Codul muncii

Legea dialogului social și legislație conexă

Ediție îngrijită și adnotată de
Avocat dr. Marius Eftimie

Actualizată la data de
16 octombrie 2026

Editura Hamangiu

Titlul I. Dispoziții generale

Capitolul I. Domeniul de aplicare

Art. 1. [Obiectul reglementării] (1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum şi jurisdicția muncii.

(2) Prezentul cod se aplică şi raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.

(3)[1] De la prevederile art. 39 alin. (1) lit. m[1]), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 alin. (2) pot fi prevăzute prin legi speciale dispoziții specifice derogatorii numai pentru raporturile de muncă sau de serviciu desfăşurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică şi securitate națională, personalul diplomatic şi consular, magistrați, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv pentru raporturile de serviciu ale funcționarilor publici.

(4)[2] Raportul juridic de muncă este raportul reglementat prin lege în temeiul căruia o persoană fizică, denumită lucrător, se obligă să presteze o activitate pentru şi sub autoritatea unei alte persoane fizice sau juridice în schimbul unei remunerații.

Recurs în interesul legii. Prin Decizia nr. 16/2016 (M. Of. nr. 110 din 9 februarie 2017), Înalta Curte de Casație şi Justiție, Completul competent să judece recursul în interesul legii, a admis recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța şi, în interpretarea şi aplicarea unitară a dispozițiilor art. 1, art. 231 şi art. 278 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, art. 55 din Legea nr. 393/2004 privind Statutul aleşilor locali, cu modificările şi completările ulterioare, art. 2 alin. (1) lit. f) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările şi completările ulterioare, şi art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, a stabilit:
„*Prevederile Codului muncii se aplică raporturilor juridice dintre primar/viceprimar şi unitatea administrativ-teritorială, dacă legi speciale nu conțin dispoziții specifice, inclusiv după încetarea mandatelor*".
Notă. Legea nr. 393/2004 şi Legea nr. 188/1999 au fost abrogate prin O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ (M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019). Pentru textele corespondente în prezent, a se vedea art. 231 şi art. 536 din Codul administrativ.

Notă. A se vedea şi: ► Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului (M. Of. nr. 440 din 24 iunie 2002); ► Legea nr. 514/2003 privind organizarea şi exercitarea profesiei de consilier juridic (M. Of. nr. 867 din 5 decembrie 2003); ► Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea şi al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice (M. Of. nr. 1197 din 14 decembrie 2004); ► Legea nr. 1/2005 privind organizarea şi funcționarea cooperației, republicată (M. Of. nr. 368 din 20 mai 2014); ► art. 365-562 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ (M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019); ► art. 16 din Legea nr. 145/2019 privind statutul polițiştilor de penitenciare (M. Of. nr. 631 din 30 iulie 2019); ► Legea nr. 270/2020 privind munca în domeniul pescuitului maritim (M. Of. nr. 1141 din 26 noiembrie 2020); ► O.U.G. nr. 50/2022 pentru

[1] Alin. (3) al art. 1 a fost introdus prin art. I pct. 1 din Legea nr. 283/2022.
[2] Alin. (4) al art. 1 a fost introdus prin art. I pct. 1 din Legea nr. 283/2024.

reglementarea muncii în domeniul maritim (M. Of. nr. 382 din 19 aprilie 2022); ► Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic (M. Of. nr. 402 din 27 aprilie 2022); ► O.U.G. nr. 21/2023 privind Statutul lucrătorului cultural profesionist (M. Of. nr. 297 din 7 aprilie 2023); ► Legea nr. 361/2023 privind personalul Curții Constituționale (M. Of. nr. 1095 din 5 decembrie 2023); ► Legea nr. 393/2023 privind statutul asistentului judecătorului (M. Of. nr. 1132 din 14 decembrie 2023); ► Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare şi inovare (M. Of. nr. 546 din 12 iunie 2024); ► O.G. nr. 27/2024 privind condițiile de obținere a atestatului, procedura de atestare şi statutul asistentului maternal (M. Of. nr. 789 din 9 august 2024).

Art. 2. [Subiectele reglementării] Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;

b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă şi care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

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

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

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

f) angajatorilor, persoane fizice şi juridice;

g) organizațiilor sindicale şi patronale;

h)[1] persoanelor angajate, care prestează muncă legal pentru un angajator cu sediul în România.

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

2. A se vedea, cu referire la lit. c) şi d) ale art. 2, şi: ► art. 16 alin. (3) C. Rom.; ► O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată (M. Of. nr. 421 din 5 iunie 2008); ► O.U.G. nr. 32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România (M. Of. nr. 335 din 27 aprilie 2026).

[1] Lit. h) de la art. 2 a fost introdusă prin art. I pct. 2 din Legea nr. 283/2022.

3. A se vedea, cu referire la lit. b) a art. 2, şi Legea nr. 156/2000 privind protecţia cetăţenilor români care lucrează în străinătate, republicată (M. Of. nr. 180 din 23 februarie 2022).
4. A se vedea, cu referire la lit. e) a art. 2, şi Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată (M. Of. nr. 498 din 7 august 2013).
5. Cu referire la lit. g) a art. 2, a se vedea şi Legea nr. 367/2022 privind dialogul social (M. Of. nr. 1238 din 22 decembrie 2022).

Hotărâri C.J.U.E. 1. Cauzele conexate C-152/20 şi C-218/20, *SC Gruber Logistics*, Hotărârea din 15 iulie 2021 – *Trimitere preliminară – Cooperare judiciară în materie civilă – Legea aplicabilă obligaţiilor contractuale – Regulamentul (CE) nr. 593/2008 – Art. 3 şi art. 8 –* ***Legea aleasă de părţi – Contracte individuale de muncă*** *–* ***Lucrători care îşi desfăşoară activitatea în mai multe state membre*** *– Existenţa unor legături mai strânse cu o altă ţară decât cea în care sau din care angajatul îşi desfăşoară în mod obişnuit activitatea sau decât cea în care este situată unitatea angajatoare –* ***Noţiunea de „dispoziţii de la care nu se poate deroga prin convenţie" – Salariu minim***:
1) Art. 8 alin. (1) din Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European şi al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligaţiilor contractuale (Roma I) trebuie interpretat în sensul că, atunci când legea care reglementează contractul individual de muncă a fost aleasă de părţile la acest contract, iar aceasta este diferită de cea aplicabilă în temeiul alin. (2), (3) sau (4) al acestui articol, este necesar să se excludă aplicarea acesteia din urmă, cu excepţia „dispoziţiilor de la care nu se poate deroga prin convenţie" în virtutea acesteia, în sensul art. 8 alin. (1) din regulamentul menţionat, sub incidenţa cărora pot intra, în principiu, normele referitoare la salariul minim.
2) Art. 8 din Regulamentul nr. 593/2008 trebuie interpretat în sensul că:
– pe de o parte, părţile la un contract individual de muncă sunt considerate libere să aleagă legea aplicabilă acestui contract chiar şi atunci când prevederile contractuale sunt completate de dreptul naţional al muncii în temeiul unei dispoziţii naţionale, cu condiţia ca dispoziţia naţională în cauză să nu oblige părţile să aleagă legea naţională ca lege aplicabilă contractului, şi
– pe de altă parte, părţile la un contract individual de muncă sunt considerate, în principiu, libere să aleagă legea aplicabilă acestui contract, chiar dacă clauza contractuală referitoare la această alegere este redactată de angajator, lucrătorul limitându-se să o accepte.
2. Cauza C-485/24, *Locatrans*, Hotărârea din 11 decembrie 2025 – *Trimitere preliminară –* ***Convenţia de la Roma privind legea aplicabilă obligaţiilor contractuale*** *– Art. 6 – Contract de muncă – Alegerea părţilor – Dispoziţii imperative ale legii care ar fi aplicabilă în absenţa alegerii – Determinarea acestei legi –* ***Loc de muncă obişnuit*** *– Schimbarea locului de muncă obişnuit în cursul raportului de muncă – Legături mai strânse ale contractului de muncă cu o altă ţară – Criterii de apreciere – Luarea în considerare a ultimului loc de muncă obişnuit*:
Art. 3 şi art. 6 din Convenţia privind legea aplicabilă obligaţiilor contractuale, deschisă spre semnare la Roma la 19 iunie 1980, şi în special ultima teză a art. 6 alin. (2) trebuie interpretate în sensul că, atunci când angajatul, după ce şi-a desfăşurat munca pentru o anumită perioadă într-un anumit loc, este determinat să îşi desfăşoare activităţile într-un loc diferit, destinat să devină noul loc de muncă obişnuit al acestui angajat, trebuie să se ţină seama de acest din urmă loc în cadrul examinării ansamblului împrejurărilor în vederea stabilirii legii care ar fi aplicabilă în lipsa alegerii părţilor.

Capitolul II. Principii fundamentale

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

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă şi a profesiei, meseriei sau activităţii pe care urmează să o presteze.

(3) Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

(4) Orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea dispoziţiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.

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

Hotărâri C.J.U.E. Cauza C-133/24, *CD Tondela şi alţii*, Hotărârea din 30 aprilie 2026 – *Trimitere preliminară – Concurenţă – Fotbal profesionist – **Acord de neangajare** de jucători încheiat de o federaţie sportivă naţională şi un ansamblu de cluburi în urma suspendării sezonului sportiv 2019/2020 din cauza pandemiei de COVID-19 – Art. 101 alin. (1) TFUE – **Restrângere a concurenţei prin obiect sau prin efect – Piaţa muncii** – Recrutarea jucătorilor de către cluburi – Reziliere unilaterală a contractului de muncă de către jucători – Încetarea contractului de muncă – Conţinutul acordului – Context economic şi juridic în care se înscrie acest acord – Scopuri obiective pe care acordul menţionat urmăreşte să le atingă în privinţa concurenţei – Justificare – Condiţii – Urmărirea unor obiective legitime de interes general – Necesitate – Proporţionalitate*:

1) Art. 101 alin. (1) TFUE trebuie interpretat în sensul că un acord prin care cluburile care participă la campionatele de fotbal profesionist dintr-un stat membru s-au angajat, în concertare cu federaţia sportivă naţională în cauză, să nu îşi recruteze jucătorii respectivi în ipoteza în care aceşti jucători şi-ar fi reziliat unilateral contractul de muncă invocând dificultăţile cauzate de pandemia de COVID-19 sau de orice decizie excepţională legată de aceasta şi în special de prelungirea sezonului sportiv trebuie să fie calificat drept acord având ca obiect restrângerea concurenţei, cu excepţia cazului în care examinarea concretă a conţinutului acestui acord, a scopurilor sale obiective în privinţa concurenţei, precum şi a contextului economic şi juridic specific în care se înscrie acesta evidenţiază motivele exacte pentru care autoritatea sau instanţa competentă consideră că o astfel de calificare nu poate fi reţinută.

2) Art. 101 alin. (1) TFUE trebuie interpretat în sensul că interdicţia pe care o prevede nu se aplică unui acord prin care cluburile care participă la campionatele de fotbal profesionist dintr-un stat membru s-au angajat, în concertare cu federaţia sportivă naţională în cauză, să nu îşi recruteze jucătorii respectivi în ipoteza în care aceşti jucători şi-ar fi reziliat unilateral contractul de muncă invocând dificultăţile cauzate de pandemia de COVID-19 sau de orice decizie excepţională legată de aceasta şi în special de prelungirea sezonului sportiv dacă, pe de o parte, acest acord nu poate fi calificat drept acord având ca obiect restrângerea concurenţei şi dacă, pe de altă parte, se stabileşte că acordul menţionat se justifică prin urmărirea unui obiectiv legitim de interes general, în lumina căruia este adecvat, necesar şi proporţional în sens strict.

Art. 4. [Interzicerea muncii forţate] (1) Munca forţată este interzisă.

(2) Termenul *muncă forţată* desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub ameninţare ori pentru care persoana nu şi-a exprimat consimţământul în mod liber.

(3) Nu constituie muncă forţată munca sau activitatea impusă de autorităţile publice:

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru îndeplinirea obligaţiilor civice stabilite prin lege;

c) în baza unei hotărâri judecătoreşti de condamnare, rămasă definitivă, în condiţiile legii;

d) în caz de forţă majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundaţii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte şi, în general, în toate circumstanţele care pun în pericol viaţa sau condiţiile normale de existenţă ale ansamblului populaţiei ori ale unei părţi a acesteia.

Notă. 1. A se vedea şi: ► art. 42 C. Rom.; ► art. 4 CEDO; ► art. 5 CDFUE; ► art. 212 CP. Curtea Europeană a Drepturilor Omului „(...) reaminteşte că termenul «muncă forţată» evocă ideea unei constrângeri, fizice sau morale. În ceea ce priveşte termenul «muncă obligatorie», acesta nu poate viza o obligaţie legală oarecare. De exemplu, munca care trebuie efectuată în temeiul unui contract liber încheiat nu poate intra sub incidenţa art. 4 din Convenţie numai pentru că unul dintre cei doi contractanţi s-a angajat faţă de celălalt să o realizeze şi se expune la sancţiuni dacă nu îşi onorează obligaţia. Trebuie să fie vorba despre o muncă «pretinsă (...) sub ameninţarea cu o pedeapsă oarecare» şi, în plus, contrară voinţei persoanei în cauză, pentru care aceasta «nu s-a oferit de bunăvoie» (*Van der Mussele împotriva Belgiei*, 23 noiembrie 1983, pct. 37, seria A nr. 70, şi *Siliadin [împotriva Franţei*, nr. 73.316/01], pct. 117, [CEDO 2005-VII]). În hotărârea *Van der Mussele împotriva Belgiei* (citată anterior, pct. 37), Curtea a constatat «valoarea relativă» a criteriului consimţământului prealabil şi a optat pentru o abordare care ţine seama de toate circumstanţele cauzei. Aceasta a observat, în special, că – în anumite cazuri sau circumstanţe – o persoană «nu poate fi privită ca oferindu-se anticipat în mod voluntar» să îndeplinească anumite atribuţii. Prin urmare, validitatea consimţământului trebuie evaluată în lumina tuturor circumstanţelor cauzei. În scopul de a clarifica conceptul «muncă» în sensul art. 4 § 2 din Convenţie, Curtea precizează că orice muncă pretinsă unui individ sub ameninţarea unei «pedepse» nu constituie în mod necesar «muncă forţată sau obligatorie» interzisă de această dispoziţie. Trebuie astfel să se ţină seama, în special, de natura şi de volumul activităţii în cauză. Aceste circumstanţe permit deosebirea dintre «munca forţată» şi ceea ce ţine de munca ce poate fi în mod rezonabil solicitată cu titlu de întrajutorare familială sau de conviețuire. În acest sens, Curtea a recurs, în special, în hotărârea *Van der Mussele* (citată anterior, pct. 39), la noţiunea de «sarcină disproporţionată» pentru a determina dacă un avocat stagiar era supus muncii obligatorii în cazul în care i se pretindea să asigure în mod gratuit apărarea clienţilor în calitate de avocat numit din oficiu (*C.N. şi V. împotriva Franţei*, nr. 67.724/09, pct. 74, 11 octombrie 2012)" (cauza *Chowdury şi alţii împotriva Greciei*, Hotărârea din 30 martie 2017, parag. 90-91, citată în cauza *Dănoiu şi alţii împotriva României*, Hotărârea din 25 ianuarie 2022, M. Of. nr. 797 din 11 august 2022).
2. Serviciul militar obligatoriu a fost suspendat, începând cu 1 ianuarie 2007, prin intrarea în vigoare a Legii nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu şi trecerea la serviciul militar pe bază de voluntariat (M. Of. nr. 1155 din 20 decembrie 2005).
3. Cu privire la alin. (3), a se vedea şi H.G. nr. 1204/2007 privind asigurarea forţei de muncă necesare pe timpul stării de asediu, la mobilizare şi pe timpul stării de război (M. Of. nr. 699 din 17 octombrie 2007).

Art. 5. [Principiul nediscriminării] (1) În cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii.

(2)[1] Orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, discriminare prin asociere, hărţuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetăţenie,

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

etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, şi dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate şi necesare.

(5)[1] Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane şi duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârşit(ă) împotriva unei persoane care, deşi nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

(7)[2] Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal şi al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale şi determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim şi cerințele proporționale.

(10)[3] Orice tratament nefavorabil salariaților şi reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) este interzis.

Notă. 1. A se vedea şi: ► art. 41 alin. (4) C. Rom.; ► art. 14 CEDO; ► art. 21 şi art. 23 CDFUE; ► Secțiunea 1 – „Egalitatea în activitatea economică şi în materie de angajare şi profesie" (art. 6-9) a Capitolului II din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (M. Of. nr. 166 din 7 martie 2014); ► Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbați, republicată (M. Of. nr. 326

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

[2] Alin. (7) al art. 5 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 3 din Legea nr. 283/2022.

[3] Alin. (10) al art. 5 a fost introdus prin art. I pct. 4 din Legea nr. 283/2022.

din 5 iunie 2013); ► art. 20 – „Dreptul la egalitate de şanse şi de tratament în materie de angajare şi profesie, fără discriminare în funcţie de sex" din Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată prin Legea nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999); ► Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de şanse şi al egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materie de încadrare în muncă şi de muncă (J.O. L 204 din 26 iulie 2006); ► Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European şi a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalităţii de remunerare pentru aceeaşi muncă sau pentru o muncă de aceeaşi valoare între bărbaţi şi femei prin transparenţă salarială şi mecanisme de asigurare a respectării legii (J.O. L 132 din 17 mai 2023); ► Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalităţii în domeniul egalităţii de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalităţii de tratament în materie de încadrare în muncă şi de ocupare a forţei de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală şi în domeniul egalităţii de tratament între femei şi bărbaţi în materie de securitate socială şi în ceea ce priveşte accesul la bunuri şi servicii şi furnizarea de bunuri şi servicii (J.O. L din 29 mai 2024); ► Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European şi a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalităţii de tratament şi a egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi în materie de încadrare în muncă şi de ocupare a forţei de muncă (J.O. L din 29 mai 2024).

2. Potrivit art. 2 alin. (5^1)-(5^7) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată (M. Of. nr. 166 din 7 martie 2014): „*(5^1) Constituie hărţuire morală la locul de muncă şi se sancţionează disciplinar, contravenţional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern şi/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condiţiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnităţii angajatului, prin afectarea sănătăţii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) acţiuni sau gesturi. (5^2) Constituie hărţuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnităţii, integrităţii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajaţi, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înţelesul prezentei legi, stresul şi epuizarea fizică intră sub incidenţa hărţuirii morale la locul de muncă. (5^3) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărţuire morală. Niciun angajat nu va fi sancţionat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărţuirii morale la locul de muncă. (5^4) Angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condiţiile legii şi ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravenţională sau penală a angajatului pentru faptele respective. (5^5) Angajatorul are obligaţia de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii şi combaterii actelor de hărţuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unităţii de sancţiuni disciplinare pentru angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă. (5^6) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajaţii la săvârşirea de acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă. (5^7) Angajatul, victimă a hărţuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărţuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condiţiile legii. Intenţia de a prejudicia prin acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită*".

3. A se vedea şi: ► art. 208 CP – „Hărţuirea" şi art. 223 CP – „Hărţuirea sexuală"; ► H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă (M. Of. nr. 939 din 17 octombrie

2023); ► Legea nr. 69/2024 pentru ratificarea Convenției nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la cea de-a 108-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii a Organizației Internaționale a Muncii, la Geneva la 21 iunie 2019 (M. Of. nr. 285 din 2 aprilie 2024).

4. Potrivit art. 1 pct. 1 lit. (a) din Convenția nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la cea de-a 108-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii a Organizației Internaționale a Muncii, la Geneva la 21 iunie 2019, ratificată prin Legea nr. 69/2024 (M. Of. nr. 285 din 2 aprilie 2024), „*1. În sensul prezentei convenții: (a) expresia «violență și hărțuire» în lumea muncii se referă la o serie de comportamente și practici inacceptabile sau amenințări ale acestora, indiferent dacă au loc în mod izolat sau repetat, care au scopul de a genera, generează sau pot genera un prejudiciu fizic, psihologic, sexual sau economic și includ violența și hărțuirea bazate pe diferența de gen*", iar conform art. 3 din Convenție, „*Prezenta convenție se aplică violenței și hărțuirii în lumea muncii care apar pe parcursul, în legătură cu sau care rezultă din muncă: (a) la locul de muncă, inclusiv în spațiile publice și private atunci când acestea constituie un loc de muncă; (b) în locurile în care lucrătorul este plătit, se odihnește sau mănâncă sau folosește grupurile sanitare, instalațiile pentru spălare și vestiarele; (c) în timpul deplasărilor, călătoriilor, instruirii, evenimentelor sau activităților sociale în interes de serviciu; (d) prin intermediul comunicărilor legate de muncă, inclusiv cele efectuate prin tehnologia informației și comunicațiilor; (e) în spațiile de cazare puse la dispoziție de angajator; și (f) pe durata deplasării către și dinspre locul de muncă*".

Hotărâri C.J.U.E. 1. Cauza C-518/22, *AP Assistenzprofis*, Hotărârea din 7 decembrie 2023 – *Trimitere preliminară – Politica socială – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Directiva 2000/78/CE – Art. 2 alin. (5) –* ***Interzicerea discriminării pe motive de vârstă*** *– Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap – Art. 19 – Viață independentă și integrare în comunitate – Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Art. 26 –* ***Integrarea socială și profesională a persoanelor cu handicap*** *– Serviciu de asistență personală pentru persoanele cu handicap –* ***Ofertă de muncă ce conține indicarea unei vârste minime și a unei vârste maxime a persoanei căutate – Luarea în considerare a dorințelor și a intereselor persoanei cu handicap –*** *Justificare*:

Art. 2 alin. (5) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, citit în lumina art. 26 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și a art. 19 din Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, care a fost aprobată în numele Uniunii Europene prin Decizia 2010/48/CE a Consiliului din 26 noiembrie 2009, trebuie interpretat în sensul că nu se opune ca recrutarea unei persoane care furnizează asistență personală să fie supusă unei condiții de vârstă, în temeiul unei legislații naționale care prevede luarea în considerare a dorințelor individuale ale persoanelor care au dreptul, din cauza handicapului lor, la servicii de asistență personală, dacă o astfel de măsură este necesară pentru protecția drepturilor și libertăților semenilor.

2. Cauza C-148/22, *Commune d'Ans*, Hotărârea din 28 noiembrie 2023 – *Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă –* ***Interzicerea discriminărilor pe motive de apartenență religioasă sau convingeri – Sectorul public – Regulament intern al unei administrații publice care interzice purtarea vizibilă a oricărui semn filozofic sau religios la locul de muncă*** *– Văl islamic –* ***Cerință de neutralitate în contactele cu publicul, cu superiorii ierarhici și cu colegii***:

Art. 2 alin. (2) lit. (b) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în

muncă şi ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că o normă internă a unei administrații locale care interzice, în mod general şi nediferențiat, membrilor personalului acestei administrații purtarea vizibilă, la locul de muncă, a oricărui semn care indică printre altele convingeri filozofice sau religioase poate fi justificată de voința administrației menționate de a institui, ținând seama de propriul context, un mediu administrativ total neutru, cu condiția ca această normă să fie aptă, necesară şi proporțională în raport cu acest context şi ținând seama de diferitele drepturi şi interese în cauză.

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

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

2) Art. 2 alin. (2) lit. (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că o diferență de tratament bazată indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, care decurge dintr-o normă internă a unei întreprinderi care interzice lucrătorilor purtarea oricărui semn vizibil care exprimă convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă, poate fi justificată de voința angajatorului de a respecta o politică de neutralitate politică, filozofică şi religioasă față de clienții sau utilizatorii săi, în măsura în care, în primul rând, această politică răspunde unei nevoi reale a acestui angajator, a cărei stabilire revine în sarcina acestuia din urmă, luând în considerare printre altele aşteptările legitime ale clienților sau utilizatorilor menționați, precum şi consecințele defavorabile pe care acest angajator le-ar suferi în absența unei astfel de politici, ținând seama de natura activităților sale sau de contextul în care se înscriu acestea, în al doilea rând, această diferență de tratament este în măsură să asigure buna aplicare a acestei politici de neutralitate, ceea ce presupune ca această politică să fie urmărită în mod coerent şi sistematic, şi, în al treilea rând, această interdicție se limitează la strictul necesar în raport cu amploarea şi cu gravitatea reale ale consecințelor defavorabile pe care angajatorul intenționează să le evite printr-o asemenea interdicție.

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

4) Art. 2 alin. (2) lit. (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că dispozițiile naționale care protejează libertatea de religie pot fi luate în considerare ca dispoziții mai

favorabile, în sensul art. 8 alin. (1) din această directivă, în cadrul examinării caracterului adecvat al unei diferențe de tratament bazate indirect pe motive de apartenență religioasă sau convingeri.

4. Cauza C-344/20, *S.C.R.L.*, Hotărârea din 13 octombrie 2022 – *Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – **Interzicerea discriminărilor pe motive de apartenență religioasă sau convingeri** – **Normă internă a unei întreprinderi private**, care interzice orice manifestare a convingerilor religioase, filozofice sau politice la locul de muncă – Interdicție care acoperă cuvintele, ținuta vestimentară sau orice alt tip de manifestare a acestor convingeri – **Purtarea unui articol de îmbrăcăminte cu conotație religioasă***:

1) Art. 1 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că termenii „apartenență religioasă sau convingeri" care figurează în acesta constituie un singur motiv de discriminare care acoperă atât apartenența religioasă, cât și convingerile filozofice sau spirituale.

2) Art. 2 alin. (2) lit. (a) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că o dispoziție dintr-un regulament de lucru al unei întreprinderi care interzice lucrătorilor să își manifeste prin cuvinte, vestimentație sau în orice alt fel convingerile religioase sau filozofice, oricare ar fi acestea, nu constituie, în privința lucrătorilor care intenționează să își exercite libertatea de religie și de conștiință prin purtarea vizibilă a unui semn sau a unui articol de îmbrăcăminte cu conotație religioasă, o discriminare directă „[bazată] pe motive de apartenență religioasă sau convingeri", în sensul acestei directive, întrucât această dispoziție se aplică în mod general și nediferențiat.

3) Art. 1 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune ca dispoziții naționale care urmăresc să asigure transpunerea acestei directive în dreptul național și care sunt interpretate în sensul că convingerile religioase și convingerile filozofice constituie două motive de discriminare distincte să poată fi luate în considerare ca „dispoziții mai favorabile respectării principiului egalității decât cele prevăzute în [directiva menționată]", în sensul art. 8 alin. (1) din aceasta.

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

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

6. Cauza C-143/16, *Abercrombie & Fitch Italia*, Hotărârea din 19 iulie 2017 – *Trimitere preliminară. Politica socială. Directiva 2000/78/CE. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Art. 2 alin. (1). Art. 2 alin. (2) lit. (a). Art. 6 alin. (1). **Discriminare pe motive de vârstă.** Contract de muncă ocazională care poate fi încheiat cu persoane cu vârsta sub 25 de ani. Încetare automată a contractului de muncă atunci când lucrătorul împlinește vârsta de 25 de ani*:

Art. 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și art. 2 alin. (1), art. 2 alin. (2) lit. (a) și art. 6 alin. (1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie

Titlul I. Înregistrarea, autorizarea şi obligaţiile angajatorilor străinilor, precum şi autorizarea şi funcţionarea agenţiilor de plasare a străinilor pe piaţa muncii din România

Capitolul I. Dispoziţii generale

Art. 1. [Obiect] (1) Prezenta ordonanţă de urgenţă reglementează:

a) condiţiile de înregistrare, autorizare, drepturile şi obligaţiile angajatorilor care încadrează în muncă străini pe teritoriul României;

b) procedura de autorizare a agenţiilor de plasare a străinilor pe piaţa muncii din România, denumite în continuare *agenţii de plasare a străinilor*, precum şi suspendarea, retragerea sau anularea autorizaţiei;

c) condiţiile de funcţionare, supraveghere şi control ale activităţii agenţiilor de plasare a străinilor.

(2) În scopul protejării intereselor lucrătorilor români şi ale celor din statele membre ale Uniunii Europene, Spaţiului Economic European şi ai Confederaţiei Elveţiene se aprobă Lista ocupaţiilor deficitare prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului şi solidarităţii sociale, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(3) Procedurile de angajare în muncă pe teritoriul României a străinilor prevăzuţi la art. 27[2] din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pot fi iniţiate numai dacă ocupaţia pentru care se solicită angajarea este inclusă în Lista ocupaţiilor deficitare.

(4) Lista ocupaţiilor deficitare se elaborează şi se actualizează semestrial sau de câte ori se impune pe baza metodologiei de elaborare şi actualizare, aprobată prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului şi solidarităţii sociale, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, ca urmare a nevoilor identificate atât la nivel naţional, cât şi judeţean de către Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă cu luarea în considerare a informaţiilor furnizate de către Inspecţia Muncii, Inspectoratul General pentru Imigrări şi în urma consultărilor cu partenerii sociali.

(5) La propunerea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale, în concordanţă cu politica privind migraţia forţei de muncă şi luând în considerare situaţia pieţei muncii din România, anual, prin hotărâre a Guvernului se stabileşte contingentul de lucrători străini nou-admişi pe piaţa muncii din România. Ministerul Afacerilor Externe şi Inspectoratul General pentru Imigrări, după caz, transmit, în format electronic, semestrial, Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale situaţia statistică a vizelor de lungă şedere pentru angajare în muncă, respectiv a permiselor unice şi a permiselor de şedere care conferă şi drept de muncă.

(6) În situaţia în care numărul vizelor de lungă şedere pentru angajare în muncă tip D/AM2, prevăzute la art. 27[2] din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, emise în cursul anului a ajuns la limita contingentului de lucrători străini nou-admişi pe piaţa muncii din România, prevăzut la alin. (5), acesta poate fi suplimentat prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale.

Notă. A se vedea şi: ► Ordinul ministrului muncii, familiei, tineretului şi solidarității sociale nr. 987/2026 privind aprobarea Metodologiei de elaborare şi actualizare a Listei ocupațiilor deficitare prevăzute la art. 1 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative (M. Of. nr. 603 din 23 iulie 2026); ► Ordinul ministrului muncii, familiei, tineretului şi solidarității sociale nr. 1073/2026 pentru aprobarea Listei ocupațiilor deficitare prevăzută la art. 1 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative (M. Of. nr. 649 din 6 august 2026).

Art. 2. [Definiții] (1) Prezenta ordonanță de urgență utilizează termeni şi expresii având semnificația prevăzută în cuprinsul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi în cuprinsul Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

(2) În sensul prezentei ordonanțe de urgență, termenii şi expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) *servicii specializate de plasare a străinilor pe piața muncii din România*, denumite în continuare *servicii de plasare a străinilor*, constau în activități specifice de recrutare, informare, consiliere şi mediere a străinilor în vederea încadrării în muncă pe un loc de muncă declarat vacant la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă în una dintre ocupațiile din Lista ocupațiilor deficitare prevăzută la art. 1 alin. (2) şi reprezintă activitățile prin care se realizează cumulativ următoarele:

(i) preselecția sau, după caz, selecția străinilor, corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite şi în concordanță cu pregătirea, aptitudinile şi interesele acestora, testarea aptitudinilor, întocmirea şi gestionarea documentației necesare;

(ii) întreprinderea demersurilor în vederea punerii în legătură a angajatorilor din România cu străinii în vederea stabilirii unui raport de muncă;

(iii) oferirea de informații privind intrarea şi reglementarea şederii pe teritoriul României, precum şi cu privire la riscurile de exploatare, într-o limbă pe care străinul o înțelege;

(iv) completarea şi încărcarea în platforma prevăzută la art. 3 a cererilor unice pentru străinii plasați, în condițiile prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;

b) *agenția de plasare a străinilor* reprezintă una dintre următoarele persoane juridice:

(i) persoana juridică constituită potrivit dispozițiilor Legii societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, inclusiv filialele societăților străine, înființate în România potrivit dispozițiilor art. 42 şi 44 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, care are ca activitate principală „Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă” cod CAEN – 7810;

(ii) persoana juridică stabilită pe teritoriul unui alt stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau al Confederației Elveției, care are ca activitate principală „Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă” cod CAEN – 7810 sau echivalent;

c) *angajatorul înregistrat* este angajatorul înregistrat în platforma electronică „WorkinRomania.gov.ro”, denumită în continuare *platforma electronică*;

d) *angajatorul autorizat* este angajatorul, persoana juridică, care încadrează în muncă străinii prevăzuți la art. 27^2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, fără încheierea unui contract de prestări servicii cu o agenție de plasare autorizată conform prevederilor prezentei ordonanțe de urgență;

e) *contractul de prestări servicii* reprezintă contractul încheiat în formă scrisă între agenția de plasare a străinilor şi angajatorul înregistrat prin care se stabilesc drepturile şi obligațiile părților şi include oferta fermă de locuri de muncă;

f) *contractul de plasare* reprezintă contractul civil tripartit, încheiat în formă scrisă între agenția de plasare a străinilor, angajatorul înregistrat şi străin, atât în limba română, cât şi în limba statului de origine a străinului sau într-o limbă de circulație internațională pe care străinul o înțelege sau despre care se presupune în mod rezonabil că o înțelege, prin care se stabilesc drepturile şi obligațiile părților, şi care trebuie să cuprindă:

(i) elementele prevăzute la art. 6 alin. (1) lit. c)-m) şi alin. (2);

(ii) taxele percepute de autoritățile române stabilite în sarcina străinului;

(iii) datele de contact ale Inspecției Muncii, Inspectoratului General pentru Imigrări, Poliției Române, Agenției Naționale Împotriva Traficului de Persoane şi Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, unde străinii pot sesiza încălcări ale drepturilor şi libertăților acestora;

(iv) elemente din care rezultă exprimarea consimțământului străinului cu privire la prelucrarea datelor sale cu caracter personal;

g) *contractul individual de muncă al străinului* reprezintă contractul încheiat între angajator şi salariatul străin, în care trebuie incluse şi elementele din oferta fermă, prevăzute la art. 6 alin. (1) lit. c)-m) şi alin. (2);

h) *străinul plasat* este străinul pentru care agenția de plasare a străinilor a întreprins demersuri în vederea punerii în legătură cu angajatori înregistrați din România şi care a încheiat un contract de plasare, respectiv un contract individual de muncă, în condițiile prezentei ordonanțe de urgență.

(3) Modelul-cadru al contractelor prevăzute la alin. (2) lit. e), f) şi g) se aprobă prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului şi solidarității sociale, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Notă. A se vedea şi Ordinul ministrului muncii, familiei, tineretului şi solidarității sociale nr. 655/2026 privind aprobarea modelului-cadru al contractelor utilizate în activitatea de plasare a lucrătorilor străini (M. Of. nr. 484 din 11 iunie 2026).

Capitolul II. Platforma electronică „WorkinRomania.gov.ro" şi protecția datelor cu caracter personal

Art. 3. [Platforma electronică. Protecția datelor cu caracter personal] (1) În scopul aplicării dispozițiilor prezentei ordonanțe de urgență, Ministerul Afacerilor Interne, prin Direcția generală pentru comunicații şi tehnologia informației, dezvoltă şi operaționalizează platforma electronică „WorkinRomania.gov.ro", în cadrul hub.mai.gov.

(2) Prin intermediul platformei electronice se asigură, fără a avea caracter limitativ:

a) înregistrarea angajatorilor care încadrează în muncă străini pe teritoriul României, înscrierea în Registrul angajatorilor străinilor – R.A.S., prevăzut la art. 41 alin. (1), suspendarea înregistrării şi radierea contului;

b) încărcarea de către persoanele juridice prevăzute la art. 2 alin. (2) lit. b) a solicitărilor de autorizare ca agenție de plasare a străinilor, respectiv de prelungire a valabilității autorizației, precum şi înscrierea agențiilor de plasare a străinilor autorizate în Registrul agențiilor de plasare a străinilor – R.A.P.S., prevăzut la art. 41 alin. (2);

c) încărcarea de către persoanele juridice a solicitărilor de autorizare ca angajator care încadrează în muncă străinii prevăzuți la art. 27^2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, fără încheierea unui contract de prestări servicii cu o agenție de plasare şi înscrierea în Registrul angajatorilor autorizați – R.A.A., prevăzut la art. 41 alin. (3);

d) încărcarea de către angajatori a cererilor unice pentru străini şi procesarea acestora;

e) încărcarea de către agenția de plasare a străinilor, pentru angajatori, a cererilor unice pentru străinii plasați prevăzuți la art. 27^2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi procesarea acestora;

f) publicarea Listei ocupațiilor deficitare prevăzute la art. 1 alin. (2);

g) colectarea de date privind activitatea de plasare desfăşurată de agenția de plasare a străinilor, precum şi cu privire la activitatea angajatorului autorizat;

h) monitorizarea activității agenției de plasare, precum şi a activității angajatorului autorizat;

i) generarea de rapoarte şi statistici;

j) introducerea, procesarea şi stocarea de date privind persoanele juridice române şi străine solicitante, ale reprezentanților legali, asociaților sau acționarilor şi ale administratorilor acestora;

k) eliberarea, suspendarea, încetarea, retragerea şi anularea autorizației agenției de plasare a străinilor;

l) eliberarea şi anularea autorizației angajatorului autorizat;

m) interogarea datelor, informațiilor şi documentelor din platformă de către instituțiile şi autoritățile abilitate;

n) oferirea de informații străinilor care se află în căutarea unui loc de muncă în România şi posibilitatea de înregistrare a acestora;

o) transmiterea de propuneri de către angajatori pentru actualizarea Listei ocupațiilor deficitare prevăzute la art. 1 alin. (2), însoțite de justificări şi date statistice relevante.

(3) Prelucrările de date cu caracter personal efectuate în cadrul platformei electronice se realizează cu respectarea dispozițiilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi privind libera circulație a acestor date şi de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), ale Legii nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea

datelor cu caracter personal şi privind libera circulaţie a acestor date şi de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecţia datelor), cu modificările ulterioare, şi ale Legii nr. 363/2018 privind protecţia persoanelor fizice referitor la prelucrarea datelor cu caracter personal de către autorităţile competente în scopul prevenirii, descoperirii, cercetării, urmăririi penale şi combaterii infracţiunilor sau al executării pedepselor, măsurilor educative şi de siguranţă, precum şi privind libera circulaţie a acestor date, în funcţie de scopul în care sunt prelucrate datele.

(4) Datele colectate în cadrul platformei electronice nu pot fi prelucrate în alte scopuri, cu excepţia situaţiilor prevăzute expres de lege şi numai dacă sunt asigurate garanţiile necesare pentru protejarea drepturilor persoanelor vizate.

(5) La datele şi categoriile de date prelucrate prin intermediul platformei electronice pot avea acces instituţiile cu atribuţii de ordine publică, apărare şi securitate naţională, precum şi cele cu atribuţii în eliberarea de vize, ocuparea forţei de muncă şi implementarea politicilor României în domeniile migraţiei, azilului şi integrării străinilor pentru exercitarea prerogativelor de autoritate publică cu care sunt învestite, în baza unor protocoale de cooperare încheiate de către Ministerul Afacerilor Interne, prin Direcţia generală pentru comunicaţii şi tehnologia informaţiei, cu acestea.

(6) Pentru platforma electronică, Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Afacerilor Externe, Ministerul Finanţelor şi Ministerul Justiţiei sunt operatori asociaţi, în conformitate cu dispoziţiile art. 26 din Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016, cu modificările ulterioare, având răspundere partajată astfel:

a) pentru administrarea tehnică a sistemului şi stocarea datelor, Ministerul Afacerilor Interne, prin Direcţia generală pentru comunicaţii şi tehnologia informaţiei;

b) pentru colectarea, introducerea şi asigurarea calităţii datelor, Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă, Inspectoratul General pentru Imigrări, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale, Ministerul Afacerilor Externe, Ministerul Finanţelor şi Ministerul Justiţiei, prin instituţiile sau autorităţile publice subordonate, aflate sub autoritatea sau în coordonarea acestora.

(7) Categoriile de date, măsurile tehnice şi organizatorice de securitate adoptate pentru protejarea drepturilor fundamentale şi intereselor persoanelor vizate ale căror date sunt prelucrate în cadrul platformei electronice, precum şi evidenţele informatice deţinute de instituţiile publice prevăzute la alin. (6) ce se interconectează cu platforma de referinţă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului şi Solidarităţii Sociale, Ministerului Afacerilor Interne şi a Ministerului Afacerilor Externe.

Notă. A se vedea şi H.G. nr. 602/2026 pentru stabilirea categoriilor de date, a măsurilor tehnice şi organizatorice de securitate a datelor prelucrate în cadrul platformei electronice „WorkinRomania.gov.ro", precum şi a evidenţelor informatice deţinute de instituţiile publice care se interconectează cu platforma electronică (M. Of. nr. 658 din 7 august 2026).