

Revista Română de **Legislația Muncii, Salarizare și ReviSal**

Coordonator colectiv autori:
consilier juridic Gabriela Diță

Redactor-șef:
consilier juridic Gabriela Diță

Autori:
consilier juridic Rodica Măntescu,
prof. univ. dr. Raluca Dimitriu,
Mihai Bălescu, Andreea Peștișan,
av. Marcel Vasile,
consilier juridic Ana Bontea,
av. Alexei Delimart,
lector univ. dr. Radu Pătru,
consultant fiscal Irina Dumitrescu

Manager proiect:
Alexandra Dumitrache
Manager Centru de Profit:
Georgiana Bălașa

Director Creație-Producție:
Cristina Straton
DTP: Mirela Vasilescu
Corectură: Anca Totoescu

Fotografii: freepik.com

Redacția: Bdul Națiunile Unite
nr. 4, sector 5, București;
Telefon: 021.317.25.87,
E-mail: info@rs.ro;
Internet: www.rs.ro

Correspondență:
Ghișeu ext. 3 – O.P. 39, sector 3,
București

Publicație editată de:
RENTROP & STRATON
Senior Editor: George Straton
Director General: Octavian Breban

© 2025 – RENTROP & STRATON
ISSN 2668-7283
ISSN-L 2668-7283

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din această lucrare nu poate fi reprodușă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, mecanice sau electronice, fotocopiere, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pierdere provocată vreunei persoane fizice sau juridice care acționează sau se abține de la acțiuni ca urmare a citirii materialelor publicate în această lucrare.

În această ediție:

Editorial

Dacă un salariat muncește după program nu înseamnă neapărat că efectuează ore suplimentare! 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Concediul de maternitate se acordă pentru naștere, nu și pentru adopție 7

Un cetățean străin deține aviz de angajare la un angajator. Poate fi angajat, în baza acestui aviz, la alt angajator? 8

Cum se face accesul în REGES-ONLINE în cazul unui angajator neînregistrat la ONRC? 9

Recuperarea indemnizației de concediu medical în cazul pierderii certificatului 11

Contractul de muncă pe durată determinată este diferit de contractul de muncă temporară 11

Calculul indemnizației în cazul unui concediu medical pentru neoplazie, fără stagiul de cotizare 12

Indemnizația medicală cod 09 nu intră în venitul brut în funcție de care se stabilește deducerea personală 13

Salariata revine din CCC și intră în concediu de risc maternal pentru a doua sarcină. Care este baza de calcul al indemnizației? 13

În cazul cumulului de funcții, care dintre angajatori trebuie să acorde indemnizație de concediu medical? 14

Condiții pentru ca deplasarea unui salariat să se încadreze la detașare transnațională 15

Salariatul detașat transnațional muncește într-o zi de sărbătoare legală din țara respectivă. Cum este plătit? 16

Contribuția asiguratorie de muncă include și cota pentru sistemul asigurărilor pentru șomaj 17

Aspecte practice privind detașarea transnațională. Acte adiționale. Înregistrări în ReviSal 18

Instanța a decis

Stagiul de cotizare în sistemul public de pensii. Impactul contractelor de muncă cu timp parțial 19

Articole de specialitate

13 motive întemeiate pentru care un salariat poate contesta decizia angajatorului de a-l concedia 20

Salariatul nu se poate opune trimerii lui în delegație! 21

E posibilă reducerea salariului unui angajat fără acordul acestuia? 22

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Numărul persoanelor accidentate la muncă, în creștere în 2024 24

Dacă un salariat muncește după program nu înseamnă neapărat că efectuează ore suplimentare!

de Gabriela Diță



Iată un caz des întâlnit: unul dintre salariați este într-o discuție cu un client la sediul firmei, stabilind detaliile unei comenzi importante. Comanda trebuie finalizată, discuția se prelungește mult peste programul obișnuit de lucru, ca urmare salariatul consideră de la sine înțeles faptul că va fi plătit de firmă pentru efectuarea de ore suplimentare. Surpriză, însă! Angajatorul refuză plata acestor ore dintr-un motiv banal: nu i-a solicitat niciun moment salariatului să rămână peste program.

Situația e mai greu de digerat de către cineva nefamiliarizat cu subtilitățile legislației muncii. E evident că salariatul a rămas peste program ca să finalizeze o comandă **pentru firmă**, deci a lucrat în interesul firmei. Cum să nu fie plătit pentru efortul suplimentar depus? Ce ar fi vrut angajatorul, să se ridice de pe scaun la ora 5 fix și să plece în mijlocul discuției, lăsând baltă clientul?

Ei bine, conform art. 121 din Codul muncii, munca suplimentară este doar cea efectuată **la solicitarea angajatorului**, fie în scris, fie verbal. Fără această solicitare nu putem vorbi despre ore suplimentare, cu atât mai mult dacă salariatul muncește în mod voluntar după program – firma nu este obligată în niciun fel să îl recompenseze.

Desigur, există și reversul medaliei, în sensul că nici angajatorul, dacă are nevoie ca un salariat să rămână peste program, nu îi poate impune acest lucru. E nevoie de acordul salariatului.

E-adevărat, în multe dintre sistemele europene de drept este posibil ca angajatorul să impună prestarea de ore suplimentare, fără ca un acord al salariatului să fie necesar. Dar în dreptul nostru, potrivit art. 120 alin. (2) din Codul muncii, munca suplimentară nu poate fi executată fără acordul salariatului, cu două excepții:

- 1) în cazuri de forță majoră;
- 2) pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Ca principiu, acordul salariatului nu trebuie să fie expres, ci decurge din chiar faptul că el efectuează acele ore suplimentare. Singura situație când e nevoie de un acord scris este în cazul telesalariatului. Dacă angajatorul nu are un asemenea acord, este pasibil de o amendă de 5.000 de lei.

Noutăți legislative

Plafonarea unor sporuri în sectorul bugetar

O.U.G. nr. 36/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare aduce modificări semnificative Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. Actul normativ instituie o serie de măsuri cu aplicabilitate temporară, în perioada 1 iulie 2025-31 decembrie 2026, având ca obiectiv declarat consolidarea fiscală și controlul cheltuielilor bugetare.

Printre principalele modificări se numără plafonarea sporurilor pentru condiții grele, periculoase sau vătămătoare, care nu vor mai putea depăși suma de **300 lei brut lunar**, acordată proporțional cu timpul efectiv lucrat în astfel de condiții. Această măsură se aplică personalului din toate familiile ocupaționale prevăzute în anexele Legii nr. 153/2017 și reprezintă o abatere de la regimul anterior, în care sporurile se stabileau procentual, în funcție de salariul de bază, putând ajunge la valori semnificativ mai mari.

Totodată, se limitează și durata concediului suplimentar aferent muncii prestate în condiții grele sau vătămătoare, care va fi de 3 până la 5 zile lucrătoare pe an, în funcție de gradul de expunere, față de cele până la 10 zile acordate anterior. Aceste măsuri se aplică în paralel cu menținerea la nivelul lunii noiembrie 2024 a salariilor, indemnizațiilor și celorlalte drepturi de natură salarială ale personalului bugetar, cu excepțiile expres prevăzute de ordonanță.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36 din 30 iunie 2025 pentru stabilirea unor măsuri privind personalul plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 613 din 30 iunie 2025)

Prevedere neconstituțională

Decizia nr. 131/2025 a Curții Constituționale se referă la excepția de neconstituționalitate a sintagmei „care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice” din art. 54 lit. h) teza finală a Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici.

Textul legal condiționa accesul la o funcție publică de inexistența unei condamnări pentru o infracțiune săvârșită cu intenție „care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice”, fără a preciza ce infracțiuni intră în această categorie. Curtea a reținut că această formulare este lipsită de claritate și previzibilitate, permițând autorităților să decidă discreționar asupra suspendării sau încetării raporturilor de serviciu, în lipsa unor criterii legale obiective.

În consecință, Curtea a constatat că sintagma este **neconstituțională**, deoarece încalcă art. 1 alin. (5) din Constituție privind calitatea legii și generează un risc de aplicare arbitrară.

Observăm că actualul Cod administrativ (O.U.G. nr. 57/2019) a preluat integral exprimarea criticată din Legea nr. 188/1999. Mai precis, art. 465 lit. h) din Codul administrativ prevede că poate ocupa o funcție publică persoana care: „nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni care împiedică înfăptuirea justiției, infracțiuni de fals ori a unei infracțiuni săvârșite cu intenție care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice”.

Aceasta este identică cu formularea din art. 54 lit. h) din Legea nr. 188/1999 și, prin urmare, este afectată în mod direct de constatarea neconstituționalității pronunțată prin Decizia nr. 131/2025. Deși Curtea s-a pronunțat pe textul vechi (abrogat), efectele deciziei se extind și asupra actualei reglementări, întrucât soluția legislativă este aceeași.

(Decizia nr. 131 din 27 martie 2025 referitoare la excepția de neconstituționalitate a sintagmei „care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice” din cuprinsul prevederilor art. 54 lit. h) teza finală din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, publicată în Monitorul Oficial nr. 641 din 8 iulie 2025)

Delegarea magistraților

Prin Decizia 80/2025, Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat cu privire la o chestiune cu

Din practică

Concediul de maternitate se acordă pentru naștere, nu și pentru adopție

O persoană se află în concediu medical cod 14 (cancer) și va avea în total peste un an de concediu medical. Persoana respectivă dorește să adopte un copil. Va putea beneficia de concediu de maternitate, ținând cont că a fost în concediu medical atât de lung? Nu știm încă exact dacă va avea zile lucrate între data finalizării concediului medical și data adopției. Dacă sunt necesare zile lucrate, există un minim sau poate intra direct din concediu medical în concediu de creștere copil? La ce trebuie să fim atenți în așa fel încât să nu existe riscul de pierdere a indemnizației?

Soluția specialistului:

Conform art. 24 din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, „concediul pentru sarcină se acordă pe o perioadă de 63 de zile înainte de naștere, iar concediul pentru lăuzie pe o perioadă de 63 de zile după naștere”.

Astfel, concediul de maternitate se acordă pentru naștere, nu și pentru adopție. Conform art. 15 din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor:

Art. 15

(1) Drepturile prevăzute de prezenta ordonanță de urgență reprezentând indemnizații și stimulent de inserție se stabilesc după cum urmează:

a) începând cu ziua următoare celei în care încetează, conform legii, concediul de maternitate, dacă cererea este depusă în termen de 60 de zile lucrătoare de la acea dată;

b) începând cu data nașterii copilului, dacă cererea este depusă în termen de 60 de zile lucrătoare de la acea dată, în cazul persoanelor care nu

îndeplinesc condițiile, conform legii, pentru acordarea concediului de maternitate și a indemnizației aferente;

c) începând cu data adopției, a instituirii tutelei, plasamentului sau încredințării, dacă cererea este depusă în termen de 60 de zile lucrătoare de la data la care s-au aprobat ori, după caz, s-au instituit măsurile de protecție a copilului;

Astfel, în cazul adopției, indemnizația se acordă începând cu data adopției, a instituirii tutelei, plasamentului sau încredințării, dacă cererea este depusă în termen de 60 de zile lucrătoare de la data la care s-au aprobat ori, după caz, s-au instituit măsurile de protecție a copilului.

Conform art. 2 alin. (5) din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor:

Cele 12 luni prevăzute la alin. (1) pot fi constituite integral și din perioadele în care persoanele s-au aflat în una sau mai multe dintre următoarele situații:

c) au beneficiat de concedii și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate prevăzute de O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare;

Astfel, perioada în care salariatul a beneficiat de concediu și indemnizație medicală reprezintă sragiu de cotizare pentru acordarea indemnizației pentru creșterea copilului. Nu sunt necesare zile lucrate pentru a beneficia de indemnizație pentru creșterea copilului.

Instanța a decis

Stagiul de cotizare în sistemul public de pensii. Impactul contractelor de muncă cu timp parțial

În *Monitorul Oficial* nr. 597 din 26 iunie 2025 a fost publicat **Ordinul nr. 342/2025**, care aprobă **Procedura tehnică din 2025 privind transformarea zilelor lucrătoare în zile calendaristice**, în scopul determinării stagiului de cotizare realizat de asigurații sistemului public de pensii.

Determinarea exactă a stagiului de cotizare este esențială:

- **Pentru salariați**, în vederea stabilirii momentului în care pot accesa o formă de pensie, în conformitate cu prevederile **Legii nr. 360/2023**;
- **Pentru angajatori**, care trebuie să știe dacă angajatul mai poate beneficia de indemnizație de șomaj sau dacă sunt îndeplinite condițiile pentru încetarea legală a contractului individual de muncă la îndeplinirea condițiilor de pensionare.

O atenție specială este acordată perioadei **martie 2003-iunie 2005**, pentru care procedura prevede că stagiul de cotizare se stabilește nu doar în funcție de zilele lucrate, ci și de **numărul efectiv de ore lucrate**. Astfel, în cazul contractelor cu timp parțial (de exemplu, 4 ore/zi), stagiul de cotizare se calculează proporțional cu timpul lucrat.

Caz relevant: Decizia Curții de Apel Ploiești

Prin **Decizia nr. 2.350/2019**, Curtea de Apel Ploiești a analizat situația unei persoane care, deși lucrase cu timp parțial înainte de iulie 2005, a îndeplinit condițiile pentru pensionare ulterior acestor date.

Contextul legislativ este următorul:

● **Art. 103 alin. (3)** din vechea formă a Codului muncii (în vigoare înainte de iulie 2005) prevedea că stagiul de cotizare pentru salariații cu timp parțial se calcula proporțional cu orele lucrate.

● După modificarea Codului muncii și republicarea sa, **art. 106 alin. (1)** stabilește că salariații cu timp parțial beneficiază de aceleași drepturi ca cei cu normă întreagă, conform legii și contractelor colective aplicabile.

Curtea a reținut că, **în lipsa unei prevederi exprese privind aplicarea legii în funcție de momentul prestării activității**, se aplică **legea în vigoare la data deschiderii dreptului la pensie**. Prin urmare, deși în perioada 2003–2005 persoana a lucrat doar câteva ore pe zi, i s-a recunoscut **stagiul complet de cotizare**, conform reglementărilor valabile la data pensionării.

Această interpretare **contrazice abordarea tradițională a caselor de pensii**, care continuă să aplice principiul proporționalității cu timpul lucrat pentru acea perioadă.

Recomandare pentru salariații cu timp parțial

Persoanele care au lucrat **cu timp parțial între martie 2003 și iunie 2005** și solicită acum acordarea pensiei ar trebui:

- Să verifice cu atenție **modul în care casa de pensii a stabilit stagiul de cotizare** pentru această perioadă;
- Să ia în considerare **contestarea deciziei de pensionare**, dacă aceasta nu reflectă interpretarea favorabilă stabilită prin hotărârea Curții de Apel Ploiești.

Articole de specialitate

13 motive întemeiate pentru care un salariat poate contesta decizia angajatorului de a-l concedia

Concedierea este, probabil, cea mai complexă și sensibilă operațiune care intervine în relația angajator-salariat, dovadă faptul că în Codul muncii îi sunt alocate nu mai puțin de 23 de articole, de la 58 la 80. Aceste articole conțin tot felul de prevederi legate de obligații, restricții, proceduri etc. și important este că nerespectarea oricăreia dintre aceste prevederi constituie un motiv solid pentru contestarea concedierii. Să vedem în continuare 13 astfel de motive.

1. Nerespectarea termenelor legale pentru emiterea deciziei de concediere.

Sunt mai multe astfel de termene. De exemplu: decizia de concediere disciplinară trebuie emisă în termen de 30 de zile de la data înregistrării raportului final al comisiei de cercetare; decizia de concediere a salariatului arestat preventiv trebuie emisă după cel puțin 30 de zile de arest etc.

2. Nerespectarea formei scrise a deciziei sau neprevăderea tuturor elementelor obligatorii ale deciziei de concediere.

Se vor avea în vedere aici dispozițiile art. 252 alin. (2), privitor la decizia de concediere disciplinară, care prevede că, sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

De precizat că unele instanțe au considerat că, chiar dacă din decizie lipsesc punctele e) și f), anume instanța competentă sau termenul de contestare, decizia este totuși valabilă, atâta timp cât nu există vreo vătămare. Totuși, art. 252 alin. (2) este clar și nu lasă loc de interpretări: dacă unul dintre elemente lipsește, decizia e nulă, nu se are în vedere doar ipoteza în care salariatul poate proba că a suferit vreo vătămare.

3. Necomunicarea deciziei de concediere.

Comunicarea în scris a deciziei e obligatorie. Niciun alt document prin care s-ar face cunoscut salariatului că raportul său de muncă ia sfârșit nu poate înlocui dispoziția de desfacere a acestuia.

Comunicarea se face, de regulă:

a) personal celui în cauză, sub luare de semnătură, cu specificarea datei înmânării copiei;

b) recomandat, la domiciliu, cu confirmare de primire.

Afișarea la locul de muncă a deciziei de concediere sau înmânarea ei unui coleg nu constituie o comunicare legală.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Numărul persoanelor accidentate la muncă, în creștere în 2024

Numărul accidentelor de muncă din anul 2024 este în creștere față de anii precedenți. Au fost înregistrate 5.347 de persoane accidentate, potrivit datelor oficiale publicate de Inspekția Muncii. Anul precedent, în 2023, numărul total al accidentaților a fost de 4.862 persoane, iar cu un an în urmă, în 2022, 4.513 persoane. Din totalul persoanelor accidentate, 108 persoane și-au pierdut viața în 2024, 90 de persoane au fost accidentate mortal în 2023 și 99 de persoane în 2022.

În 2024 s-au produs 10 accidente de muncă colective, în care au fost implicate 45 de victime, din care niciuna nu a decedat. Comparativ cu 2023, când s-au înregistrat 14 accidente colective, cu 90 de victime, dintre care 8 accidentate mortal, respectiv 12 accidente colective produse în 2022, cu 44 de victime, din care 7 accidentate mortal.

Cele mai multe accidente de muncă au avut loc în rândul angajaților cu vârste cuprinse între 50 și 60 de ani, această categorie reprezentând 29,7% din totalul persoanelor accidentate.

Din perspectiva experienței la locul de muncă, datele arată că o proporție semnificativă – 3.834 de persoane (71,7% dintre accidentați) aveau o vechime de până la 5 ani, 2.351 de persoane accidentate (43,9%) se aflau în primul an de activitate, iar 17,2% aveau între 1 și 3 ani vechime.

Sectoarele economiei naționale în care au fost cele mai multe accidente de muncă în anul 2024:

- Comerț cu amănuntul, cu excepția autovehiculelor și motocicletelor – 504 accidentați, reprezentând 9,4% din totalul accidentaților din economia națională;
- Activitate nedeclarată – 431 de accidentați (8,1% din totalul accidentaților);
- Construcții de clădiri – 286 de accidentați (5,3% din totalul accidentaților).

Sectoarele economiei naționale în care au avut loc cele mai multe accidente mortale de muncă în anul 2024:

- Silvicultură și exploatare forestieră – 16 accidentați mortal, reprezentând 14,8% din totalul accidentaților mortal din economia națională;
- Construcții de clădiri – 13 accidentați mortal (12,1% din totalul accidentaților mortal);
- Transporturi terestre și transporturi prin conducte – 10 accidentați mortal (9,3% din totalul persoanelor accidentate mortal).

Numărul accidentelor de traseu, în ușoară creștere

Numărul accidentelor de traseu, constând în deplasarea făcută în timpul și pe traseul normal de la domiciliul lucrătorului la locul de muncă organizat de angajator și invers, este în creștere, de la 625 accidente în 2022 și 728 accidente în 2023 la 731 accidente în anul 2024. Numărul accidentaților mortal în accidentele de traseu a variat, de la 16 accidente în 2022 la 12 accidente în 2023, respectiv 10 accidente în 2024.

Acțiunile de control desfășurate în anul 2024, în scădere

Pentru reducerea în mod constant și semnificativ a numărului de accidente de muncă și de îmbolnăviri profesionale și îmbunătățirea continuă a nivelului de securitate și sănătate al fiecărui loc de muncă, Inspekția Muncii a desfășurat, în perioada ianuarie-decembrie 2024, controale cu caracter preventiv la toate categoriile de angajatori, ca și în anii anteriori.

Numărul total al controalelor efectuate în 2024 se situează la 43.324, în timp ce 45.383 de controale au fost efectuate de inspectorii de muncă în anul 2023 și 69.017 în 2022. Valoarea sancțiunilor aplicate a fost în creștere anul trecut, situându-se la 32.731.600 lei, comparativ cu 26.975.000 lei în 2023, dar a scăzut semnificativ față de anul 2022, când valoarea totală a amenzilor aplicate a fost de 110.072.500 lei.