



- ✓ **Concedierea în timpul concediului medical.**  
Momentul relevant stabilit de ÎCCJ prin Decizia nr. 18/2025
- ✓ **Efectele O.U.G. nr. 91/2025.** Vom avea oare mai puține concedii medicale fictive de la 1 februarie?
- ✓ **Salariatul poate lucra cu salariul minim doar 24 de luni.**  
Când începe și când se sfârșește această perioadă?

# Revista Română de **Legislația Muncii** **Salarizare și REGES-ONLINE**

Revista Română de **Legislația Muncii,  
Salarizare și REGES-ONLINE**

**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 Departament editorial:**  
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:**  
Ghișeul ext. 3 – O.P. 39, sector 3,  
București

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

© 2026 – RENTROP & STRATON  
ISSN 3100 - 8909  
ISSN-L 3100 - 8909

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

Cum procedați atunci când  
un salariat comite o infracțiune la locul de muncă? . . . . . 2

**Noutăți legislative** . . . . . 3

### Din practică

Tratatul fiscal al ajutorului de naștere . . . . . 5

Cum se realizează pontajul în  
cazul unui CIM cu timp parțial? . . . . . 6

Particularitățile contractului de activitate sportivă . . . . . 7

Reglementări care se aplică în  
cazul salariaților cu loc de muncă mobil . . . . . 8

Angajarea cetățenilor ucraineni. În ce condiții se poate  
prelungi contractul deja existent? . . . . . 9

REGES. Adăugarea unei modificări în istoric . . . . . 10

Cine suportă concediul medical al unui salariat detașat? . . . . . 10

Salariatul poate lucra cu salariul minim doar 24 de luni.  
Când începe și când se sfârșește această perioadă? . . . . . 11

Cum procedează angajatorul dacă unii salariați  
nu doresc tichete de masă? . . . . . 13

Care sunt termenele pentru  
înregistrarea modificărilor în REGES? . . . . . 13

Ce implicații are schimbarea denumirii angajatorului? . . . . . 15

Ce documente trebuie întocmite pentru deplasarea  
unor salariați în China? . . . . . 15

Ce persoane pot completa și transmite date în REGES? . . . . . 16

Ce persoane pot completa și transmite date în REGES? . . . . . 16

### Instanța a decis

Concedierea în timpul concediului medical. Momentul relevant  
stabilit de Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia  
nr. 18/2025 . . . . . 17

### Articole de specialitate

Efectele O.U.G. nr. 91/2025. Vom avea oare mai puține  
concedii medicale fictive de la 1 februarie? . . . . . 18

Două neclarități majore care apar la acordarea concediului  
de risc maternal . . . . . 20

Dacă salariatul comite o ilegalitate la ordinul șefului direct,  
poate fi tras la răspundere? . . . . . 21

Cea mai simplă modalitate de a vă despărți de un salariat . . . . . 22

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Piața muncii în tranziție. Care sunt perspectivele HR  
în 2026 . . . . . 23

# Cum procedați atunci când un salariat comite o infracțiune la locul de muncă?

de Gabriela Diță



Unele fapte ale salariaților depășesc în mod clar sfera unei simple abateri disciplinare și necesită pedepse mult mai aspre decât retrogradările și reținerile din salariu prevăzute de art. 248 din Codul muncii.

Vorbim aici despre fapte care constituie infracțiuni (furt, delapidare, abuz în serviciu, agresiune fizică), adică despre situații în care se aplică legea penală. Ce aveți de făcut dvs., ca angajator, atunci când constatați că un salariat a săvârșit o infracțiune?

Prima măsură este să formulați plângere penală împotriva salariatului, fără ca asta să însemne însă că automat încetează și relația de muncă dintre dvs. și el.

Până în 2015, într-adevăr, depunerea plângerii penale atrăgea și suspendarea contractului de muncă, doar că în acel an, prin Decizia nr. 279/2015, Curtea Constituțională a statuat că această suspendare este neconstituțională.

Curtea a considerat că relația de muncă poate continua chiar dacă ați depus plângere, deoarece există posibilitatea ca instanța penală să aprecieze că fapta nu prezintă gradul de pericol social al unei infracțiuni și, în consecință, salariatul să fie achitat.

Ca urmare, suspendarea va interveni doar după ce salariatul va fi trimis efectiv în judecată, cu precizarea că asta nu vă împiedică să aplicați o sancțiune disciplinară conform Codului muncii.

Apoi, dacă instanța penală a hotărât condamnarea salariatului la o pedeapsă privativă de libertate, nu mai trebuie să vă faceți griji privind suspendarea sau nesuspendarea contractului de muncă. Acesta încetează de drept, conform art. 56 lit. f) din Codul muncii (ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești).

Și, în fine, mai există și situația în care salariatul este arestat preventiv pentru săvârșirea unei fapte penale care **nu are legătură cu munca**. Atunci veți putea trece la desfășurarea contractului potrivit art. 61 lit. b), după expirarea unui termen de 30 de zile, cu precizarea (importantă) că măsura aceasta o luați nu pentru că salariatul este arestat, ci pentru că absentează de la locul de muncă.

# Noutăți legislative

## **Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice**

Prin Ordinul nr. 2.719/2025 a fost aprobată Procedura de precompletare, verificare și transmitere a formularului 212 „Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice”, prevăzută în anexa care face parte integrantă din prezentul ordin.

După verificarea concordanței datelor și informațiilor înscrise în formularul precompletat cu situația fiscală personală, contribuabilii cărora le sunt aplicabile prevederile art. 122, 151, 174 și 174<sup>1</sup> din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, depun „Declarația unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice” la organul fiscal competent până la data de 25 mai inclusiv a anului următor celui de realizare a veniturilor.

*(Ordin al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 2.719 din 19 decembrie 2025 pentru aprobarea Procedurii de precompletare, verificare și transmitere a formularului 212 „Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice”, publicat în Monitorul Oficial nr. 1 din 5 ianuarie 2026)*

## **Plata pensiei private**

Prin Legea nr. 6/2026 sunt stabilite condițiile de plată ale pensiei private.

Obținerea unei pensii private este condiționată de dobândirea calității de membru al unui fond de plată.

Participantul care îndeplinește condițiile legale aplicabile pentru deschiderea dreptului la pensia privată transmite administratorului fondului de pensii private o cerere prin care solicită intrarea în faza de plată.

Pe baza cererii, administratorul fondului de pensii private convertește în disponibilități bănești

unitățile de fond aferente respectivului participant și transmite acestuia o informare cu privire la calculul contravalorii activului personal convenit, cu respectarea prevederilor legale aplicabile, inclusiv a celor referitoare la valoarea minimă garantată conform legii sau prospectului.

În baza valorii activului personal, participantul poate încheia un contract de plată a pensiei private cu un furnizor sau poate transmite administratorului fondului de pensii private o cerere prin care solicită plata activului personal.

În vederea încheierii unui contract de plată, furnizorul sau agenții de marketing ai acestuia îi prezintă potențialului membru oferte privind valoarea lunară a pensiei, aferente diferitelor tipuri de pensie, bazate pe valoarea activului de care dispune potențialul membru în vederea obținerii unei pensii private, ofertele respective conținând în mod obligatoriu precizarea că informațiile se bazează pe o estimare și pe parametrii valabili la data prezentării ofertei.

Procesul de încheiere a unui contract de plată se inițiază la cererea potențialului membru adresată furnizorului ales.

Încheierea contractului de plată cu membrul se realizează de către furnizor sau de către agentul de marketing, inclusiv prin mijloace electronice.

Modificarea contractului de plată se face prin act adițional.

O persoană devine membru al unui fond de plată prin încheierea unui contract de plată.

*(Legea nr. 2 din 5 ianuarie 2026 privind plata pensiilor private, publicată în Monitorul Oficial nr. 2 din 5 ianuarie 2026)*

## **Declarația 010**

Prin Ordinul nr. 15/2026 s-a aprobat noul model al Declarației 010.

Declarația 010 (pentru persoane juridice) se completează la înregistrarea fiscală, ori de câte ori intervin modificări în vectorul fiscal (schimbare sediu, obiect activitate, TVA, impozit profit/micro) sau la radiere. Termenul general este de 30 de zile

de la data producerii modificărilor sau înregistrării. Declarația 010 (Formular 010) se depune:

- la înființarea societății (de regulă, odată cu înregistrarea la Registrul Comerțului);
- când societatea devine plătitoare de TVA (de-pășire plafon) sau iese din evidența plătitorilor de TVA (anulare cod TVA);
- la schimbarea formei de impozitare (de exemplu, trecerea de la impozit pe profit la microîntreprindere);
- la modificări de sediu sau obiect activitate – orice modificare a datelor din înregistrarea inițială;
- odată cu declarația de radiere – în cazul dizolvării, lichidării sau radierii societății.

Termene limită specifice:

- 30 de zile pentru mențiuni (schimbări de vector);
- între 1 și 10 ale lunii următoare pentru opțiunea de anulare a codului de TVA;
- pentru dizolvare/lichidare, declarația se depune odată cu actele de încetare a activității.

Formularul 010 se depune prin mijloace electronice, cu semnătură electronică calificată.

*(Ordin al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 15 din 9 ianuarie 2026 privind modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1.699/2021 pentru aprobarea formularelor de înregistrare fiscală a contribuabililor și a tipurilor de obligații fiscale care formează vectorul fiscal, publicat în Monitorul Oficial nr. 17 din 14 ianuarie 2026)*

### **Prevederi speciale privind înregistrarea sediilor secundare ca plătitoare de salarii și de venituri asimilate salariilor potrivit Legii nr. 273/2006**

Contribuabilul/Plătitorul care are organizate mai multe sedii secundare ca plătitoare de salarii și de venituri asimilate salariilor pe raza teritorială a aceleiași unități/subdiviziuni administrativ-teritoriale, are obligația să desemneze unul dintre aceste sedii secundare ca sediu secundar desemnat, în termen de 30 de zile de la înființarea primului sediu secundar. De asemenea, contribuabilul/ plătitorul are obligația să solicite înregistrarea fiscală a sediului secundar desemnat, ca plătitor de salarii

și de venituri asimilate salariilor pentru toate entitățile de pe raza acelei unități/subdiviziuni administrativ-teritoriale, la organul fiscal din subordinea Agenției Naționale de Administrare Fiscală în a cărui rază teritorială se desfășoară efectiv activitatea sediilor secundare.

Dacă contribuabilul/plătitorul are organizate unul sau mai multe sedii secundare ca plătitoare de salarii și de venituri asimilate salariilor pe raza teritorială a aceleiași unități/subdiviziuni administrativ-teritoriale cu domiciliul fiscal al contribuabilului/plătitorului, nu are obligația să solicite înregistrarea fiscală a acestora. Contribuabilul/Plătitorul are obligația declarării și plății impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor datorat pentru salariații acestor sedii secundare utilizând codul de identificare fiscală propriu.

Pentru entitățile deja înființate la data intrării în vigoare a Legii nr. 245/2025 pentru modificarea art. 32 alin. (7) din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale **se suspendă, până la data de 30 iunie 2026 inclusiv**, aplicarea dispozițiilor art. 336 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 207/2015, cu modificările și completările ulterioare, și a sancțiunii prevăzute la art. 336 alin. (2) lit. d) din același act normativ pentru nedepunerea de către contribuabil/plătitor a declarației de înregistrare fiscală la termenul prevăzut la art. II din Legea nr. 245/2025.

În cazul în care, la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe, contribuabilul/plătitorul are organizate și/sau înregistrate fiscal mai multe sedii secundare ca plătitoare de salarii și de venituri asimilate salariilor potrivit Legii nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare, pe raza teritorială a aceleiași unități/subdiviziuni administrativ-teritoriale, **acesta are obligația ca, până la data de 30 iunie 2026 inclusiv, să notifice organului fiscal competent sediul secundar desemnat**, precum și toate sediile secundare de pe raza aceleiași unități/subdiviziuni administrativ-teritoriale.

Codul de identificare fiscală atribuit sediului secundar desemnat rămâne valabil, iar celelalte coduri de identificare fiscală sunt radiate, din oficiu, de organul fiscal.

Prevederile se aplică în mod corespunzător și în cazul contribuabilului/plătitorului care are orga-

nizate și/sau înregistrate fiscal mai multe sedii scundare ca plătitoare de salarii și de venituri asimilate salariilor potrivit Legii nr. 273/2006, cu modificările și completările ulterioare, pe raza teritorială a aceleiași unități/subdiviziuni administrative-teritoriale în care se află, cu domiciliul fiscal al contribuabilului/ plătitorului.

Actele administrative fiscale, actele de executare sau alte acte emise de organele fiscale și comunicate anterior radierii codurilor de identificare fiscală rămân valabile.

În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe se aprobă, prin ordin al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală, procedura de aplicare a art. 85<sup>1</sup> din Legea nr. 207/2015, cu modificările și completările ulterioare, precum și a prezentului articol.

*(Ordonanța Guvernului nr. 6 din 30 ianuarie 2026 pentru completarea Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, publicată în Monitorul Oficial nr. 77 din 30 ianuarie 2026)*

# Din practică

## Tratamentul fiscal al ajutorului de naștere

**Societatea noastră dorește să acorde uneia dintre angajate un ajutor pentru nașterea unui copil. Există un cadru legal prin care se poate acorda acest ajutor? De asemenea, care este cuantumul maxim, ce documentele sunt necesare, care este tratamentul fiscal? Precizăm că acest ajutor nu este prevăzut în contractul individual de muncă sau în regulamentul intern.**

### **Soluția specialistului:**

Nu există o reglementare legală care să stabilească dreptul salariaților la ajutoare. Cu alte cuvinte, dreptul salariaților la ajutoare nu este unul legal, ci trebuie stabilit intern de angajator. Ajutoarele stabilite intern de angajator sunt supuse tratamentului fiscal prevăzut de Codul fiscal.

Conform art. 76 alin. (4) lit. a) din Codul fiscal, următoarele venituri nu sunt impozabile, în înțelesul impozitului pe venit:

a) ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere/adoapție, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, veniturile reprezentând cadouri în bani

și/sau în natură, inclusiv tichete cadou, oferite salariaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte persoane, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

Aceeași reglementare se regăsește și în ceea ce privește contribuțiile sociale la art. 142 lit. b) din Codul fiscal.

Astfel, ajutorul de naștere este neimpozabil și nu este taxabil cu contribuții sociale dacă este prevăzut în regulamentul intern sau în contractul de muncă și este acordat în condițiile prevăzute în regulamentul intern sau în contractul de muncă.

Cuquantumul maxim neimpozabil nu este prevăzut de Codul fiscal, se stabilește prin contractul de muncă ori prin regulamentul intern. Documentele necesare sunt: cererea, cetificatul de naștere și regulamentul intern/contractul de muncă. Dacă nu este prevăzut în contractul de muncă/regulamentul intern, asupra ajutorului pentru naștere se calculează toate taxele salariale, impozitul pe venit, CAS, CASS și CAM.

# Cum se realizează pontajul în cazul unui CIM cu timp parțial?

**Avem salariați cu contract de muncă cu timp parțial, cu normă de 160 de ore/lună repartizate flexibil în intervalul 6:00-22:00 (de exemplu, 4 ore de la 8:00 la 12:00, 5 ore de la 16:00 la 21:00). Pentru luna ianuarie, când avem doar 18 zile lucrătoare, cum îi putem pontă corect? Ei trebuie să își realizeze norma lunară. Îi putem pontă cu 9 ore/zi, fără ca ITM-ul să considere că e muncă suplimentară? În aceeași lună s-a întâmplat să avem și un concediu medical. Or, concediul medical se raportează la cele 160 de ore, nu avem cum să îl pontăm la 144 de ore.**

## **Soluția specialistului:**

Un contract individual de muncă încheiat pentru 160 ore/lună nu poate fi contract individual de muncă cu timp parțial. Astfel, conform art. 103 din Codul muncii:

Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru ale unui salariat cu normă întregă comparabil.

Or, în condițiile în care 160 ore/lună reprezintă echivalentul normei întregi (într-o lună cu 20 zile lucrătoare, norma întregă este  $20 \times 8 \text{ ore} = 160 \text{ ore}$ ),

contractul nu poate fi tratat ca fiind „cu timp parțial”.

Într-o lună cu 18 zile lucrătoare, realizarea a 160 ore/lună implică prestarea de muncă peste durata timpului de muncă stabilită în contractele individuale de muncă cu timp parțial, situație care se încadrează la muncă nedeclarată conform art. 15<sup>1</sup> lit. d) din Codul muncii, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 105 alin. (1) lit. c).

Astfel, conform art. 15<sup>1</sup> din Codul muncii, în sensul prezentei legi, munca nedeclarată reprezintă:

d) primirea la muncă a unui salariat cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 105 alin. (1) lit. c).

Conform art. 260 din Codul muncii:

e<sup>3</sup>) primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei.

Astfel, inspectorii de muncă pot aplica această sancțiune contravențională în situația în care salariații încadrați cu „timp parțial” prestează peste durata stabilită în CIM.

În consecință, fie stabiliți unui număr de ore inferior celui al unui salariat cu normă întregă comparabil, fie încheiați un contract individual de muncă cu normă întregă.

În cazul concediilor medicale, stagiul de cotizare, media zilnică a bazei de calcul, precum și plata indemnizației medicale se raportează la zile, nu la ore.



# Particularitățile contractului de activitate sportivă

**Contractul de activitate sportivă se poate încheia pentru o perioadă nedeterminată? Dacă se încheie doar pe perioadă determinată, care este perioada maximă? După ce a atins perioada maximă, se mai poate prelungi? Dacă titularul mai are un alt contract de muncă în altă parte, cu salariu minim pe economie, mai plătește CASS? Sau are alte scutiri?**

## **Soluția specialistului:**

Legea educației fizice și sportului nr. 69/2000 definește contractul de activitate sportivă ca fiind convenția încheiată pentru o durată determinată între structurile sportive și participanții la activitatea sportivă prevăzuți la art. 67<sup>1</sup> alin. (1), care are ca obiect desfășurarea unei activități cu caracter sportiv.

Modelul-cadru al contractului de activitate sportivă se stabilește prin ordin comun al ministrului tineretului și sportului și al ministrului muncii și justiției sociale. Veniturile realizate din contractul de activitate sportivă se încadrează în categoria veniturilor din activități independente prevăzute de Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

Prin urmare, contractul de activitate sportivă nu se poate încheia pe durată nedeterminată. Legea nu stabilește un termen maxim pentru durata determinată, dar există posibilitatea ca regulamentele federațiilor sportive pe ramură de sport să stabilească un termen maxim.

Contractul pe durată determinată se poate prelungi, dar, dacă există o limită maximă în regulamentul federației, nu o puteți depăși prin prelungire.

În ceea ce privește contribuția la sistemul de sănătate, conform art. 174 din Codul fiscal:

Art. 174: Stabilirea, declararea și plata contribuției de asigurări sociale de sănătate în cazul

persoanelor care realizează venituri din cele prevăzute la art. 155 alin. (1) lit. b):

(5) În cazul veniturilor realizate în baza contractelor de activitate sportivă, plătitorii veniturilor prevăzuți la art. 68<sup>1</sup> alin. (2) calculează și rețin contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de către beneficiarul venitului, la momentul plății venitului, prin aplicarea cotei prevăzute la art. 156 asupra bazei de calcul egale cu venitul brut, care nu poate fi mai mare decât cea corespunzătoare unei baze anuale de calcul egale cu nivelul de 72 de salarii minime brute pe țară. Plătitorul de venit depune declarația prevăzută la art. 147 alin. (1) și plătește contribuția până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care a fost reținută.

(6) În situația în care baza de calcul prevăzută la art. 170 alin. (1), cumulată din una sau mai multe surse de venit din cele prevăzute la art. 155 alin. (1) lit. b), corespunzătoare veniturilor realizate sau pentru care s-a aplicat reținerea la sursă în cursul anului, după caz, este mai mică decât cea corespunzătoare unei baze de calcul egale cu nivelul de 6 salarii minime brute pe țară, persoanele fizice datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate, respectiv o diferență de contribuție de asigurări sociale de sănătate, după caz, până la nivelul celei corespunzătoare bazei de calcul egale cu 6 salarii minime brute pe țară și depun Declarația unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice în termenul prevăzut la art. 122 alin. (3).

(7) Diferența de contribuție de asigurări sociale de sănătate prevăzută la alin. (6) nu se datorează în cazul în care, în anul fiscal pentru care se depune declarația prevăzută la art. 122, persoana fizică a realizat venituri:

- a) din salarii și asimilate salariilor la un nivel cel puțin egal cu 6 salarii minime brute pe țară;
- b) din cele prevăzute la art. 155 alin. (1) lit. c)-h),

pentru care datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate la un nivel cel puțin egal cu 6 salarii minime brute pe țară;

c) venituri din pensii, definite conform art. 99.

Astfel, plătitorul venitului are obligația să rețină contribuția la sistemul de sănătate în cotă de 10% aplicată asupra venitului brut prevăzut în contractul de activitate sportivă.

Dacă în anul respectiv venitul brut este mai mic decât 6 salarii de bază minime brute pe țară, în anul următor, până pe 25 mai, beneficiarul venitului din activitate sportivă depune declarația unică și plătește diferența de contribuție până la o bază de calcul de 6 salarii de bază minime brute pe țară.

Obligația de a plăti diferența nu se aplică dacă beneficiarul venitului a realizat în anul respectiv venituri din salarii sau alte venituri la un nivel cel

puțin egal cu 6 salarii minime brute pe țară ori venituri din pensii.

Prin urmare, faptul că persoana în cauză realizează venituri din salarii nu reprezintă o excepție de la obligația plătitorului de a reține CASS în cotă de 10% aplicată venitului brut.

Realizarea veniturilor din salarii îl ajută doar dacă, în anul fiscal respectiv, baza de calcul cumulată corespunzătoare veniturilor din contract(e) de activitate sportivă este mai mică decât nivelul a 6 salarii minime brute pe țară, întrucât, în această situație, beneficiarul ar datora o diferență de CASS până la nivelul minim (6 salarii minime), însă diferența nu se datorează dacă a realizat în acel an venituri din salarii și asimilate salariilor la un nivel cel puțin egal cu 6 salarii minime brute pe țară (sau se încadrează în celelalte situații prevăzute la art. 174 alin. (7)).

## Reglementări care se aplică în cazul salariaților cu loc de muncă mobil

**Societatea noastră, cu sediul în Vaslui, are doi angajați cărora li s-au făcut contracte de muncă înregistrate în Constanța. Societatea nu are punct de lucru în Constanța, cei doi angajați execută diverse lucrări electrice la beneficiari din Constanța (societăți cu activitate axată pe construcții). Este corectă angajarea lor în Constanța? Trebuie să facem detașare sau delegare la fiecare beneficiar?**

### **Soluția specialistului:**

Conform art. 25 din Codul muncii:

Art. 25 – (1) Prin clauza de mobilitate, părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz, salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

(2) Quantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

Astfel, salariații din situația expusă sunt salariați mobili, cu locul de muncă în județul Constanța. Nu este necesar să se deschidă punct de lucru în Constanța. În contractul individual de muncă este necesar să fie specificat astfel:

2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel: la clienți, pe raza teritorială a județului Constanța.

În această situație, salariații nu sunt delegați/detașați, ci se află la locul de muncă din contract. Ca dovadă, veți avea contractul individual de muncă, înregistrarea locului de muncă în REGES cu mențiunea „Mobil în județul Constanța“.

Puteți, de asemenea, să întocmiți un document de repartizare a salariaților în baza contractului de prestări servicii încheiat cu clientul, de genul:

### REPARTIZARE SALARIAȚI PE LUCRARE

#### 1. Salariați:

Nume și prenume: [], CNP: [], funcția: [\_\_\_\_\_]

Nume și prenume: [], CNP: [], funcția: [\_\_\_\_\_]

#### 2. Perioada repartizării:

De la data de: [..] până la data de: [..]

#### 3. Beneficiar

Beneficiar: [DENUMIRE CLIENT] SRL/SA

Adresa punctului de lucru/șantierului: [adresa completă, localitate, județ Constanța]

Contract de prestări servicii nr..../.....

# Angajarea cetățenilor ucraineni. În ce condiții se poate prelunge contractul deja existent?

**Avem o angajată de cetățenie ucraineană, cu contract de muncă valabil până în martie 2026, cât era maximul la un moment dat. S-a prelungit acest termen pentru cetățenii ucraineni? Putem să îi facem act adițional de prelungire?**

#### Soluția specialistului:

Consiliul Uniunii Europene a aprobat decizia de a prelungi protecția temporară a cetățenilor ucraineni până la 4 martie 2027. Protecția temporară stabilită până la data de 4 martie 2027 poate fi prelungită de UE.

<https://www.consilium.europa.eu/ro/policies/refugee-inflow-from-ukraine/>

Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, fără dată de sfârșit, cu mențiunea: până la încetarea protecției temporare stabilite de Consiliul Uniunii Europene în baza art. 19 din O.U.G. nr. 96/2024 privind acordarea de sprijin și asistență umanitară de către statul român cetățenilor străini sau apatrizilor aflați

în situații deosebite, proveniți din zona conflictului armat din Ucraina, coroborat cu art. 83 lit. h) din Codul muncii.

În REGES se înregistrează: excepție de la Data sfârșit (art. 83 lit. h) din Codul muncii), întrucât contractul individual de muncă se încheie pe durată determinată, în baza unui act normativ special.

Dacă protecția temporară stabilită până la data de 4 martie 2027 va fi prelungită de UE, contractul individual de muncă rămâne în vigoare, iar dacă nu va fi prelungit, contractul individual de muncă încetează de drept.

Angajarea în alte condiții decât cele mai sus menționate se poate face în baza avizului de angajare, iar în baza avizului de angajare, cetățenii ucraineni trebuie să obțină viză de lungă ședere pentru angajare în muncă. Pentru obținerea avizului de angajare, angajatorul depune o cerere la Inspectoratul General pentru Imigrări, însoțită de documentele menționate aici:

<https://igi.mai.gov.ro/wp-content/uploads/2022/01/opis-doc.-lucrator-permanent-refacut.pdf>

# REGES. Adăugarea unei modificări în istoric

**Am vrut să majorez un salariu pentru o angajată și am constatat că în REGES nu apare ultima majorare de salariu. Majorarea a fost transmisă în termen în ReviSal la momentul respectiv (acum 2 ani). Cum procedez să prind în REGES și majorarea de acum doi ani și să o pot face și pe cea din această lună? Care este varianta corectă?**

## **Soluția specialistului:**

În REGES există opțiunea de a introduce în istoric un eveniment ulterior cu efect retroactiv (de exemplu, modificare salariu). Pașii sunt:

Contracte → Căutare → selectați Contractul → în istoricul contractului, în chenarul imediat înainte de data de la care s-a modificat salariul, apăsați pe cele trei puncte și alegeți Adăugare

modificare în istoric. Apăsați înainte până ajungeți la Salariu. Modificați salariul la suma menționată în actul adițional – Completați în rubrica Dată la care produce efecte, data de la care a fost modificat salariul.

Exemplu:

Modificarea lipsa este din 01.12.2024.

- 01.06.2023 Angajare
- 01.09.2024 Altă modificare (pe acest chenar mergeți în cele trei puncte și alegeți Adăugare modificare în istoric
- 01.01.2026 Altă modificare.

Modificarea actuală o operați din Contracte – Modificare.

# Cine suportă concediul medical al unui salariat detașat?

**Un salariat al societății A (cu stagiul pentru concediu medical) este detașat de 2 luni la societatea B, în baza deciziei de detașare. Având CIM-ul suspendat la angajatorul de bază A, salariatul prezintă concediul medical la societatea unde este detașat (B). La ce societate trebuie înregistrat concediul medical, care societate va suporta indemnizația pentru medicalul salariatului și, mai ales, care va fi baza de calcul? De asemenea, în vederea recuperării sumelor aferente concediului medical suportate din FNUASS, care vor fi documentele anexate cererii?**

## **Soluția specialistului:**

Conform art. 47 din Codul muncii:

Art. 47 – (1) Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.

Astfel, indemnizația medicală se plătește de angajatorul la care salariatul este detașat, angajatorul B. Acest angajator va depune cererea de recuperare a indemnizației medicale suportată din FNUASS la casa de sănătate în a cărei rază teritorială își are sediul, însoțită de certificatul medical, centralizator și declarația 112 cu anexe.

Conform art. 10 din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate:

(1) Pentru persoanele prevăzute la art. 1 alin. (1) lit. A și B, baza de calcul al indemnizațiilor

ilor prevăzute la art. 2 se determină ca medie a veniturilor brute lunare din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de asigurare, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar, pe baza cărora se calculează contribuția asiguratorie pentru muncă.

Astfel, baza de calcul se constituie din veniturile realizate în ultimele 6 luni anterioare lunii în

care salariatul beneficiază de concediu medical, chiar dacă au fost realizate și la angajatorul A, având în vedere că textul mai sus citat nu menționează că se iau în calcul doar veniturile realizate la angajatorul care plătește indemnizația.

Se totalizează veniturile realizate la angajatorul A cu veniturile realizate la angajatorul B în ultimele 6 luni și totalul se împarte la numărul de zile de stagiul realizat de salariat.

## Salariatul poate lucra cu salariul minim doar 24 de luni. Când începe și când se sfârșește această perioadă?

**Conform art. 164 din Codul muncii, niciun salariat nu poate fi menținut mai mult de 2 ani cu salariul minim. Ne aflăm în situația în care avem salariați care în anul 2024 aveau un salariu peste nivelul minim din acel an, însă, odată cu mărirea salariului minim brut pe țară din ianuarie 2025 s-au aflat sub această valoare. Le-am mărit salariul la nivelul anului 2025. Având în vedere că în 2024 au avut un salariu peste minimul brut pe țară, la ce perioadă de 2 ani ne raportăm pentru a respecta prevederile art.164? Calculăm din ianuarie 2025 sau avem în vedere și perioada anterioară?**

### Soluția specialistului:

Art. 164 din Codul muncii a fost modificat la data de 14 noiembrie 2024 prin Legea nr. 283/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.139 din 14 noiembrie 2024 și are următorul conținut:

Art. 164 – (1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește anual prin hotărâre a Guvernului și se aplică de la data de 1 ianuarie a anului următor, cu actualizarea periodică o dată pe an, după consultarea confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național. În cazul

în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată la numărul mediu lunar de ore, potrivit programului legal de muncă aprobat.

(2) Nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește și se actualizează potrivit dispozițiilor alin. (1), pe baza procedurii de aplicare a mecanismului de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(3) Procedura prevăzută la alin. (2) se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, cu consultarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social.

(4) Procedura prevăzută la alin. (2) stabilește evaluarea gradului de adecvare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, în funcție de ponderea acestuia în câștigul salarial mediu brut, și cuprinde următoarele:

a) modalitățile de stabilire și actualizare a nivelului salariului minim brut pe țară garantat în plată;

b) criteriile de stabilire și actualizare ale salariului minim brut pe țară garantat în plată, care să includă cel puțin următoarele elemente:

(i) puterea de cumpărare a salariului minim, luând în considerare costul vieții;

(ii) nivelul general al salariilor și distribuția acestora;

(iii) rata de creștere a salariilor;

(iv) nivelurile și evoluțiile productivității la nivel național pe termen lung.

c) indicatorii statistici naționali comunicați de Institutul Național de Statistică și Comisia Națională de Strategie și Prognoză, aferenți criteriilor prevăzute la lit. b) și d);

d) setul de indicatori anuali de monitorizare și evaluare a impactului asupra mediului economic și social;

e) modul de realizare a analizelor-suport și de monitorizare a evoluției salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, în funcție de nivelul orientativ, între 47%-52%, al ponderii valorii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată în câștigul salarial mediu brut, considerat indicator de referință pentru evaluarea gradului de adecvare.

(5) Procedura prevăzută la alin. (2) se aplică de către Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, având la bază analizele unei instituții de cercetare specializate în analiza și evaluarea de impact a politicilor din domeniul pieței muncii.

(6) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază brute, prin contractul individual de muncă și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, sub valoarea salariului de bază minim brut orar, prevăzut la alin. (1).

(7) În aplicarea prevederilor alin. (1) și (2), prin hotărâre a Guvernului sau negocieri colective nu pot fi stabilite salarii minime brute sub valoarea

salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(8) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului poate fi acordat unui salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni, de la data încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, salariatul i se acordă un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(9) Prin hotărâre a Guvernului se poate stabili o majorare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1), diferențiat pe criteriile nivelului de studii și vechimii în muncă.

(10) Prevederile alin. (8) se aplică și în cazurile prevăzute la alin. (9).

(11) Toate drepturile și obligațiile stabilite, potrivit legii, prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1).

(12) Angajatorul este obligat să garanteze în plată salariaților un salariu de bază brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut prevăzut la art. 160 alin. (3).

(13) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștință salariaților prin grija angajatorului.

Prin urmare, având în vedere prevederile alin. (8) al art. 164 din Codul muncii, calculați durata de 24 de luni de la data încheierii contractului individual de muncă.

Astfel, dacă de la data la care a fost încheiat contractul individual de muncă au trecut 24 de luni, indiferent dacă salariatul a avut sau nu salariul minim, după împlinirea celor 24 de luni nu mai poate lucra cu salariul egal cu cel al salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului.

Prin urmare, calculați perioada de la data angajării.

# Cum procedează angajatorul dacă unii salariați nu doresc tichete de masă?

**Societatea dorește să acorde tichete de masă angajaților. Pot o parte dintre angajați să refuze acordarea acestora? Aceștia dețin funcția de bază și sunt angajați cu normă întreagă. Avem salariați străini care nu doresc tichete de masă, în schimb doresc să le acordăm o masă caldă pe zi. Este legală această situație, de a nu le acorda tuturor angajaților tichete de masă?**

## **Soluția specialistului:**

Tichetele de masă nu sunt un drept obligatoriu acordat prin lege tuturor salariaților, ci un beneficiu pe care angajatorul îl acordă în funcție de politica internă/buget, cu stabilirea categoriilor de beneficiari împreună cu sindicatul/reprezentanții salariaților.

În acest sens, Legea nr. 165/2018 prevede în art. 10 că angajatorii, împreună cu organizațiile sindicale/reprezentanții salariaților, stabilesc categoriile de bilete de valoare acordate, frecvența și modalitatea de acordare.

Dacă unii salariați nu doresc tichete de masă, practic se poate gestiona printr-o opțiune/renunțare

expresă, în scris, din partea salariatului. Nu este recomandat să se impună primirea tichetelor atunci când salariatul nu le dorește, mai ales că ele sunt tratate fiscal ca venituri din salarii (se reține impozit și CASS din veniturile salariale).

Se poate reglementa, de exemplu, în regulamentul intern/politica de beneficii: salariații pot opta între tichete de masă și masă caldă. Acest lucru rezolvă ambele situații expuse în întrebare – salariații care nu optează nici pentru tichete, nici pentru hrană caldă și salariații care optează pentru hrană caldă ori tichete de masă.

Din punct de vedere fiscal, masa caldă trebuie tratată distinct față de tichetele de masă. Codul fiscal prevede expres în art. 76 alin. (4<sup>1</sup>) lit. c) că: contravaloarea hranei oferite de angajator pentru angajații proprii, ca beneficiu cu regim favorabil, poate fi acordată dacă este prevăzută în contract/regulament intern, hrana este preparată în unități specializate, valoarea hranei nu depășește limita valorii maxime a unui tichet de masă/personă/zi și dacă se respectă plafonul lunar cumulativ de 33% pentru beneficiile prevăzute în art. 76 alin. (4<sup>1</sup>).

# Care sunt termenele pentru înregistrarea modificărilor în REGES?

**Vă rugăm să ne transmiteți termenele de declarare în REGES a modificărilor contractului individual de muncă.**

## **Soluția specialistului:**

Reglementările referitoare la modificarea contractului individual de muncă se găsesc în art. 5

din H.G. nr. 295/2025 privind registrul general de evidență a salariaților.

Art. 5

(1) Transmiterea în Registru a datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) se face după cum urmează:

(2) Orice modificare a datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. b) și c) se transmite în Registru în termen de 3 zile lucrătoare de la data înregistrării la angajator a documentului din care rezultă modificarea intervenită.

Datele prevăzute la lit. b) și c) sunt:

b) datele de identificare ale salariaților, cum ar fi: numele, prenumele, codul numeric personal – CNP, numărul de identificare fiscală – NIF, cetățenia și țara de proveniență – Uniunea Europeană – UE, din afara Uniunii Europene, Spațiul Economic European – SEE;

c) pentru persoanele cu dizabilități, gradul, tipul de handicap și durata certificatului de încadrare în grad și tip de handicap;

Astfel, modificarea acestor date se transmite în registru în termen de 3 zile lucrătoare de la data înregistrării la angajator a documentului din care rezultă modificarea intervenită.

(3) Orice modificare a datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. e)-i) se transmite în Registru cel târziu în ziua anterioară producerii modificării. Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești, când transmiterea în Registru se face în termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

Datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. e)-i) sunt:

e) funcția/ocupația, conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative;

f) tipul contractului individual de muncă;

g) durata contractului individual de muncă, respectiv nedeterminată/determinată;

h) locul de muncă, respectiv fix sau mobil;

i) durata timpului de muncă și repartizarea acestuia.

Astfel, modificarea acestor date se transmite în Registru cel târziu în ziua anterioară producerii modificării. Prin excepție, în situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri

judecătorești, transmiterea în Registru se face în termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

(4) Orice modificare a datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. j) se transmite în Registru în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării. Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești, când transmiterea în Registru se face în termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

Datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. j) sunt:

j) salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă.

Astfel, modificarea acestor date se înregistrează în termen de 20 zile lucrătoare de la data producerii modificării.

Prin excepție, în situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești, transmiterea în Registru se face în termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

(7) Orice modificare a datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. a) se transmite în Registru în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii modificării.

Datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. a) sunt:

a) datele de identificare ale angajatorului, cum ar fi: denumirea, codul unic de identificare – CUI, codul de identificare fiscală – CIF, sediul social, numele și prenumele reprezentantului legal – pentru persoanele juridice, respectiv: numele, prenumele, codul numeric personal – CNP, domiciliul – pentru persoanele fizice.

Astfel, modificarea acestor date se înregistrează în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii modificării.

# Ce implicații are schimbarea denumirii angajatorului?

**S-a schimbat denumirea societății, dar CUI-ul a rămas același. Cum trebuie operată această modificare în REGES? De asemenea, în ceea ce privește contractele individuale de muncă, este necesară întocmirea unor acte adiționale pentru fiecare salariat? În caz afirmativ, ne puteți sprijini cu un model de act adițional?**

## **Soluția specialistului:**

În REGES, actualizarea denumirii angajatorului se realizează astfel:

Setări – Angajator: Modificare/Actualizare denumire angajator (actualizarea se realizează prin sincronizare cu datele de la ONRC).

Actul adițional la contractul individual de muncă presupune acordul de voință al celor două părți, salariat și angajator.

Or, în cazul în care se modifică denumirea angajatorului, nu este necesar acordul salariatului.

Prin urmare, nu se încheie act adițional.

Schimbarea denumirii angajatorului o puteți aduce la cunoștință salariaților printr-o informare de genul modelului de mai jos:

„Vă aducem la cunoștință că, începând cu data de \_\_\_\_\_.2026, denumirea societății s-a modificat din [Denumirea veche] în [Denumirea nouă], CUI rămânând neschimbat: [CUI].

Societatea își păstrează aceeași identitate juridică, fiind vorba exclusiv de actualizarea denumirii.

Schimbarea denumirii angajatorului nu afectează raporturile de muncă existente. Denumirea nouă va fi utilizată începând cu data menționată mai sus în toate documentele societății și va fi operată corespunzător în aplicația REGES și în celelalte evidențe interne.”

# Ce documente trebuie întocmite pentru deplasarea unor salariați în China?

**Dorim să trimitem doi angajați în China pentru schimb de experiență. Ce documente trebuie să pregătim pentru plecarea și întoarcerea lor? Aceștia vor sta două săptămâni.**

## **Soluția specialistului:**

Conform art. 18 din Codul muncii, anterior plecării salariatului angajatorul român trebuie să-i comunice salariatului următoarele informații:

a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;

b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;

c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;

d) condițiile de climă;

e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;

f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;

g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

Astfel, angajatorul trebuie să informeze salariatul anterior plecării cu privire la elementele de mai sus. Practic, angajatorul întocmește o informare scrisă pe care o comunică salariatului, iar salariatul semnează de luare la cunoștință.

Foarte important este ca societatea din România să se intereseze, anterior plecării, cu privire la eventualele obligații aplicabile în China în situația

în care își trimite salariații în acest stat (inclusiv cerințe de acces/intrare, formalități locale, reguli privind prestarea activității, eventuale notificări sau restricții), întrucât aceste aspecte sunt reglementate de legislația din China.

De asemenea, pentru justificarea cheltuielilor și pentru decontarea acestora este necesară întocmirea ordinului de deplasare.

## Ce persoane pot completa și transmite date în REGES?

**Un administrator numit prin act constitutiv, care este și asociat unic, poate transmite date în REGES? Menționez că el nu are contract de muncă sau de mandat la societate. Are salariați, dar nu dorește să numească unul dintre ei pentru REGES.**

### **Soluția specialistului:**

Conform art. 3 din H.G. nr. 295/2025 privind Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE:

(5) Completarea și transmiterea datelor în Registrul, precum și prelucrarea acestora se realizează de către unul sau mai mulți salariați, desemnați prin decizie scrisă de către angajatorii prevăzuți la art. 1, cu respectarea prevederilor legale privind

protecția și confidențialitatea datelor cu caracter personal.

(6) Angajatorii prevăzuți la art. 1 lit. a) și c) pot contracta serviciul de completare și transmitere a datelor în Registrul, prin încheierea de contracte de prestări servicii cu prestatorii prevăzuți la art. 2 lit. b), cu respectarea obligațiilor legale privind protecția datelor cu caracter personal.

(7) În cazul prevăzut la alin. (6), completarea și transmiterea datelor în Registrul, precum și prelucrarea acestora se realizează de către unul sau mai mulți salariați desemnați prin decizie scrisă de către prestator, dintre salariații proprii.

Astfel, din reglementările citate nu rezultă că administratorul poate completa și transmite date în REGES, textul făcând referire expres la salariați, deși, tehnic, sistemul permite. Prin urmare, reglementarea legală se referă exclusiv la salariați, administratorul nefiind menționat printre persoanele care pot completa și transmite date în REGES.

Deși, în practică, administratorii completează și transmit date în REGES, având în vedere că tehnic este posibil, nu recomandăm acest lucru, date fiind reglementările legale referitoare la persoanele care pot completa și transmite date în REGES, precum și reglementările legale referitoare la mandatul administratorului, conform cărora acesta, în această calitate, poate realiza acte de administrare.



# Instanța a decis

## Concedierea în timpul concediului medical. Momentul relevant stabilit de Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr. 18/2025

Aplicarea interdicției de concediere pe durata incapacității temporare de muncă a generat, în timp, o practică judiciară neunitară, determinată în principal de identificarea momentului relevant pentru verificarea legalității concedierii. Divergența nu a vizat existența interdicției – consacrată expres de art. 60 alin. (1) lit. a) din Codul muncii – ci momentul la care aceasta trebuie raportată: data emiterii deciziei de concediere sau data comunicării acesteia către salariat.

Într-o primă orientare jurisprudențială, unele instanțe au apreciat că interdicția operează dacă salariatul se află în concediu medical la data comunicării deciziei de concediere, chiar dacă aceasta fusese emisă anterior. Argumentul principal a fost acela că efectele concedierii se produc la momentul comunicării, astfel încât starea de incapacitate temporară de muncă existentă la acel moment ar interzice concedierea.

Într-o a doua orientare, alte instanțe au considerat că momentul relevant este cel al emiterii deciziei, ca act unilateral de voință al angajatorului. Potrivit acestei interpretări, dacă decizia a fost emisă într-o perioadă în care salariatul nu se afla în concediu medical, intervenirea ulterioară a incapacității temporare de muncă nu poate afecta legalitatea actului, ci doar amână producerea efectelor încetării contractului.

Această practică neunitară a determinat sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție de către

Colegiul de conducere al Curții de Apel Craiova, în vederea soluționării recursului în interesul legii.

Prin Decizia nr. 18/2025, Înalta Curte a stabilit că interdicția prevăzută de art. 60 alin. (1) lit. a) din Codul muncii se raportează la momentul emiterii deciziei de concediere, iar nu la momentul comunicării acesteia și nici la data de la care concedierea produce efecte.

Cu alte cuvinte, angajatorului îi este interzis să emită decizia de concediere pe durata incapacității temporare de muncă, nu să o comunice sau să o pună în executare în această perioadă.

În motivare, Înalta Curte a reținut că sintagma „nu poate fi dispusă”, utilizată de legiuitor, vizează actul juridic prin care angajatorul își manifestă voința de a înceta contractul individual de muncă, respectiv decizia de concediere. Comunicarea deciziei reprezintă o etapă ulterioară, necesară pentru producerea efectelor, dar lipsită de relevanță sub aspectul respectării interdicției legale.

De asemenea, instanța supremă a subliniat că, în cazul în care incapacitatea temporară de muncă intervine după emiteria deciziei, contractul individual de muncă este suspendat de drept, iar efectele concedierii se vor produce numai după încetarea suspendării. Această soluție asigură protecția salariatului pe durata concediului medical, fără a afecta validitatea unui act de concediere emis în mod legal.



Decizia nr. 18/2025, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, este obligatorie potrivit art. 517 alin. (4) din Codul de procedură civilă și are un impact direct în practica angajatorilor. În concret, angajatorul trebuie să verifice

dacă, la data emiterii deciziei de concediere, salariatul se află în concediu medical. Dacă salariatul este în concediu medical la acel moment, decizia nu poate fi emisă. Dacă însă concediul medical intervine ulterior emiterii, actul rămâne valabil, iar efectele încetării se vor produce după încetarea suspendării de drept a contractului individual de muncă.

### Concluzie

Prin Decizia nr. 18/2025, Înalta Curte de Casație și Justiție a pus capăt unei practici judiciare neunitare, stabilind în mod clar că momentul relevant pentru aplicarea interdicției de concediere este cel al emiterii deciziei, nu al comunicării acesteia.

Soluția consolidează securitatea raporturilor juridice de muncă și oferă angajatorilor un reper precis în gestionarea procedurilor de concediere, impunând totodată o verificare riguroasă a situației salariatului la data emiterii actului. Prudența rămâne esențială, întrucât emiterea deciziei în perioada concediului medical atrage sancțiunea nulității.

## Articole de specialitate

### Efectele O.U.G. nr. 91/2025. Vom avea oare mai puține concedii medicale fictive de la 1 februarie?

Conform O.U.G. nr. 91/2025, în cazul concediilor medicale acordate în perioada 1 februarie 2026-31 decembrie 2027, prima zi de concediu nu se mai plătește. Concret, salariatul care se îmbolnăvește nu mai beneficiază de indemnizație decât începând cu a doua zi de

incapacitate temporară de muncă, mai întâi de la angajator (până în a șasea zi) și apoi de la FNUASS. Scopul acestei măsuri este eliminarea (sau măcar diminuarea) concediilor medicale fictive, mai ales a celor de doar 1-2 zile, doar că implicațiile ei sunt mult mai ramificate.

Să remarcăm, în primul rând, că măsura se aplică **tuturor** concediilor medicale acordate începând cu 1 februarie 2026, indiferent de caracterul real sau fictiv al incapacității de muncă.

Ceea ce înseamnă că salariatul, chiar dacă este bolnav, pierde din start niște bani – anume o sumă care pornește de la 60 de lei și poate ajunge la câteva sute de lei, în funcție de mărimea salariului lui și de durata concediului medical de care beneficiază.

Vă reamintim, începând cu 1 august 2025, indemnizația de concediu medical se calculează în felul următor: se adună veniturile brute obținute în ultimele 6 luni, suma totală se împarte la numărul de zile lucrătoare, se obține media zilnică, iar din această medie zilnică se calculează un procent de 55%, 65% sau 75%, aplicat în funcție de durata perioadei de incapacitate temporară de muncă.

Cea mai mică valoare a acestei indemnizații (pe care angajatul o pierde în urma intrării în vigoare a O.U.G. nr. 91/2025) este pentru un salariu minim pe economie (4.050 de lei) și pentru un concediu de până la 7 zile, anume 60 de lei, ea ajungând însă la 360 de lei, pentru un salariu de 17.000 de lei brut și un concediu de peste 15 zile. Și cu cât mai mare salariul, cu atât mai mare indemnizația.

De menționat că angajatul pierde acești bani cu toate că el își plătește integral contribuția lunară de sănătate (10% din brut), fapt care arată că măsura neplății primei zile de concediu medical este una injustă, deoarece efectele ei sunt unilaterale: doar angajatul pierde bani, pe când sta-

mul nu. Statul încasează în continuare, bine-mersi, integral, contribuția de sănătate (CASS).

Ca urmare, sesizând această injustețe, firmele ar putea decide să plătească ele prima zi de concediu medical (dacă au certitudinea că boala este reală), suma în cauză urmând să fie considerată venit salarial obișnuit, supus impozitului pe venit și contribuțiilor de asigurări sociale.

Ar fi, într-adevăr, un efort în plus pentru firmă, dar astfel s-ar repara o situație dezavantajoasă pentru salariat, pentru care acesta nu are nicio vină.

Apoi, o altă implicație a acestei măsuri se leagă de modul în care această primă zi de concediu medical este înregistrată în REGES. Faptul că ea este neplătită nu îi afectează caracterul de concediu medical, deci în niciun caz nu trebuie înregistrată drept concediu fără plată, pentru că astfel se diminuează atât vechimea salariatului, cât și istoricul lui privind plata de contribuții și asigurări sociale. Din acest motiv, ziua în cauză trebuie raportată drept concediu medical (neplătit).

În concluzie, noutatea introdusă de O.U.G. nr. 91/2025, anume neplata primei zile de concediu medical, nu este foarte inspirată.

Autoritățile au justificat intervenția legislativă prin necesitatea asigurării disciplinei în acordarea concediilor medicale, a utilizării eficiente a fondurilor publice și a evitării unor cheltuieli considerate nejustificate, fără ca ordonanța să invoce explicit existența unor studii sau date statistice detaliate privind amploarea fenomenului concediilor fictive.



# Două neclarități majore care apar la acordarea concediului de risc maternal

Potrivit art. 9 din O.U.G. nr. 96/2003, în cazul în care o salariată gravidă, lăuză sau care alăptează desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sa, angajatorul este obligat să-i modifice temporar condițiile de muncă sau, dacă acest lucru nu e posibil, să o repartizeze pe alt post, unul fără riscuri. Și dacă nici acest lucru nu e posibil, trebuie să îi acorde concediu de risc maternal – un tip de concediu aparte, care în practică ridică două probleme.

## Prima problemă:

**În ce măsură concediul de risc maternal constituie un caz de suspendare a contractului individual de muncă?**

Întrebarea e pertinentă, deoarece nici Codul muncii, nici O.U.G. nr. 96/2003 nu prevăd pe undeva faptul că, pe parcursul concediului de risc maternal, contractul de muncă se suspendă (Codul muncii vorbește la art. 50 lit. a) doar despre suspendarea în cazul concediului de maternitate, doar că acesta e un concediu de tip diferit).

Și răspunsul e următorul: din moment ce, pe perioada concediului de risc maternal, munca nu se prestează și nici nu se datorează salariu, rezultă că da, el constituie un caz de suspendare a contractului individual de muncă.

Mai exact, este vorba despre o suspendare **de drept**, deoarece, în mod clar, ea intervine independent de voința părților: nici salariața nu poate alege dacă să lucreze sau nu, și nici angajatorul nu poate decide dacă să îi acorde sau nu concediu de risc maternal. El este obligat să facă acest lucru, altfel riscă o amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, conform art. 27 alin. (1) lit. b) din O.U.G. nr. 96/2003.

## A doua problemă:

**În baza cărui articol de lege se operează**

**suspendarea de drept în cazul concediului de risc maternal?**

Acest aspect este relevant mai ales în vederea înregistrării suspendării în REGES, unde trebuie precizat temeiul de drept al suspendării. Iar singurele posibilități sunt cele prevăzute la art. 50 lit. a), b) și i) din Codul muncii:

- 1) art. 50 lit. a) – concediu de maternitate
- 2) art. 50 lit. b) – concediu pentru incapacitate temporară de muncă
- 3) art. 50 lit. i) – în alte cazuri expres prevăzute de lege

Însă niciuna dintre aceste posibilități nu e perfect aplicabilă. Astfel, unii specialiști susțin că se aplică lit. a), deoarece atât concediul de maternitate, cât și cel de risc maternal privesc cam același beneficiar, adică o salariată care urmează să nască sau a născut deja.

Dimpotrivă, alți specialiști apreciază că suspendarea intervine în temeiul art. 50 lit. b), fiind un concediu de protecție a sănătății salariaței. Iar alții afirmă că suspendarea intervine în temeiul art. 50 lit. i), fiind guvernată de un act normativ clar, anume O.U.G. nr. 96/2003, doar că actul normativ în cauză nu prevede expres această ipoteză de suspendare.

Varianta cea mai logică ar fi a doua, anume aplicarea lit. b), deoarece concediul de risc maternal chiar poate fi asociat cu concediile pentru incapacitate temporară de muncă.

Și acesta a fost și punctul de vedere al Înaltei Curți de Casație și Justiție care, prin Decizia nr. 361/2025, a statuat următoarele: concediul de risc maternal reprezintă un caz de suspendare de drept a contractului individual de muncă în sensul art. 50 lit. b) din Codul muncii.

Așadar, la înregistrarea în REGES a concediului de risc maternal se va menționa art. 50 lit. b) ca temei al suspendării.

# Dacă salariatul comite o ilegalitate la ordinul șefului direct, poate fi tras la răspundere?

**Ce trebuie să facă un vânzător dacă managerul magazinului îi spune să nu elibereze chitanță pentru anumite încasări în numerar? Sau un mecanic auto, dacă șeful service-ului îi cere să înlocuiască la mașina unui client anumite piese cu unele mai vechi, dar funcționale (să participe, practic, la un furt)? Un muncitor în construcții, dacă maistrul îi solicită să execute o manevră prin care își pune în pericol colegii? Pot ei să refuze îndeplinirea acestor ordine?**

Sunt două articole în Codul muncii, care trebuie luate în considerare aici:

**1) art. 40**, care spune că angajatorul are dreptul să dea **dispoziții cu caracter obligatoriu** pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

**2) art. 247**, care spune că angajatorul are dreptul să aplice sancțiuni disciplinare salariaților când constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară, la abatere încadrându-se inclusiv **încălcarea ordinelor și dispozițiilor** legale ale conducătorilor ierarhici.

Analizând aceste prevederi, s-ar înțelege, deci, că ordinele trebuie îndeplinite, odată ce vin de la angajator sau de la superiorul direct, pentru că relațiile de muncă în sine implică un raport de subordonare.

Însă, după cum se observă, ambele articole de mai sus fac referire la **legalitatea** ordinelor primite.

Salariatul este obligat să le îndeplinească doar dacă acestea sunt legale (!), ca urmare, dacă nu sunt legale, el poate refuza să se conformeze. Doar că se naște imediat o întrebare: **cum își dă seama salariatul dacă un ordin este legal sau nu?**

Desigur, un contabil, prin natura pregătirii sale, știe că este ilegal să diminueze profitul impozabil al societății prin introducerea în contabilitate a unor cheltuieli fictive, deci nu poate să execute niște ordine în acest sens permise de la administratorul firmei și să spună apoi că nu știa că acestea contravin legii.

În schimb, un șofer de camion e mai puțin probabil să știe că nu are voie să transporte



anumite tipuri de deșuri, pe care legea le încadrează la deșuri periculoase, dacă patronul i-a solicitat acest lucru.

Iată de ce vinovăția sau nevinovăția salariatului se stabilește în funcție de cât de evidentă era ilegalitatea ordinului primit și executat. Salariatul este scutit de pedeapsă doar dacă nu avea cum să aprecieze caracterul ilegal al ordinului, adică dacă nu avea cunoștințele sau informațiile necesare pentru a-l verifica.

În caz contrar, dacă ordinul a fost în mod evident ilegal, salariatul care l-a executat este și el răspunzător (chiar dacă a acționat sub presiune), deoarece era obligat să refuze executarea.

Codul Penal îl responsabilizează atât pe cel care dă ordinul ilegal, cât și pe cel care îl execută, dacă acesta din urmă avea posibilitatea să realizeze caracterul ilegal al comenzii, excepții fiind doar pentru subalternii care nu aveau această posibilitate.

## Cea mai simplă modalitate de a vă despărți de un salariat

**Potrivit art. 55 din Codul muncii, contractul de muncă poate înceta prin acordul părților. Așadar, nu demisie, nu concediere, nu situații tensionate. Angajatorul și salariatul decid pur și simplu să încheie colaborarea, de o manieră amicală, fără ca asta să însemne însă că doar își strâng mâinile, își urează reciproc „Succes!” și gata. Acordul părților este de fapt un nou contract pe care îl semnează cei doi, un contract cu prevederi punctuale, care stabilesc condițiile exacte ale terminării relației de muncă.**

**Ce trebuie să cuprindă acordul părților cu privire la încetarea contractului de muncă?**

### **1. Momentul exact al încetării raportului de muncă**

Într-adevăr, acordul trebuie să conțină o frază de genul: „Prezenta convenție își va produce efectele începând cu data de ... Până la această dată, dl X.Y. va continua să presteze munca și va fi salarizat.”

Salariatul va munci ca și până atunci, fără nicio diminuare a responsabilităților sau drepturilor sale, doar că la data menționată își va lua „La revedere!” și va pleca.

Dar asta doar dacă în perioada de până la împlinirea termenului nu va interveni un motiv de

suspendare a contractului, cum ar fi un concediu medical.

Potrivit art. 49 alin. (6) din Codul muncii, „în cazul suspendării contractului individual de muncă, se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă”, suspendarea vizând inclusiv termenul stabilit prin acordul părților.

Cu alte cuvinte, dacă salariatul se află în incapacitate de muncă sau într-un alt caz de suspendare a contractului, acordul nu își va putea produce efectele, urmând ca încetarea efectivă a contractului să aibă loc abia după încetarea suspendării.

### **2. Drepturi și obligații ale salariatului**

La obligații poate fi vorba, de exemplu, despre eliberarea locuinței de serviciu (dacă salariatul a beneficiat de așa ceva) sau despre restituirea unei părți din sumele cheltuite cu formarea sa profesională, dacă plecarea sa din firma se produce înainte de termenul prevăzut în clauza de formare profesională.

Iar la drepturi poate figura dreptul la o indemnizație de neconcurență, plătită lunar de

(fostul) angajator, în condițiile art. 21 din Codul muncii, sau dreptul de a primi o sumă suplimentară, ca o formă de mulțumire pentru activitatea depusă în firmă.

Această sumă suplimentară poate fi privită și ca o compensație pentru faptul că, după încetarea contractului de muncă prin acordul părților, fostul salariat nu va avea dreptul la indemnizație de șomaj.

Să reținem, în concluzie, că acordul de încetare trebuie privit ca un caz distinct de încetare a contractului individual de muncă, un caz care nu

se va supune nici regimului juridic al concedierii, nici celui al demisiei.

El va fi supus numai voinței părților, de aceea este recomandabil ca un astfel de acord să cuprindă dispoziții privind obligațiile remanente ale părților una față de cealaltă, într-un mod cât mai complet.

Acordul trebuie, deci, să fie neechivoc, să conducă în mod clar la concluzia că părțile urmăresc încetarea raportului juridic dintre ele și să prevadă cât mai multe detalii privind viitorul relației dintre părți.

## Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

# Piața muncii în tranziție. Care sunt perspectivele HR în 2026

La finalul anului 2025, piața muncii din România era funcțională, dar starea de bine a angajaților era fragilă. Intrarea în 2026 aduce noi provocări pentru angajatori, de la retenția talentelor la adoptarea tehnologiei și a politicilor flexibile.

Începutul acestui an găsește angajatorii într-un proces de ajustare: peste 80% dintre companii intenționează să crească salariile, iar pachetele de beneficii și flexibilitatea încep să se claseze tot mai bine în strategia de resurse umane (HR). Datele indică o forță de muncă rezilientă, capabilă să livreze rezultate, dar supusă unor niveluri ridicate de presiune și epuizare.

**Anul trecut, starea de bine a salariaților din România s-a aflat într-o zonă funcțională, dar fragilă,** potrivit Indexului Employee Wellbeing 2025.

Deși peste 41% dintre angajații români au reușit să își mențină un nivel rezonabil de echilibru la locul de muncă, 1 din 4 salariați s-a aflat într-o

zonă de risc psihologic și burnout, în timp ce doar 30% au resimțit o stare de mulțumire ridicată. Principalele surse de epuizare indicate au fost:

- volumul mare de muncă (23,3%),
- presiunea constantă a termenelor-limită (19,6%),
- lipsa echilibrului dintre viața personală și cea profesională (16,4%),
- absența feedbackului (9,1%).

Indexul stării de bine (Employee Wellbeing 2025) este realizat de RoCoach și Novel Research pentru a măsura calitatea reală a experienței de muncă a angajaților români.

Datele au fost colectate în perioada noiembrie-decembrie 2025, prin metoda CAWI (Computer Assisted WEB Interviews), pe un eșantion național de 1.000 de angajați din mediul urban.



**După un an în care creșterile veniturilor au fost preponderent moderate, majoritatea companiilor intenționează să crească salariile în 2026.** Accentul se pune și pe beneficiile oferite, astfel că diferențierea pe piața muncii se va face tot mai mult prin pachetele de beneficii și politicile flexibile de lucru pentru atragerea și retenția angajaților.

Majoritatea angajatorilor cred că nivelurile salariale sunt aliniate cu cele ale concurenței, dar 23% au admis că oferă salarii sub nivelul pieței pentru roluri similare, ceea ce creează dificultăți în atragerea și retenția talentelor. Anul trecut, 37% dintre companii și-au extins personalul, 38% l-au menținut stabil și 25% au redus numărul de salariați.

În timp ce 83% dintre angajatorii din România au declarat că intenționează să majoreze salariile pentru personalul white-collar (TESA – tehnic, economic și socio-administrativ), 85% au estimat creșteri pentru personalul blue-collar (muncitori), potrivit raportului HR Trends 2026, realizat de Randstad România. Studiul mai arată că 38% dintre angajatori nu intenționează să pună în practică aranjamente de lucru flexibil în 2026, iar 29% explorează munca part-time, pe bază de proiect sau forța de muncă temporară. În ceea ce privește organizarea muncii, modelul predominant pentru munca de acasă rămâne de două zile pe săptămână. Comparativ cu anul precedent, se observă o ușoară creștere a formatelor complet flexibile, iar 3% din-

tre angajatori au implementat deja săptămâna de lucru de doar patru zile.

Chiar dacă integrarea inteligenței artificiale (AI) și automatizarea anumitor procese au dus la scăderea intențiilor de angajare în anumite departamente, 30% dintre liderii respondenți au în plan creșterea numărului de angajați în 2026. Dezvoltarea afacerii este principalul motiv, deși la niveluri puțin mai scăzute față de anii anteriori.

În plus, investițiile în tehnologie continuă să crească: 38% dintre companii intenționează să extindă utilizarea AI, față de 35% în 2025. În 2026, AI va fi folosită mai ales în managementul personalului, analiza de piață, dezvoltarea strategiilor, marketing și publicitate, finanțe și contabilitate, precum și servicii clienți. Cu toate acestea, aproximativ o treime dintre companii nu au încă o viziune clară asupra modului în care vor folosi AI.

Cercetarea HR Trends 2026 a Randstad România, în colaborare cu firma globală de cercetare și analiză Evalueserve, se bazează pe un sondaj realizat, în perioada octombrie-decembrie 2025, în rândul a peste 217 lideri de business din mai multe industrii.

Presiunea asupra costului forței de muncă rămâne ridicată, pe fondul deficitului de talente și al competiției între angajatori. În același timp, investițiile în AI și tehnologie oferă oportunități pentru optimizarea proceselor, dar succesul va depinde de strategii clare și de adaptare continuă din partea angajatorilor și angajaților.