

# **DREPTUL LA MUNCA**

## **CONSTITUTIA ROMANIEI**

### **ART. 41 Munca si protectia sociala**

- (1) Dreptul la munca nu poate fi ingradit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupatiei, precum si a locului de munca este libera.
- (2) Slariatii au dreptul la masuri de protectie sociala. Acestea privesc securitatea si sanatatea salariatilor, regimul de munca al femeilor si al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe tara, repausul saptamanal, concediul de odihna platit, prestarea muncii in conditii deosebite sau speciale, formarea profesionala, precum si alte situatii specifice, stabilite prin lege.
- (3) Durata normala a zilei de lucru este, in medie, de cel mult 8 ore.
- (4) La munca egala, femeile au salariul egal cu barbatii.
- (5) Dreptul la negocieri colective in materie de munca si caracterul obligatoriu al conventiilor colective sunt garantate.

### **ART.42 Interzicerea muncii fortate**

- (1) Munca fortata este interzisa.

### **ART.43 Dreptul la greva**

- (1) Salariatii au dreptul la greva pentru apararea intereselor profesionale, economice si sociale.

## CODUL MUNCII

**ART. 3 - (1) Libertatea muncii** este garantata prin Constitutie. Dreptul la munca nu poate fi ingradit.

(2) Orice persoana este libera in alegerea locului de munca si a profesiei, meseriei sau activitatii pe care urmeaza sa o presteze.

(3) Nimeni nu poate fi obligat sa munceasca sau sa nu munceasca intr-un anumit loc de munca sau intr-o anumita profesie, oricare ar fi acestea.

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

**ART. 4. - (1) Munca fortata** este interzisa.

(2) Termenul *munca fortata* desemneaza orice munca sau serviciu impus unei persoane sub amenintare ori pentru care persoana nu si-a exprimat consimtamantul in mod liber.

(3) Nu constituie munca fortata munca sau activitatea impusa de autoritatile publice:

a) in temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru indeplinirea obligatiilor civice stabilite prin lege;

c) in baza unei hotarari judecatoresti de condamnare, ramasa definitiva, in conditiile legii;

d) in caz de forta majora, respectiv in caz de razboi, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundatii, cutremure, epidemii sau explozii violente, invazii de animale sau insecte si, in general, in toate circumstantele care pun în pericol viata sau conditiile normale de existenta ale ansamblului populatiei ori ale unei parti a acesteia.

**ART. 5. - (1) In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament** fatade toti salariatii si angajatorii.

(2) Orice **discriminare** directa sau indirecta fata de un salariat, bazata pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, este **interzisa**.

(3) Constituie **discriminare directa** actele si faptele de excludere, deosebire, restrictie sau preferinta, intemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrangerea ori inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute in legislatia muncii.

(4) Constituie **discriminare indirecta** actele si faptele intemeiate in mod aparent pe alte criterii decat cele prevazute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminari directe.

**ART. 6. - (1)** Orice salariat care presteaza o munca beneficiaza de **conditii de munca adecvate** activitatii desfasurate, de **protectie sociala**, de **securitate si sanatate** in munca, precum si de **respectarea demnitatii** si a constiintei sale, **fara nici o discriminare**.

(2) Tuturor salariatilor care presteaza o munca le sunt recunoscute **dreptul la plata egala** pentru munca egala, dreptul la negocieri colective, **dreptul la protectia datelor cu caracter personal**, precum si dreptul la protectie impotriva concedierilor nelegale.

**ART. 11. -** Clauzele contractului individual de munca nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de munca.

**ART. 16. - (1)** **Contractul individual de munca** se incheie in baza consimtamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana. Obligatia de incheiere a contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului.

(2) In situatia in care contractul individual de munca nu a fost incheiat in forma scrisa, se prezuma ca a fost incheiat pe o durata nedeterminata, iar partile pot face dovada prevederilor contractuale si a prestatiiilor efectuate prin orice alt mijloc de proba.

(3) Munca prestata în temeiul unui contract individual de muncă îi conferea salariatului **vechime în munca**.

**ART. 17. - (1)** Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are **obligatia de a informa** persoana care solicita angajarea ori, dupa caz, salariatul cu privire la clauzele generale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice.

**ART. 29. - (1)** Contractul individual de munca se incheie dupa **verificarea** prealabila a **aptitudinilor** profesionale si personale ale persoanei care solicita angajarea

(3) **Informatiile cerute**, sub orice forma, de catre angajator persoanei care solicita angajarea cu ocazia verificarii prelabile a aptitudinilor nu pot avea un alt **scop** decat acela de a aprecia **capacitatea** de a ocupa postul respectiv, precum si **aptitudinile profesionale**.

(4) Angajatorul poate cere **informatii** in legaturacu persoana care solicita angajarea **de la fostii sai angajatori**, dar **numai cu privire**

la functiile indeplinite si la durata angajarii si numai cu incunostiintarea prealabila a celui in cauza.

**ART. 31 - (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la incadrarea persoanelor cu handicap** se realizeaza **exclusiv** prin modalitatea perioadei de proba de maximum 30 de zile calendaristice

(5) Pe durata perioadei de proba salariatul se bucura de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in contractul colectiv de munca aplicabil, in regulamentul intern, precum si in contractul individual de munca.

**ART. 38.** - Salariatii **nu pot renunta** la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile recunoscute de lege salariatilor sau limitarea acestor drepturi este lovita de **nulitate**.

**ART. 39. - (1)** Salariatul are, in principal, urmatoarele **drepturi**:

- a). dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b). dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c). dreptul la concediu de odihna anual;
- d). dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e). dreptul la demnitate in munca;
- f). dreptul la securitate si sanatate in munca;
- g). dreptul la acces la formarea profesionala;
- h). dreptul la informare si consultare;
- i). dreptul de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j). dreptul la protectie in caz de concediere;
- k). dreptul la negociere colectiva si individuala;
- l). dreptul de a participa la actiuni colective;
- m). dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.

**Art. 40 - (2)** Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele **obligatii**:

- a). sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- b). sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- c). sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;

h). sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;

i). sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor.

**ART. 51.** - Contractul individual de munca poate fi **suspendat** din initiativa salariatului, in urmatoarele situatii:

a). concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul **copilului cu handicap**, pana la implinirea varstei de 3 ani;

b). concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul **copilului cu handicap**, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;

**ART. 59.** - Este **interzisaconcedierea** salariatilor:

a). pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, **handicap**, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala;

**ART. 60.** - (1) **Concedierea** salariatilor **nu poate fi dispusa**:

a). pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii;

b). pe durata concediului pentru carantina;

c). pe durata in care femeia salariata este gravida, in masura in care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d). pe durata concediului de maternitate;

e). pe durata concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul **copilului cu handicap**, pana la implinirea varstei de 3 ani;

f). pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul **copilului cu handicap**, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare sau a falimentului angajatorului, in conditiile legii.

**ART. 61.** - Angajatorul **poate dispune concedierea** pentru motive care tin de persoana salariatului in urmatoarele situatii:

a). in cazul in care salariatul a savarsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;

b). in cazul in care salariatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 60 de zile, in conditiile Codului de procedura penala;

c). in cazul in care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata **inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului**, fapt ce nu permite acestuia sa isi indeplinească atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat;

d). in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat.

**ART. 63. - (1)** Concedierea pentru savarsirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii poate fi dispusa numai dupa indeplinirea de catre angajator a **cercetarii disciplinare prealabile** si in termenele stabilite de prezentul cod.

(2) Procedura **cercetarii prealabile** este, de asemenea, obligatorie in cazul concedierii pentru situatia in care salariatul nu corespunde profesional. Termenele si conditiile cercetarii prealabile sunt cele prevazute pentru cercetarea disciplinara.

**ART. 64. - (1)** In cazul in care concedierea se dispune pentru motivele prevazute la art. 61 lit. c) si d), precum si in cazul in care contractul individual de munca a incetat de drept in temeiul art. 56 lit. f), angajatorul are **obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante in unitate, compatibile cu pregatirea profesionala sau, după caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina a muncii.**

(2) În situatia în care angajatorul **nu dispune** de locuri de munca vacante potrivit alin. (1), acesta are **obligatia de a solicita sprijinul** agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca în vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii, urmand sa îi comunice salariatului solutiile propuse de agentie.

(3) Salariatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) si (2) pentru a-si **manifesta expres consimțământul** cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) **În cazul în care** salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum si în cazul în care agentia teritorială de ocupare a fortei de muncă nu poate îndeplini obligatia prevăzută la alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) În cazul **concedierii** pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. c) salariatul beneficiază de o **compensatie**, în conditiile stabilite în

contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

**ART. 73. - (1)** Persoanele concediate în temeiul art. **61 lit. c)** și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un **preaviz** ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare.

**ART. 74. - (1)** Decizia de concediere se comunică salariatului **în scris** și trebuie să contină în mod obligatoriu:

- a). motivele care determină concedierea;
- b), durata preavizului;
- c). criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 70 alin (2) lit. d);
- d). lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64.

**ART. 76. -** Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de **nulitate absolută**.

**ART. 77. -** În caz de conflict de muncă angajatorul **nu poate** invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

**ART. 78. - (1)** În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei **despăgubiri** egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

**(2)** La **solicitarea salariatului** instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

**ART. 79. - (1)** Prin **demisie** se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

**(2)** Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

**(3)** Salariatul are **dreptul de a nu motiva demisia**.

**(8)** Salariatul poate demisiona **fără preaviz dacă** angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

**ART. 108. - Timpul de muncă** reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

**ART. 109. - (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**.

**ART. 111. - (1) Durata maximă legală** a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

**ART. 171. - (1)** Angajatorul are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților.

(2) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(3) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

(4) Obligatiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.

(5) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

**ART. 173. - (1)** În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acestora.

**ART. 177. - (1)** Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

**ART. 182. -** Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

**Lege nr. 519/2002**  
**pentru aprobarea Ordonantei de urgenta a Guvernului nr.**  
**102/1999 privind protectia speciala si incadrarea in munca a**  
**persoanelor cu handicap**

**ART. 18 - (2)** Persoana care are in ingrijire, supraveghere si intretinere un copil cu handicap beneficiaza de urmatoarele drepturi:

**a). concediu platit** pentru ingrijirea copilului cu handicap, pana la implinirea de catre acesta a varstei de 3 ani;

**b). concedii medicale** pentru ingrijirea copiilor cu handicap accentuat sau grav, care necesita tratament pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea de catre copii a varstei de 18 ani

**ART. 42. - (1)** Persoanele juridice care au un numar de cel putin 100 de angajati au **obligatia de a angaja persoane cu handicap** cu contract individual de munca intr-un procent de cel putin 4% din numarul total de angajati.

**(2)** Persoanelor cu handicap angajate cu contract individual de munca li se asigura toate adaptarile si inlesnirile necesare pentru inlaturarea oricaror impedimente in activitatea pe care o desfasoara.

**ART. 43. - (1)** Persoanele juridice care nu respecta prevederile art. 42 alin.(1) au **obligatia** de a plati lunar catre bugetul de stat o suma egala cu salariul minim brut pe tara inmultit cu numarul de locuri de munca in care nu au incadrat persoane cu handicap.

**(2)** Sunt exceptate de la plata obligatorie prevazuta la alin. (1) persoanele juridice care fac dovada ca au solicitat trimestrial la Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca repartizarea de persoane cu handicap.

**Lege nr. 584 din 29/10/2002**  
**privind măsurile de prevenire a răspândirii maladiei SIDA**  
**în România și de protecție a persoanelor infectate cu HIV**  
**sau bolnave de SIDA**

**ART.3** - Persoanele infectate cu HIV sau bolnave de SIDA beneficiază de protecție socială, de tratament nediscriminatoriu în ceea ce privește dreptul la învățătură, **dreptul la muncă și protecția socială a muncii și la promovarea profesională, iar starea sănătății lor nu poate constitui criteriu de concediere.**

**ART.6** - Măsurile de prevenire a transmiterii infecției cu HIV constau în:  
**h)** asigurarea în mod gratuit de către angajator a **profilaxiei postexpunere profesională**, conform metodologiei stabilite de Comisia națională pentru supravegherea, controlul și prevenirea cazurilor de infecție HIV/SIDA

**ART. 7. - (1)** Măsurile de protecție socială sunt următoarele:

**a)** asigurarea neîngrădită și necondiționată a **dreptului la muncă** al bolnavilor HIV/SIDA;

**b)** **promovarea profesională** nediscriminatorie pentru persoanele infectate cu HIV sau bolnave de SIDA;

**(2)** În funcție de stadiul infecției, persoanele infectate cu HIV sau bolnave de SIDA beneficiază de **orientare sau reorientare profesională ori de pensionare**, stabilită prin expertiză medicală de specialitate, după caz.

**Art. 8. - (1)** Păstrarea **confidențialității** datelor privind persoanele infectate cu HIV sau bolnave de SIDA este obligatorie pentru:

**b)** angajatorii acestor persoane

## **LEGEA NR. 48/2002**

### **Pentru aprobarea OG. Nr. 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare**

**ART. 1 – (2)** Principiul egalitatii intre cetateni, al excluderii privilegiilor si discriminarii sunt garantate in special in exercitarea urmatoarelor drepturi:

**(i)** dreptul la munca, la libera alegere a ocupatiei, la conditii de munca echitabile si satisfacatoare, la protectia impotriva somajului, la un salariu egal pentru munca egala, la o remuneratie echitabila si satisfacatoare.

**(3)** Orice persoana juridical sau fizica are obligatia de a respecta principiile egalitatii si nediscriminarii.

**ART. 5 -** Constituie contraventie, conform prezentei ordonante, conditionarea (...) alegerii sau exercitarii libere a unei profesii de apartenenta acesteia la o rasa, nationalitate, etnie, religie, categorie sociala, respectiv convingerile, sexul sau orientarea sexuala, de varsta sau de apartenenta acesteia la o categorie defavorizata.

**ART. 6 –** Constituie contraventie, conform prezentei ordonante, discriminarea unei personae pe motiv ca apartine unei rase, nationalitati, etniei, religii, categorii sociale sau a unei categorii defavorizate, respective datorita convingerilor, varstei, sexului sau orientarii sexuale a acesteia, intr-un raport de munca, manifestata in urmatoarele domenii:

- a).** incheierea, suspendarea, modificarea sau incetarea raportului de munca;
- b).** stabilirea si modificarea atributiilor de serviciu, locului de munca sau a salariului;
- c).** acordarea drepturilor sociale, altele decat cele ce reprezinta salariul;
- d).** formarea, perfectionarea, reconversia si promovarea profesionala;
- e).** aplicarea masurilor disciplinare;
- f).** faptul de a adera la un sindicat si accesul la facilitatile acordate de acesta;
- g).** orice alte conditii de prestare a muncii, potrivit legislatiei in vigoare.

**ART. 7 – (1)** Constituie contravenție, conform prezentei ordonante, refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în munca o persoană pe motiv că aceasta aparține unei rase, naționalități, etniei, religii, categoriei sociale sau a unei categorii defavorizate, ori datorită convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia.

**(2)** Constituie contravenție, conform prezentei ordonante, condiționarea ocupării unui post, prin anunț sau concurs lansat de către angajator sau de reprezentantul acestuia, de apartenența la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau categorie defavorizată, de vârstă, de sex sau orientarea sexuală, respective de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăzute la art.2 alin.(4) (discriminare pozitivă).

**(3)** Persoanele fizice sau juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în munca vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanța cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținerea unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajatorilor. Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasă, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

**ART. 8 –** Constituie contravenție, conform prezentei ordonante, discriminarea angajaților de către angajatori în raport cu prestațiile sociale pe care le acordă acestora, datorită apartenenței angajaților la o rasă, naționalitate, comunități lingvistice, origine etnică, religie, categorie socială sau categorie defavorizată ori datorită vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor acestora.

**ART. 20 – (1)** Contravențiile prevăzute la art.5-8 (...) se sancționează cu **amenda** între 500.000 lei și 10.000.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respective cu amenda între 1.000.000 lei și 20.000.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.

**(2)** Sancțiunile se aplică și persoanelor juridice.

**(3)** Constatarea și sancționarea contravențiilor se fac de către membrii Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

**ART. 21 – (1)** În toate cazurile de discriminare prevăzute în prezenta ordonanță persoanele discriminate au dreptul să pretindă **despagubiri** proporțional cu prejudicial suferit, precum și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, **potrivit dreptului comun.**

(2) Cererea de despagubire este **scutita de taxa judiciara** de timbru.

(3) **La cerere**, instanta poate dispune retragerea, de catre autoritatile emitente, a autorizatiei de functionare a persoanelor juridice care, printr-o actiune discriminatory, cauzeaza un prejudiciu semnificativ, sau care, desi cauzeaza uin prejudiciu redus, incalca in mod repetat prevederile prezentei ordonante.

**ART. 22 – (1) Organizatiile neguvernamentale** care au ca scop protectia drepturilo omului au **calitate procesuala activa** in cazul in care discriminarea se manifesta in domeniul lor de activitate si aduce atingere unei comunitati sau unui grup de personae.

(2) Organizatiile prevazute la alin. 1 au calitate procesuala activa si in cazul in care discriminarea aduce atingere unei personae fizice, daca aceasta din urma **mandateaza** organizatia in acest sens.