Angajatorii au obligația să adopte măsurile necesare, astfel încât:

a) să prevină expunerea salariaților prevăzute la art. 2 lit. c)-e) la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;

b) salariații prevăzute la art. 2 lit. c)-e) să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz.

Art. 5.^[1] (1) Pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă, a căror listă neexhaustivă este prezentată în anexa nr. 1, angajatorul trebuie să evalueze natura, gradul și durata expunerii salariaților prevăzute la art. 2 lit. c)-e) în întreprinderea și/sau unitatea respectivă și, ulterior, la orice modificare a condițiilor de muncă, fie direct, fie prin intermediul serviciilor de protecție și prevenire prevăzute la art. 8 și 9 din Legea nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, cu scopul de:

a) a evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea salariaților și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării, în sensul art. 2 lit. c)-e);

b) a decide ce măsuri trebuie luate.

(2) Evaluările prevăzute la alin. (1) se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor, împreună cu toate măsurile care trebuie luate referitor la securitatea și sănătatea în muncă, se consemnează în rapoarte scrise.

Hotărâri C.J.U.E. Cauza C-531/15, Otero Ramos, Hotărârea din 19 octombrie 2017 – Trimitere preliminară – Directiva 92/85/CEE – Art. 4 alin. (1) – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Lucrătoare care alăptează – Evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul – Contestare de către lucrătoare în cauză – Directiva 2006/54/CE – Art. 19 – Egalitate de tratament – Discriminare pe criteriul sexului – Sarcina probei.

1) Art. 19 alin. (1) din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă trebuie interpretat în sensul că se aplică într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, în care o lucrătoare care alăptează contestă, în fața unei instanțe naționale sau a oricărui alt organ competent din statul membru în cauză, evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul său în măsura în care aceasta nu ar fi fost efectuată în conformitate cu art. 4 alin. (1) din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.

2) Art. 19 alin. (1) din Directiva 2006/54 trebuie interpretat în sensul că, într-o situație precum cea în discuție în cauza principală, revine lucrătoarei în cauză sarcina de a prezenta fapte de natură să sugereze că evaluarea riscurilor prezentate de postul său nu a fost efectuată conform cerințelor art. 4 alin. (1) din Directiva 92/85 și care să permită astfel să se prezume existența unei discriminări directe pe criteriul sexului, în sensul Directivei 2006/54, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere. Revine, așadar, pârâtului sarcina de a dovedi că respectiva evaluare a riscurilor a fost efectuată în conformitate cu cerințele acestei dispoziții și că, prin urmare, nu a existat o încălcare a principiului nediscriminării.

^[1] Art. 5 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 3 din Legea nr. 154/2015.

Art. 6.^[1] (1) Fără a aduce atingere art. 16 și 17 din Legea nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, angajatorii sunt obligați ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii rapoartelor scrise prevăzute la art. 5 alin. (2), să înmâneze o copie a acestora reprezentanților salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

(2) Angajatorii vor informa în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi expuse la locurile lor de muncă, a măsurilor care trebuie luate referitor la securitatea și sănătatea în muncă, precum și asupra drepturilor care decurg din prezenta ordonanță de urgență.

Art. 7. (1) În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariată că se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e), acesta are obligația să înștiințeze medicul de medicina muncii, precum și inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea.

(2) De la data primirii înștiințării medicul de medicina muncii și inspectoratul teritorial de muncă vor verifica condițiile de muncă ale salariatei la termenele și în condițiile stabilite prin normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență.

Art. 8. Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.

Art. 9.^[2] (1) Fără a aduce atingere art. 6 și 7 din Legea nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, în cazul în care rezultatele evaluării la care se face referire la art. 5 și 6 evidențiază un risc pentru securitatea sau sănătatea salariatelor prevăzute la art. 2 lit. c)-e) sau o repercusiune asupra sarcinii sau alăptării, angajatorul trebuie să ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al salariatei în cauză, să fie evitată expunerea acesteia la riscurile evidențiate, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

(2) Dacă modificarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este posibilă ori nu poate fi realizată din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsuri pentru a o repartiza la alt post de lucru fără riscuri pentru sănătatea ori securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii ori a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

Art. 10. (1)^[3] În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligația prevăzută la art. 9 alin. (2), salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) au dreptul la concediu de risc maternal, după cum urmează:

a) înainte de data solicitării concediului de maternitate, stabilit potrivit dispozițiilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea

^[1] Art. 6 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 4 din Legea nr. 154/2015.

^[2] Art. 9 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 5 din Legea nr. 154/2015.

^[3] Alin. (1) și (2) ale art. 10 sunt reproduse astfel cum au fost modificate prin art. I pct. 6 din Legea nr. 154/2015.

nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, salarialele prevăzute la art. 2 lit. c);

b) după data revenirii din concediul de lăuzie obligatoriu, salarialele prevăzute la art. 2 lit. d) și e), în cazul în care nu solicită concediul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, până la 3 ani.

(2) Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Eliberarea certificatului medical se va face în condițiile în care salariața s-a prezentat la consultațiile prenatale și postnatale, conform normelor Ministerului Sănătății.

Art. 11.^[1] Abrogat.

Art. 12. (1) Pentru salarialele care se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c) și d) și își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, angajatorii au obligația de a le modifica locul de muncă respectiv, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare.

(2) Medicul de medicina muncii stabilește intervalele de timp la care este necesară schimbarea poziției de lucru, perioadele de activitate, precum și durata perioadelor pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare.

(3) Dacă amenajarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv posibilă sau nu poate fi cerută din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsurile necesare pentru a schimba locul de muncă al salariaței respective.

Art. 13.^[2] În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

Art. 14.^[3] Pe lângă dispozițiile generale referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a lucrătorilor, în special cele referitoare la valorile-limită de expunere profesională, angajatorul trebuie să aibă în vedere și următoarele:

a) salarialele prevăzute la art. 2 lit. c) nu pot fi obligate, în niciun caz, să realizeze activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenți sau condițiile de muncă prevăzute la lit. A din anexa nr. 2;

^[1] Art. 11 a fost abrogat prin art. 60 alin. (2) din O.U.G. nr. 158/2005.

^[2] Art. 13 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 7 din Legea nr. 154/2015.

^[3] Art. 14 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 8 din Legea nr. 154/2015.