



- ✓ Ce se întâmplă dacă salariatul găsește pe cardul de salariu o sumă mai mare decât cea cuvenită?
- ✓ Angajarea străinilor, blocată după o hotărâre a Curții de Apel București
- ✓ Salariatul poate să refuze obiectivele de performanță fixate de angajator?
- ✓ Salariată revine din CCC. Angajatorul îi poate modifica unilateral locul muncii?

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



RENTROP & STRATON
Informații specializate

Nr. 83, octombrie 2026

**Sunt fișele dvs. de evaluare pregătite pentru noile
cerințe de transparență salarială?**

**În contextul transparenței salariale,
fișele de evaluare devin absolut vitale!
Le aveți întocmite corect?**

Vă oferim 50 de modele de fișe de evaluare,
întocmite conform Legii Transparenței Salariale.

Fișele de evaluare sunt unele dintre **cele mai
importante documente** prin care puteți demonstra
că diferențele individuale de remunerare sunt
bazate pe performanță, competențe și alte criterii
obiective, aplicate consecvent!

Directiva (UE) 2023/970 nu vă interzice să plătiți
diferit doi angajați din firma dvs. aflați pe posturi
comparabile! **Vă cere să puteți justifica respectiva diferență salarială!**



Și una dintre modalitățile prin care puteți face acest lucru este prin intermediul **fișelor de evaluare ale angajaților**, din care să reiasă clar că munca lor a fost analizată pe baza unor criterii obiective, verificabile și aplicate consecvent.

Iată, așadar, cum fișele de evaluare capătă o cu totul altă greutate în contextul **Directivei (UE) 2023/970** privind transparența salarială! Întocmirea lor, corectă sau incorectă, decide, practic, dacă diferența salarială a fost perfect justificată sau, din contră, a fost un act arbitrar, pe care Inspekția Muncii îl poate încadra cu ușurință ca discriminare.

Vă oferim:

- Fișe de evaluare – 50 de modele editabile
- Instrucțiuni de personalizare
- Procedură de evaluare
- Ghid al evaluatorului
- Plan individual de dezvoltare

Pentru informații complete, accesați:
www.50fisedeevaluare.legislatiamuncii.ro

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 editorial:
Georgiana Bălaș

Manager marketing:
Elena Micu

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 reprodusă, arhivată sau transmisă
sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, mecanice
sau electronice, fotocopiare, 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

Ce se întâmplă dacă salariatul găsește pe cardul de salariu
o sumă mai mare decât cea cuvenită? 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Se poate acorda beneficiul pentru educația timpurie a copiilor
dacă salariatul are CIM suspendat? 6

Organizarea timpului de muncă și de repaus în cazul
activității offshore 7

Concediere disciplinară. Dificultăți generate de încetarea
CIM la data comunicării deciziei 9

În cazul unui angajat cu două abonamente medicale, plafonul
de 400 de euro nu se aplică pentru fiecare dintre ele 10

Un angajat primește un împrumut de la firmă.
Îl poate returna prin rețineri lunare din salariu? 11

Includerea indemnizației pentru CCC în baza de calcul
al concediului medical în luna revenirii la lucru 12

Munca de noapte trebuie bifată ca atare în REGES, chiar dacă
salariatul nu este de noapte? 13

Indexarea salariilor în urma unei hotărâri judecătorești.
Regimul tichetelor de masă 14

Concediul de odihnă. Se iau în calcul doar zilele lucrătoare,
nu și zilele în care angajatul oricum ar fi fost liber 15

Plata și înregistrarea în REGES-ONLINE a sporului
pentru munca de noapte ocazională 16

O salariată revine din CCC. Angajatorul îi poate modifica
unilateral locul muncii? 17

REGES-ONLINE. Revocarea fostului reprezentant legal
de către împuternicit 18

Instanța a decis

Angajarea străinilor, blocată după o hotărâre a
Curtii de Apel București 19

Excluderea de la concediul de risc maternal a persoanelor
asigurate prin contract, neconstituțională 20

Articole de specialitate

Salariatul poate să refuze obiectivele de performanță fixate
de angajator? 21

Ce zile libere sunt reglementate în legislația muncii? 22

A lucra PENTRU un angajator înseamnă în același timp
a nu lucra ÎMPOTRIVA lui! 23

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Radiografia angajaților români: istoviți, dar încă motivați 24

Ce se întâmplă dacă salariatul găsește pe cardul de salariu o sumă mai mare decât cea cuvenită?

de Mihai Bălescu

E o situație destul de frecventă, generată, evident, de o eroare a departamentului Salarizare, o situație care, într-o lume ideală, nu creează probleme: salariatul își anunță angajatorul despre eroarea survenită și returnează cu promptitudine diferența. Dar ce se întâmplă dacă salariatul trece totul sub tăcere și eroarea este apoi descoperită? Ce prevede legislația muncii într-o asemenea situație?

Art. 256 alin. (1) din Codul muncii spune foarte clar:

(1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

Cu o completare importantă: **suma trebuie restituită integral, dintr-o dată**. Nu poate fi vorba aici despre o restituire eșalonată, prin rețineri ulterioare din salariu, așa cum se întâmplă în cazul recuperării unei pagube produse angajatorului în urma unei fapte aflate în legătură cu munca. Acolo este altă poveste, paguba trebuie dovedită, evaluată și recuperată ulterior conform unor reguli clare, în funcție de cuantumul acesteia.

Revenind, suma găsită în plus pe card trebuie restituită integral. Doar că, în practică (în lumea reală), se întâmplă adesea ca salariatul să treacă sub tăcere faptul că a beneficiat necuvenit de o anumită sumă de bani. Ba mai mult, el chiar cheltuiește fără muștrări de conștiință suma în cauză, acoperit de „scuza” că nu a greșit de fapt cu nimic și că n-are nicio vină că firma i-a virat niște bani în plus.

Ce poate face angajatorul când descoperă eroarea?

Singura soluție este să îl dea în judecată pe salariat și să pretindă restituirea sumei primite necuvenit, cu precizarea că trebuie să facă acest lucru în termen de 3 ani de la incident. După 3 ani, fapta salariatului se prescrie, potrivit art. 268 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

Desigur, o asemenea faptă a salariatului distruge iremediabil relația de încredere între el și angajator. Vorbim, până la urmă, despre **un furt**, o abatere disciplinară gravă care se poate sancționa fără probleme cu concedierea, cu condiția ca atât abaterea, cât și sancțiunea aferentă să fie trecute în regulamentul intern.

Noutăți legislative

CAEN Rev. 3

Prin H.G. nr. 788/2026 pentru versiunea CAEN Rev. 3, aprobată prin Ordinul președintelui Institutului Național de Statistică nr. 377/2024 privind actualizarea Clasificării activităților din economia națională – CAEN, se stabilește o nouă perioadă de implementare, de 6 luni, în care se aplică în mod corespunzător prevederile alin. (3).

De la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, începe să curgă, în ceea ce privește versiunea CAEN Rev. 3, termenul prevăzut la art. 5¹ alin. (2¹) din Hotărârea Guvernului nr. 656/1997 privind aprobarea Clasificării activităților din economia națională – CAEN, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu completările aduse prin prezenta hotărâre.

Conform art. 12 alin. (3) din Legea nr. 24 din 27 martie 2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, actele normative prevăzute la art. 11 alin. (1), cu excepția legilor și a ordonanțelor, intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, dacă în cuprinsul lor nu este prevăzută o dată ulterioară. Atunci când nu se impune ca intrarea în vigoare să se producă la data publicării, în cuprinsul acestor acte normative trebuie să se prevadă că ele intră în vigoare la o dată ulterioară stabilită prin text.

Prin urmare, H.G. nr. 788/2026 a intrat în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial, respectiv 01 octombrie 2026. Prelungirea termenului pentru CAEN Rev 3 este de 6 luni de la data de 1 octombrie 2026.

(Hotărârea Guvernului nr. 788 din 1 octombrie 2026 pentru completarea art. 5¹ din Hotărârea Guvernului nr. 656/1997 privind aprobarea Clasificării activităților din economia națională – CAEN, publicată în Monitorul Oficial nr. 835 din 1 octombrie 2026)

Tichetele de creșă

Pentru semestrul II al anului 2026, începând cu luna octombrie 2026, valoarea sumei lunare care se acordă sub formă de tichete de creșă, stabilită

potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, **este de 770 lei.**

Valoarea nominală de 770 lei se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2027, respectiv februarie 2027 și martie 2027.

(Ordin al ministrului finanțelor și al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, interimar nr. 1.255 din 18 septembrie 2026 și nr. 1.187 din 27 august 2026 privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul II al anului 2026, publicate în Monitorul Oficial nr. 830 din 30 septembrie 2026)

Valoarea nominală a tichetelor de masă

Prin Ordinul 1.188/1254/2026 s-a stabilit valoarea nominală a unui tichet de masă. Astfel, pentru semestrul II al anului 2026, începând cu luna octombrie 2026, valoarea nominală a unui tichet de masă, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, nu poate depăși cuantumul de 45 lei. Această valoare se aplică și pentru primele două luni ale semestrului I al anului 2027, respectiv februarie 2027 și martie 2027.

(Ordin al ministrului finanțelor și al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, interimar nr. 1.188 din 27 august 2026 și nr. 1.254 din 18 septembrie 2026 pentru stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul II al anului 2026, publicat în Monitorul Oficial nr. 830 din 30 septembrie 2026)

Procedura de stabilire și plată a alocației lunare de plasament, a indemnizației de sprijin și a indemnizației pentru tineri

Prin Ordinul nr. 1.277/2026 pentru modificarea Ordinul ministrului muncii, familiei, protecției so-

ciale și persoanelor vârstnice nr. 1.733/2015 privind aprobarea Procedurii de stabilire și plată a alocației lunare de plasament, a indemnizației de sprijin și a indemnizației pentru tineri, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 680 din 8 septembrie 2015, se aprobă Procedura de stabilire și plată a alocației lunare de plasament, a indemnizației de sprijin și a indemnizației pentru tineri, acordate în baza prevederilor art. 128 alin. (1) și (2)¹ și art. 129 alin. (4)² și (4)⁵ din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevăzută în anexa care face parte integrantă din prezentul ordin.

„Astfel, alocația se acordă și după împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani, numai în cazul plasamentului, dacă această măsură se continuă și după această dată, după cum urmează:

a) pe toată durata continuării studiilor, dacă tânărul care a împlinit vârsta de 18 ani își continuă studiile, o singură dată, în fiecare formă de învățământ prevăzută de lege;

b) pe o perioadă de până la 2 ani, în care tânărul poate solicita continuarea măsurii de plasament.

(4) În situația în care tânărul începe o formă de învățământ prevăzută de lege în această perioadă, care determină prelungirea măsurii de plasament, se poate solicita alocație până la finalizarea studiilor, dar fără a depăși vârsta de 26 de ani.“

Pentru tinerii care împlinesc vârsta de 18 ani, cererea este însoțită și de copia dovezii continuării studiilor la o formă de învățământ prevăzută de lege, eliberată de unitatea de învățământ la care frecventează cursurile, care a stat la baza prelungirii măsurii de plasament.

În situația în care pentru tânărul care a împlinit vârsta de 18 ani și urmează studiile la o formă de învățământ prevăzută de lege înainte de terminarea anului școlar se prezintă documentele prevăzute la art. 15 alin. (2) și (3), plata alocației și, după caz, a indemnizației lunare de sprijin nu se suspendă.

În aplicarea prevederilor art. 129 alin. (4)² și (4)⁵ din Legea nr. 272/2004, republicată, cu modificările și completările ulterioare, indemnizația lunară, denumită în continuare *indemnizația pentru tineri*, se acordă tinerilor care fac dovada că urmează o formă de învățământ prevăzută de lege sau au un loc de muncă și nu au împlinit vârsta de 26 de ani.

Indemnizația pentru tineri se acordă:

a) tinerilor care au dobândit capacitate deplină de exercițiu și care optează, în scris, pentru încetarea măsurii de protecție specială, stabilită în condițiile Legii nr. 272/2004, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

b) tinerilor care au ieșit din sistemul de protecție specială și care îndeplinesc condițiile prevăzute la alin. (1).

Actul normativ reglementează următoarele modele de formulare:

Anexa nr. 1: Cerere și declarație pe propria răspundere pentru acordarea indemnizației lunare pentru tineri;

Anexa nr. 2: Cerere pentru acordarea indemnizației lunare pentru tineri;

Anexa nr. 3: Raport privind realizarea activității de consiliere și informare a tânărului care optează pentru încetarea măsurii de protecție specială.

(*Ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, interimar nr. 1.277 din 14 septembrie 2026 pentru modificarea și completarea Ordinului ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice nr. 1.733/2015 privind aprobarea Procedurii de stabilire și plată a alocației lunare de plasament, a indemnizației de sprijin și a indemnizației pentru tineri, publicat în Monitorul Oficial nr. 787 din 16 septembrie 2026*)

Schema de ajutor de minimis pentru crearea de locuri de muncă

Se aprobă Schema de ajutor *de minimis* având ca obiectiv dezvoltarea întreprinderilor sociale prin acordarea de sprijin pentru creșterea durabilă și crearea de locuri de muncă în cadrul Programului Dezvoltare durabilă și Tranziție justă 2021-2027, prevăzută în anexa care face parte integrantă din prezentul ordin.

În tot cuprinsul ordinului, sintagma „Program Tranziție justă” se înlocuiește cu sintagma „Program Dezvoltare durabilă și Tranziție justă”.

(*Ordin al ministrului investițiilor și proiectelor europene nr. 1.416 din 11 septembrie 2026 pentru modificarea Ordinului ministrului investițiilor și proiectelor europene nr. 5.980/2025 privind aprobarea Schemei de ajutor de minimis având ca*

obiectiv dezvoltarea întreprinderilor sociale prin acordarea de sprijin pentru creșterea durabilă și crearea de locuri de muncă în cadrul Programului Tranziție justă 2021-2027, publicat în Monitorul Oficial nr. 783 din 15 septembrie 2026)

Noi coduri COR

Trei noi modificări la Clasificarea ocupațiilor din România – nivel de ocupație (șase caractere), aprobată prin Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică nr. 1.832/856/2011, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 561 din 8 august 2011, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel se modifică și se completează cu noile ocupații practicate în cadrul economiei naționale, prevăzute în lista din anexa care face parte integrantă din prezentul ordin.

Lista ocupațiilor practicate în cadrul economiei naționale care completează Clasificarea ocupațiilor din România – nivel de ocupație (șase caractere)

Nr. crt.	Denumirea ocupației	Codul COR
1.	expert servicii comunitare integrate	341208
2.	manager de licitații	122111

Se redenumeste ocupația „interpret al limbajului mimico-gestual” ca „interpret în limba semnelor române” și păstrează același cod 264316 în grupa de bază 2643 „Traducători, interpreți și alți lingviști”.

(Ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, interimar, și al președintelui Institutului Național de Statistică nr. 1.003 din 23 iulie 2026 și nr. 611 din 30 iulie 2026 privind modificarea și completarea Clasificării ocupațiilor din România – nivel de ocupație (șase caractere), aprobată prin Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică nr. 1.832/856/2011, publicat în Monitorul Oficial nr. 785 din 16 septembrie 2026)

Valoarea indexată a tichetelor culturale

Pentru semestrul II al anului 2026, valoarea sumei care se acordă lunar, respectiv ocazional, sub formă de tichete culturale, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, este de maximum 260 lei/lună, respectiv de maximum 510 lei/eveniment. Aceste valori nominale se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2027, respectiv februarie 2027 și martie 2027.

(Ordin al ministrului finanțelor și al ministrului culturii nr. 1.187 din 2 septembrie 2026 și nr. 3.117 din 4 septembrie 2026 privind stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de tichete culturale pentru semestrul II al anului 2026, publicat în Monitorul Oficial nr. 778 din 15 septembrie 2026)

Abrogarea unor dispoziții din Codul administrativ

La articolul 550 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 555 din 5 iulie 2019, cu modificările și completările ulterioare, alineatele (2)-(6) se abrogă.

Situațiile intervenite în perioada cuprinsă între data intrării în vigoare a Legii nr. 165/2026 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ și data intrării în vigoare a prezentei legi, care, potrivit dispozițiilor art. 550 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 165/2026, ar fi fost de natură să genereze o stare de incompatibilitate sau un conflict de interese, după caz, nu constituie incompatibilități sau conflict de interese, după caz, și nu atrag răspunderea juridică aferentă acestora.

(Legea nr. 186 din 9 septembrie 2026 pentru abrogarea unor dispoziții din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial nr. 767 din 9 septembrie 2026)

Din practică

Se poate acorda beneficiul pentru educația timpurie a copiilor dacă salariatul are CIM suspendat?

O societate suportă cheltuielile pentru educația timpurie a copiilor salariaților, în condițiile și limitele prevăzute de legislația fiscală. Având în vedere prevederile art. 49 alin. (2) și (3) din Codul muncii, vă rugăm să ne precizați dacă acest beneficiu poate fi acordat în continuare unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, aflându-se în CIC. Vă rugăm să ne comunicați: 1) dacă beneficiul pentru educație timpurie poate fi menținut pe durata suspendării CIM, având în vedere că nu reprezintă plata muncii prestate; 2) dacă este necesar ca menținerea acestuia pe durata suspendării să fie prevăzută expres în contractul individual de muncă, într-un act adițional, conform art. 49 alin. (3) din Codul muncii; 3) dacă salariatul poate semna un act adițional la contractul individual de muncă în perioada în care contractul este suspendat.

Soluția specialistului:

Potrivit art. 49 alin. (2) și (3) din Codul muncii:

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

Așadar, suspendarea contractului individual de muncă determină suspendarea prestării muncii și a plății drepturilor salariale aferente muncii

prestate. Pot continua însă drepturile care nu reprezintă contraprestația muncii, dacă sunt prevăzute într-unul dintre actele menționate la art. 49 alin. (3).

Beneficiul constând în suportarea cheltuielilor pentru educația timpurie nu reprezintă plata muncii prestate. În consecință, acesta poate fi menținut pe durata concediului pentru creșterea copilului dacă s-a prevăzut în contractul individual de muncă sau în regulamentul intern că beneficiul se acordă și în perioada suspendării.

De asemenea, art. 16 alin. (3) lit. a) din O.U.G. nr. 111/2010 prevede:

(3) Prin excepție de la prevederile alin. (2) lit. i), plata indemnizației nu se suspendă în situația în care persoana îndreptățită se află în una sau mai multe dintre următoarele situații:

a) primește diverse sume în baza legii, a contractului colectiv de muncă sau a contractului individual de muncă, acordate în perioada concediului pentru creșterea copilului, altele decât cele rezultate din desfășurarea efectivă a unei activități în perioada de concediu.

Astfel, art. 16 alin. (3) lit. a) din O.U.G. nr. 111/2010 nu impune ca sumele acordate în perioada concediului pentru creșterea copilului să fie prevăzute expres în contractul individual de muncă.

Textul se referă la sumele primite în baza contractului individual de muncă, respectiv la sumele acordate persoanei ca urmare a calității sale de salariat, iar nu numai la drepturile înscrise efectiv în cuprinsul CIM.

În consecință, nu este necesară încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă pentru menținerea beneficiului pe durata concediului pentru creșterea copilului dacă în regulamentul intern se prevede acordarea beneficiului în această perioadă.

Din punct de vedere fiscal, art. 76 alin. (4¹) din Codul fiscal prevede:

(4¹) Următoarele venituri cumulate lunar nu reprezintă venit impozabil în înțelesul impozitului pe venit, în limita plafonului lunar de cel mult 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat sau din solda lunară/salariul lunar acordată/acordat potrivit legii:

La lit. i) sunt prevăzute:

i) sumele suportate de către angajator pentru plasarea copiilor angajaților proprii în unități de educație timpurie, potrivit legii, în limita stabilită de acesta, dar nu mai mult de 1.500 lei/lună pentru fiecare copil.

Textul se raportează la salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, nu la salariul de bază efectiv realizat în luna respectivă. Pe durata concediului pentru creșterea copilului, deși plata salariului este suspendată, salariul de bază brut prevăzut în CIM rămâne salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat.

Considerăm, prin urmare, că plafonul de 33% poate fi calculat prin raportare la salariul de bază prevăzut în CIM, chiar dacă în luna respectivă salariatul nu a realizat venituri salariale pentru munca prestată. În interiorul acestui plafon trebuie respectată și limita individuală de 1.500 lei/lună pentru fiecare copil.

Nu poate fi exclusă o interpretare fiscală restrictivă, potrivit căreia plafonul de 33% ar putea fi aplicat numai într-o lună în care există și salariu plătit. Interpretarea literală a textului susține însă aplicarea plafonului la salariul de bază contractual, deoarece legea nu folosește noțiunea de salariu realizat sau plătit.

Organizarea timpului de muncă și de repaus în cazul activității offshore

O societate intenționează să angajeze salariați pentru activități pe schele, tehnicieni izolatori, în regim offshore pe Marea Neagră, cu un program de lucru de 10 ore/zi, în ture de câte 3 săptămâni urmate de 3 săptămâni libere. Vă rugăm să ne comunicați modul corect de întocmire a documentelor de angajare pentru acest tip de program atipic, diferit de prevederile standard din Codul muncii. De asemenea, solicităm informații privind legislația aplicabilă muncii offshore și elementele care trebuie avute în vedere pentru a asigura conformitatea legală.

Soluția specialistului:

Munca offshore este reglementată, în ceea ce privește timpul de muncă și repausul, de art. 18 din Legea nr. 256/2018, care prevede derogări de la Codul muncii.

Legea nr. 256/2018 reglementează, potrivit art. 1 alin. (1), operațiunile petroliere de explorare, dezvoltare, exploatare și abandonare, precum și lucrările aferente acestora.

Art. 2 alin. (1) precizează înțelesul termenilor:

- lit. b): lucrările includ foraje geotehnice și construirea, desființarea, extinderea sau consolidarea instalațiilor tehnologice petroliere, conductelor, platformelor marine, altor construcții, echipamente ori instalații aferente infrastructurii hidrocarburilor, drumurilor de acces și infrastructurii de comunicații;
- lit. d): „lucrări offshore – lucrările prevăzute la lit. b) executate offshore”;
- lit. g): offshore desemnează amplasarea în apele maritime interioare, marea teritorială, zona contiguă, zona economică exclusivă sau pe platoul continental al Marii Negre;

- lit. h): operațiunile petroliere offshore includ activitățile asociate instalației ori infrastructurii conectate, de la proiectare și construcție până la operare și dezafectare, legate de explorarea și exploatarea zăcămintelor petroliere. Transportul petrolului între coaste este exclus.

Prin urmare, apreciem că activitățile de schele și izolații intră sub incidența acestui regim dacă sunt executate offshore în cadrul lucrărilor sau operațiunilor petroliere astfel definite. În această situație, timpul de muncă și repausul se organizează potrivit derogării prevăzute de art. 18 din Legea nr. 256/2018.

Potrivit art. 18 din Legea nr. 256/2018, republicată:

„Prin derogare de la prevederile cap. I și ale cap. II din titlul III din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, programul specific de lucru se organizează ținând cont de următoarele:

a) durata medie normală a timpului de muncă pentru salariații care desfășoară activitate offshore este de 168 de ore/lună, calculată raportat la o perioadă de referință de 12 luni; orele lucrate de salariații care desfășoară activitate offshore în afara timpului de muncă stabilit conform acestei litere, calculat la o perioadă de referință de 12 luni, vor fi considerate ore suplimentare și vor fi compensate, în conformitate cu prevederile lit. b); durata maximă a timpului de muncă pentru salariații care desfășoară activitate offshore nu poate depăși media de 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare, calculate la o perioadă de referință de 12 luni;

b) orele de muncă suplimentară se compensează cu un spor de minimum 75% din salariul de bază orar pentru fiecare oră suplimentară prestată și nerecuperată cu timp liber corespunzător în perioada de referință de 12 luni prevăzută la lit. a);

c) timpul de muncă în activitățile offshore este organizat prin intermediul alternanței între:

(i) perioade de activitate continuă, pentru o durată normală a timpului de lucru ce nu poate depăși 28 de zile calendaristice consecutive; și

(ii) perioade de repaus care sunt acordate cumulat și sunt astfel stabilite încât să asigure durata medie normală a timpului de muncă, astfel cum aceasta este prevăzută la lit. a);

d) timpul de lucru în activitatea offshore poate fi organizat în ture și schimburi de tip continuu; timpul zilnic de lucru este de maximum 12 ore consecutive într-o perioadă de 24 de ore; între două perioade de lucru de 12 ore consecutive salariații au dreptul la o perioadă de repaus care nu poate fi mai mică de 12 ore consecutive; prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi;

e) repausul săptămânal, precum și compensarea muncii prestate în zilele de sărbătoare legală se acordă cumulat în alte zile lucrătoare, după perioada de activitate continuă ce nu poate depăși 28 de zile calendaristice consecutive.”

Așadar, legea permite organizarea activității offshore în perioade consecutive de lucru, urmate de perioade de repaus cumulat. Nu este obligatorie acordarea repausului în fiecare sâmbătă și duminică.

Programul propus, de 10 ore/zi timp de 21 de zile consecutive, se încadrează în limitele de maximum 12 ore zilnic și maximum 28 de zile consecutive de activitate.

Cele 168 de ore reprezintă o medie, nu un număr obligatoriu de ore în fiecare lună. În funcție de rotație, unele luni pot avea mai multe ore lucrate, iar altele mai puține. Depășirea celor 168 de ore într-o anumită lună nu înseamnă că diferența reprezintă muncă suplimentară. Calculul se raportează la perioada de referință de 12 luni.

Pentru angajare se utilizează modelul-cadru al CIM, aprobat prin Ordinul nr. 2.171/2022, completat cu clauzele specifice activității offshore. Legea nr. 256/2018 nu instituie un model distinct de contract.

Concediere disciplinară. Dificultăți generate de încetarea CIM la data comunicării deciziei

În data de 24.09.2026 emit decizia de concediere în temeiul art. 61 lit a) Codul muncii. Salariatul nu semnează de primire decizia de concediere, astfel încât ea va fi transmisă prin poștă. Încetarea contractului de muncă ar trebui să opereze cu data la care i se comunică salariatului, dată pe care nu o cunosc, pentru că nu știu exact când va primi decizia prin poștă. 1. Este legal ca în decizie să precizez că decizia de concediere își produce efecte de la data comunicării, fără a preciza o dată fixă? 2. Cum operez legal perioada dintre data emiterii deciziei și data încetării contractului? Suspendare? Absenteism? 3. Când se întoarce dovada de confirmare a primirii deciziei de concediere, trebuie să emit și decizia de încetare a contractului? 4. Termenul de contestare este de 30 de zile sau 45?

Soluția specialistului:

Potrivit art. 252 alin. (3)-(5) din Codul muncii:

„(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.”

Astfel, regula stabilită de art. 252 alin. (3) din Codul muncii este că decizia produce efecte la data comunicării.

Considerăm că menționarea în decizie a unei date a încetării și transmiterea deciziei astfel încât aceasta să ajungă la salariat până la data respectivă este o posibilitate.

Însă, prin Decizia nr. 34/2016, paragraful 74, Înalta Curte arată că actul comunicării este esențial, deoarece măsura angajatorului produce efecte de la data comunicării, iar încetarea raporturilor de muncă are loc la data comunicării deciziei de concediere.

Prin urmare, decizia de concediere disciplinară nu trebuie să prevadă o dată fixă a încetării, ci să menționeze că produce efecte de la data comunicării salariatului.

Până la comunicarea deciziei, contractul individual de muncă este în continuare în vigoare. Dacă salariatul se prezintă la serviciu, contractul se execută în continuare. Dacă nu se prezintă și nu există o justificare a absenței, perioada se evidențiază ca absență nemotivată, cu aplicarea regulilor stabilite la nivelul angajatorului.

Decizia de concediere disciplinară este actul care determină încetarea CIM. Nu se mai emite o altă decizie de încetare după comunicarea acesteia. Data încetării va fi data la care decizia de concediere a fost comunicată salariatului.

Problema practică apare atunci când salariatul refuză predarea personală și decizia trebuie comunicată la domiciliu. Prin comunicarea prin poștă, angajatorul poate afla cu întârziere data efectivă a comunicării, deși aceasta este chiar data la care CIM încetează.

Pentru evitarea acestei dificultăți poate fi avută în vedere comunicarea prin executor judecătoresc.

Există și jurisprudența în materia sancțiunilor disciplinare în care comunicarea prin executor judecătoresc a fost considerată valabilă. Curtea de Apel București, prin Decizia civilă nr. 68/10.01.2024, a reținut că au fost respectate dispozițiile privind comunicarea unei decizii de

sanționare prin transmiterea actului prin intermediul executorului judecătoresc.

Avantajul practic este că executorul poate consemna momentul comunicării și eventualul refuz al primirii, astfel încât angajatorul să poată stabili data la care decizia a produs efecte.

Acest lucru este important și din perspectiva REGES-ONLINE. Potrivit art. 5 alin. (1) lit. f) din H.G. nr. 295/2025:

„datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. q) se transmit cel târziu la data încetării contractului individual de muncă/la data luării la cunoștință a evenimentului ce a determinat, în condițiile legii, încetarea contractului individual de muncă.”

În cazul concedierii disciplinare, ne interesează regula potrivit căreia încetarea se transmite cel târziu la data încetării CIM. Or, dacă decizia este comunicată exclusiv prin poștă și angajatorul află

abia ulterior ziua în care salariatul a primit-o, apare o dificultate reală: la data la care trebuia operată încetarea în REGES-ONLINE, angajatorul nu cunoaște încă data încetării.

Din acest motiv, considerăm că, în această situație, comunicarea prin executor judecătoresc este o soluție mai sigură din punct de vedere practic, întrucât permite stabilirea cu mai multă certitudine a datei comunicării și, implicit, a datei care trebuie înregistrată în REGES-ONLINE.

Reglementarea REGES-ONLINE nu conține o soluție distinctă pentru ipoteza în care angajatorul află ulterior data la care decizia de concediere a fost comunicată prin poștă.

Termenul de contestare a deciziei de concediere disciplinară este de 30 de zile calendaristice de la data comunicării, conform art. 252 alin. (5) din Codul muncii.

În cazul unui angajat cu două abonamente medicale, plafonul de 400 de euro nu se aplică pentru fiecare dintre ele

O societate achită lunar, pentru un salariat, un abonament pentru analize medicale. Dorește să încheie separat și asigurare de sănătate cu un alt centru medical. Care este regimul fiscal al celor două abonamente? Pentru fiecare abonament există plafonul de 400 Euro sau ambele trebuie să se încadreze în plafonul de 400 Euro?

Soluția specialistului:

Conform art. 76 alin. (4¹) lit. f) din Codul fiscal:

f) primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro, pentru fiecare persoană.

Astfel, cum puteți observa, plafonul de 400 euro anual pentru fiecare salariat este comun pentru asigurarea voluntară de sănătate și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament. Cele două beneficii se cumulează, nefiind prevăzut un plafon de 400 euro pentru asigurare și un alt plafon de 400 euro pentru abonamentul medical.

Pentru a beneficia de scutirea de impozit pe venit și contribuții sociale, sumele respective trebuie să se încadreze și în plafonul lunar de 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cumulat cu celelalte beneficii prevăzute la art. 76 alin. (4¹) din Codul fiscal.

Partea care depășește oricare dintre cele două plafoane se supune impozitului pe venit și contribuțiilor sociale obligatorii, potrivit regulilor aplicabile veniturilor salariale.

Un angajat primește un împrumut de la firmă. Îl poate returna prin rețineri lunare din salariu?

Dorim să acordăm un împrumut unui angajat al societății, rambursabil în rate lunare reținute din salariu și vă rugăm să ne ajutați cu următoarele: 1. Contractul de împrumut prevede că rambursarea se face prin reținere lunară din salariu, pe baza consimțământului scris al angajatului (semnătură pe contract). Este suficient acest lucru din punct de vedere legal pentru a opera reținerea pe stat sau mai este nevoie de un alt document/act adițional? 2. Care este plafonul maxim pe care îl putem reține lunar, cumulat cu eventuale alte rețineri (impozite, popriri etc.), astfel încât să respectăm prevederile Codului muncii și ale Codului de procedură civilă?

Soluția specialistului:

Conform art. 169 din Codul muncii:

(1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

(3) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

- a) obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

(4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

În ceea ce privește prima întrebare, considerăm că, dacă prin contractul de împrumut angajatorul și salariatul au convenit în mod expres ca restituirea împrumutului să se facă prin rețineri lunare din salariu și este stabilită suma care urmează să fie reținută la fiecare salariu, acest contract este suficient pentru efectuarea reținerii.

Nu este necesar un act adițional la contractul individual de muncă și nici un alt angajament de plată, întrucât modalitatea de restituire a împrumutului este deja prevăzută în contractul semnat de salariat.

Această interpretare este susținută și de Decizia civilă nr. 3.415 din 25 mai 2011 a Curții de Apel București. În cauza soluționată de instanță, contractele de împrumut prevedeau că ratele urmau să fie achitate prin scăderea sumelor respective din salariul lunar, iar salariatul fusese de acord cu această modalitate de restituire.

Curtea de Apel a reținut expres că:

Reținerile despre care se face vorbire au fost efectuate în baza convenției părților, așa cum rezultă din contractele de împrumut încheiate și depuse la dosar.

Salariatul a fost de acord cu debitarea directă din drepturile salariale a ratelor de restituire a împrumutului.

Totodată, Curtea a arătat că raportul juridic născut din contractul de împrumut nu este unul de dreptul muncii, ci unul civil, iar în contract au fost stabilite și condițiile de restituire a împrumutului, salariatul fiind de acord cu debitarea directă a ratelor din salariu.

Prin urmare, dacă în contractul de împrumut este menționat expres acordul salariatului pentru

reținerea ratelor din salariu și cuantumul fiecărei rate, apreciem că nu mai este necesar un document distinct.

În ceea ce privește limita reținerii, trebuie făcută distincția între o reținere voluntară, efectuată în baza convenției dintre angajator și salariat, și o reținere efectuată în cadrul unei executări silite.

Limitele de o treime sau de jumătate din venitul net prevăzute de Codul de procedură civilă privesc urmărirea silită a salariului, respectiv poprirea, și nu o plată voluntară convenită de părți pentru restituirea unui împrumut.

De altfel, chiar în Decizia civilă nr. 3.415/2011, Curtea de Apel București a reținut că limita pre-

văzută de Codul muncii privind reținerile cumulate nu era incidentă în cazul respectiv, întrucât sumele reținute reprezentau rate ale unui împrumut, iar obligația de restituire nu se născuse din raportul de muncă, ci din contractul de împrumut.

Așadar, rata lunară a împrumutului reprezintă o reținere voluntară, acceptată de salariat prin contractul de împrumut, iar limitele prevăzute pentru executările silite nu se aplică acestei rețineri.

Dacă salariatul are însă și popriri, limitele legale privind poprirea se vor aplica separat asupra venitului salarial net, potrivit regulilor executării silite. Existența ratei voluntare la împrumut nu poate conduce la diminuarea bazei asupra căreia se calculează poprirea.

Includerea indemnizației pentru CCC în baza de calcul al concediului medical în luna revenirii la lucru

O angajată aflată în concediu de creștere copil revine la lucru cu data de 02.08.2026, iar în septembrie intră în concediu medical. Aduce adeverință de la AJPIC cu veniturile încasate, în care apare că pe luna august a încasat 275 lei indemnizație de concediu creștere copil (8.500 lei/31 de zile). Salariul ei de încadrare este 10.000 lei brut. În acest caz, baza de calcul (veniturile pe ultimele 6 luni) pentru calculul concediului medical pentru luna august este 10.000 lei + 275 lei și 21 de zile lucrătoare, iar pentru perioada martie-iulie este de 8.500 lei și numărul de zile lucrătoare din fiecare lună. Este corect?

Soluția specialistului:

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 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.

(4) În situația în care la stabilirea celor 6 luni din care, potrivit prevederilor alin. (1)-(3), se constituie baza de calcul al indemnizațiilor se utilizează perioadele asimilate stagiului de asigurare prevăzute la art. 8 alin. (2), veniturile care se iau în considerare sunt:

- a) indemnizațiile de asigurări sociale de care au beneficiat asigurații, prevăzute la art. 8 alin. (2) lit. a);
- b) salariul de bază minim brut pe țară din perioadele respective, pentru situațiile prevăzute la art. 8 alin. (2) lit. b) și c);
- c) indemnizațiile de care au beneficiat asigurații, prevăzute la art. 8 alin. (2) lit. d);

c¹) veniturile asigurate în România în luna/lunile anterioară/anterioare lunii în care s-a eliberat certificatul de concediu medical sau, după caz, venitul lunar din prima lună de activitate/asigurare în România, pentru situațiile în care se utilizează perioadele prevăzute la art. 8 alin. (2) lit. d¹) și d²), astfel: veniturile prevăzute la art. 8 alin. (1) lit. a) sau, după caz, venitul lunar din prima lună de activitate, în cazul persoanelor prevăzute la art. 1 alin. (1) lit. A și B; veniturile prevăzute la art. 8 alin. (1) lit. c) sau, după caz, venitul lunar din prima lună de asigurare înscris în contractul de asigurare, în cazul persoanelor prevăzute la art. 1 alin. (2); veniturile prevăzute la art. 8 alin. (1) lit. d) sau, după caz, venitul lunar din prima lună de asigurare fără plata unei contribuții, în cazul persoanelor prevăzute la art. 1 alin. (1) lit. C.”

Astfel, la stabilirea bazei de calcul al indemnizației de concediu medical se ia în considerare și indemnizația pentru creșterea copilului aferentă perioadei din care se constituie stagiul de asigurare.

În situația prezentată, în luna august 2026, salariații a realizat stagiul de asigurare prin activitatea desfășurată după revenirea din concediul pentru creșterea copilului. În această interpretare

a dispozițiilor citate, suma de 275 lei, reprezentând indemnizația pentru creșterea copilului aferentă zilei de 1 august, se adaugă veniturilor salariale realizate în aceeași lună.

Prin urmare, dacă venitul salarial brut efectiv realizat în august este de 10.000 lei, pentru această lună se ia în considerare suma de 10.275 lei și un număr de 21 de zile lucrătoare.

Ziua de 1 august 2026, fiind sâmbătă, nu măjorează numărul zilelor lucrătoare luate în calcul, în cazul unui program de luni până vineri.

Situația ar fi fost diferită dacă salariații ar fi beneficiat în luna august exclusiv de indemnizația pentru creșterea copilului aferentă zilei de 1 august, fără să realizeze stagiul de asigurare în restul lunii.

În această ipoteză, potrivit aceleiași interpretări, suma de 275 lei nu ar fi fost luată în considerare, întrucât indemnizația ar fi fost aferentă exclusiv unei zile nelucrătoare, fără zile de stagiul corespunzătoare.

Pentru lunile martie-iulie 2026 se iau în considerare indemnizațiile pentru creșterea copilului brute înscrise în adeverință.

Munca de noapte trebuie bifată ca atare în REGES, chiar dacă salariatul nu este de noapte?

La salariații care nu sunt de noapte, dar lucrează în 2 schimburi și ajung să lucreze și în intervalul 22:00-23:00, trebuie să punem bifa în REGES la ore de noapte?

Soluția specialistului:

Conform art. 125 alin. (1) din Codul muncii: „(1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată munca de noapte.”

Prin urmare, apreciem că trebuie bifată opți-

unea „ore de noapte” în REGES-ONLINE dacă programul în schimburi include și intervalul 22:00-23:00.

Bifa reflectă faptul că programul cuprinde ore de noapte. Pentru aceasta nu este necesar ca salariatul să îndeplinească și condițiile pentru a fi considerat „salariat de noapte”, respectiv minimum 3 ore de noapte zilnic sau minimum 30% din timpul lunar de lucru.

Indexarea salariilor în urma unei hotărâri judecătorești. Regimul tichetelor de masă

Avem o hotărâre judecătorească prin care se dispune indexarea salariului de bază al fiecărui reclamant cu coeficientul de inflație de care a beneficiat fondul de salarii al societății în anul 2022 și în anul 2023. Având în vedere prevederile art. XL și XLI din Legea nr. 296/2023, cum trebuie să procedăm? Acordăm drepturile (tichetele de masă) conform hotărârii judecătorești? Sau acordăm drepturile conform hotărârii judecătorești, dar limităm acordarea tichetelor de masă pentru angajații ale căror salarii lunare nete sunt de până la 8.000 lei inclusiv, conform art. XL și XLI din Legea nr. 296/2023?

Soluția specialistului:

Potrivit art. XLI alin. (1¹) din Legea nr. 296/2023:

(1¹) Prin excepție de la prevederile alin. (1), operatorii economici, inclusiv filialele acestora, pot acorda indemnizație de hrană, tichete de masă, norma de hrană, după caz, pentru personalul ale cărui salarii nete lunare sunt de până la 8.000 lei inclusiv, precum și cheltuieli sociale pentru tot personalul, în limita maximă prevăzută la art. 25 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. Cheltuielile cu drepturile de hrană nu pot depăși nivelul prevăzut la art. XL alin. (1).

Textul legal se referă la „salarii nete lunare”, ceea ce presupune raportarea la salariul net aferent fiecărei luni.

În cazul diferențelor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești, Codul fiscal prevede că acestea se declară pentru lunile cărora le sunt aferente. Astfel, art. 147 alin. (3) din Codul fiscal prevede:

(3) În cazul în care au fost acordate sume de natura celor prevăzute la art. 146 alin. (10) și (11), sume reprezentând salarii sau diferențe de salarii, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii, inclusiv cele acordate potrivit hotărârilor primei instanțe, executorii de drept, precum și în cazul în care prin astfel de hotărâri s-a dispus reîncadrarea în muncă a unor persoane, în vederea stabilirii prestațiilor acordate de sistemul public de pensii, contribuțiile de asigurări sociale datorate potrivit legii se declară până la data de 25 a lunii următoare celei în care au fost plătite aceste sume, prin depunerea declarațiilor rectificative pentru lunile cărora le sunt aferente sumele respective.

În ceea ce privește contribuția de asigurări sociale de sănătate, art. 169 alin. (3) din Codul fiscal prevede:

(3) În cazul în care au fost acordate sume de natura celor prevăzute la art. 168 alin. (7), contribuțiile de asigurări sociale de sănătate datorate potrivit legii se declară până la data de 25 a lunii următoare celei în care au fost plătite aceste sume, prin depunerea declarațiilor rectificative pentru lunile cărora le sunt aferente sumele respective.

Pentru contribuția asiguratorie pentru muncă, art. 220⁷ alin. (2) din Codul fiscal prevede:

(2) În cazul în care au fost acordate sume pentru perioade anterioare, reprezentând salarii sau diferențe de salarii, stabilite prin lege sau în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii, inclusiv cele acordate potrivit hotărârilor primei instanțe, executorii de drept, precum și în cazul în care prin astfel de hotărâri s-a dispus reîn-

cadrarea în muncă a unor persoane, contribuția asiguratorie pentru munca datorată potrivit legii se declară până la data de 25 a lunii următoare celei în care au fost plătite aceste sume, prin depunerea declarațiilor rectificative pentru lunile cărora le sunt aferente sumele respective.

Pentru impozitul pe venit se aplică o regulă diferită. Art. 78 alin. (4) din Codul fiscal prevede:

(4) În cazul veniturilor reprezentând salarii/solde, diferențe de salarii/solde, dobânzi acordate în legătură cu acestea, precum și actualizarea lor cu indicii de inflație, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii, impozitul se calculează și se reține la data efectuării plății, în conformitate cu reglementările legale în vigoare la data plății pentru veniturile realizate în afara funcției de bază, și se plătește până la data de 25 a lunii următoare celei în care au fost plătite.

Prin urmare, deși impozitul se calculează și se reține la data plății, diferențele salariale rezultate din indexare rămân aferente lunilor din anii 2022 și 2023, aspect confirmat de obligația depunerii declarațiilor rectificative pentru lunile respective.

Consider că aceste diferențe nu trebuie cumulate cu salariul net aferent lunii în care sunt plătite pentru verificarea plafonului de 8.000 lei prevăzut de art. XLI alin. (1¹). O interpretare contrară ar face ca dreptul la tichete de masă să depindă de data la care societatea execută hotărârea și de plata cumulată a unor drepturi aferente mai multor luni.

Societatea va verifica plafonul de 8.000 lei prin raportare la salariul net aferent lunii pentru care se acordă tichetele de masă, calculat pe baza salariului de bază și a celorlalte drepturi salariale aferente acelei luni, fără includerea diferențelor salariale corespunzătoare anilor 2022 și 2023.

Dacă plafonul este depășit numai ca urmare a plății cumulate a diferențelor aferente anilor 2022 și 2023, considerăm că tichetele de masă pot fi acordate.

Concediul de odihnă. Se iau în calcul doar zilele lucrătoare, nu și zilele în care angajatul oricum ar fi fost liber

Avem angajați care lucrează în ture, de exemplu în ture de 12 ore, urmate de 24 de ore libere. Dacă ei intră în concediu de odihnă, acest concediu suspendă graficul de ture? Ca să fiu mai explicită, iau cazul unui angajat care are graficul de lucru în ture de 12 ore, de exemplu luni 12 ore, marți are liber, miercuri 12 ore etc. și care își ia concediu de odihnă 5 zile, de luni până vineri. În zilele în care ar fi fost liber îl trecem în pontaj ca având concediu de odihnă, ceea ce este real, sau în acele zile e liber de drept și considerăm concediu de odihnă doar zilele în care ar fi lucrat conform graficului de lucru?

Soluția specialistului:

Potrivit art. 145 alin. (1) și (2) din Codul muncii:

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.

Așadar, concediul de odihnă se acordă în zile lucrătoare. Codul muncii nu precizează însă expres, pentru salariații care lucrează în ture, dacă aceste zile se determină potrivit graficului individual de lucru sau potrivit repartizării obișnuite de luni până vineri.

În lipsa unei asemenea precizări, apreciem că zilele lucrătoare în care se acordă concediul de odihnă trebuie determinate potrivit graficului de

lucru al salariatului, întrucât concediul îl dispensează de prestarea activității în zilele în care ar fi avut obligația să lucreze. Zilele stabilite ca libere prin grafic au deja această destinație, independent de solicitarea concediului de odihnă.

Prin urmare, recomandăm ca, în exemplul prezentat, concediul de odihnă să fie evidențiat în

pontaj luni, miercuri și vineri, când salariatul era programat să lucreze, iar marți și joi să fie păstrate ca zile libere conform graficului, fără a fi scăzute din dreptul la concediu de odihnă.

Solicitarea concediului pentru intervalul luni-vineri nu transformă toate cele cinci zile în zile lucrătoare pentru salariatul respectiv.

Plata și înregistrarea în REGES-ONLINE a sporului pentru munca de noapte ocazională

Un angajat nu are înregistrat în REGES sporul de noapte, deoarece, conform programului său normal de lucru, nu desfășoară activitate pe timp de noapte. În situația în care, ocazional (nu în mod frecvent), se întâmplă ca acesta să lucreze cel puțin 3 ore în intervalul de noapte, putem acorda și plăti sporul de noapte pentru orele efectiv lucrate, chiar dacă sporul nu este înregistrat în REGES? Dacă nu, care ar fi procedura corectă într-o astfel de situație? Este necesară înregistrarea sporului în REGES și/sau întocmirea unui act adițional, chiar dacă munca de noapte are caracter ocazional?

Soluția specialistului:

Sporul de noapte poate fi acordat și plătit chiar dacă nu este înregistrat în REGES-ONLINE. Neînregistrarea acestuia nu înlătură dreptul salariatului la compensarea muncii de noapte.

Pentru a stabili dacă sunt necesare un act adițional și înregistrarea sporului, trebuie verificat dacă acesta se acordă direct în temeiul legii sau este prevăzut în contractul individual ori colectiv de muncă.

Potrivit art. 125 alin. (1) din Codul muncii: „Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.”

Art. 126 din Codul muncii prevede:
„Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.”

Prin urmare, dacă salariatul efectuează ocazional cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru și nu beneficiază de reducerea programului prevăzută la lit. a), angajatorul îi acordă sporul de 25%, calculat corespunzător orelor de noapte efectiv lucrate.

Orele respective trebuie evidențiate în pontaj, iar sporul trebuie calculat și evidențiat în statul de salarii.

În baza acestei excepții, apreciem că acordarea sporului legal de 25% pentru munca de noapte prestată ocazional nu impune încheierea unui act adițional. Dreptul și procentul sporului sunt stabilite direct de Codul muncii.

Referitor la REGES-ONLINE, potrivit art. 4 alin. (2) lit. j) din H.G. nr. 295/2025, angajatorii completează și transmit în Registru:

„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, un spor acordat în baza Codului muncii, nu în baza CIM sau CCM, nu se înregistrează în REGES.

O salariată revine din CCC. Angajatorul îi poate modifica unilateral locul muncii?

În urma solicitării de reluare a activității din CCC (art. 51 alin. 1 lit. a), unei salariate trebuie să i se comunice, împreună cu Decizia de reluare a activității, și faptul că activitatea sa se va desfășura într-o altă locație (alt județ) față de cea prevăzută în CIM. Situația este datorată închiderii activității în locația inițială, context în care dorim să o înștiințăm oficial asupra acestui aspect. Schimbarea locației de muncă este o situație de fapt, fără a interveni asupra celorlalte puncte ale CIM (funcție, salariu, drepturi). Salariata va deveni din angajat mobil, angajat fix. Considerați că este suficientă notificarea salariatei în acest sens, modificarea CIM urmând a se face unilateral, cu transmitere în REGES, prin decizia angajatorului?

Soluția specialistului:

Potrivit art. 41 alin. (1) din Codul muncii: „Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.”

Locul muncii este unul dintre elementele contractuale prevăzute expres la art. 41 alin. (3), iar art. 17 alin. (5) impune încheierea unui act adițional anterior producerii modificării, cu excepțiile prevăzute de acest text.

În situația prezentată, schimbarea localității în care salariața își desfășoară activitatea, față de cea convenită prin contractul individual de muncă, precum și trecerea de la un loc de muncă mobil la unul fix necesită acordul acesteia. Menținerea funcției, salariului și a celorlalte drepturi nu înlă-

tură necesitatea acordului pentru modificarea locului muncii.

Închiderea activității în locația inițială justifică propunerea angajatorului de modificare a contractului, dar nu constituie un temei pentru impunerea unilaterală a acestei modificări permanente. Notificarea salariatei și înregistrarea modificării în REGES-ONLINE nu suplinesc acordul său.

Totodată, art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 consacră dreptul salariatei de a reveni, după concediul pentru creșterea copilului, la ultimul loc de muncă sau la unul echivalent, în condiții de muncă echivalente, beneficiind și de îmbunătățirile la care ar fi avut dreptul în perioada absenței. Această prevedere nu acordă angajatorului dreptul de a modifica unilateral clauzele CIM.

În acest sens, este relevantă Decizia nr. 1.447 din 9 iunie 2021 a Curții de Apel Ploiești. Instanța a reținut:

„Dispoziția invocată nu îi dă angajatorului dreptul de a decide dacă îi pune salariatului la dispoziție același post sau unul pe care angajatorul îl apreciază că este echivalent, deoarece modificarea contractului individual de muncă se poate realiza numai în condițiile prevăzute de dispozițiile art. 41-48 din Codul muncii.”

Deși cauza privea oferirea unei alte funcții la revenirea din CCC, considerentul citat este relevant și pentru modificarea locului muncii.

Hotărârea reprezintă un exemplu de practică judiciară, fără a avea caracter general obligatoriu.

Prin urmare, împreună cu decizia de încetare a suspendării CIM, angajatorul poate comunica situația determinată de închiderea locației și propunerea de modificare a locului muncii.

Modificarea se va realiza prin act adițional semnat de ambele părți, anterior aplicării sale, urmând să fie reflectată în REGES-ONLINE.

Închiderea activității în locația inițială reprezintă o dificultate reală pentru angajator.

Angajatorul trebuie să negocieze cu salariații o soluție pentru continuarea activității, inclusiv condițiile în care aceasta ar accepta mutarea: asigurarea transportului, decontarea cheltuielilor sau alte facilități.

Dacă atribuțiile permit, poate fi analizată și telemunca, prin acordul părților.

REGES-ONLINE. Revocarea fostului reprezentant legal de către împuternicit

Firma a fost preluată de o altă companie ai cărei reprezentanți legali nu sunt cetățeni români. Am obținut acces în REGES-ONLINE ca împuterniciți, însă, atunci când am încercat să revocăm accesul fostului reprezentant legal, am primit un mesaj de restricție. Ne puteți spune dacă cunoașteți vreo modalitate să putem revoca accesul fostului administrator, având în vedere că noi suntem doar împuterniciți?

Soluția specialistului:

Potrivit Procedurii aprobate prin Ordinul nr. 1.107/2025, accesul împuternicitului la registrul angajatorului este recunoscut expres de reglementarea REGES-ONLINE.

Astfel, pct. 16 lit. c) prevede:

„c) pentru împuterniciții desemnați de reprezentanții legali ai angajatorilor cu capital privat, autorizarea se face prin încărcarea în portal a următoarelor documente, pe care se aplică de către respectivii împuterniciți semnătura digitală pentru certificarea conformității cu originalul, și anume: certificat de înregistrare la ONRC sau certificatul de înregistrare fiscală, hotărârea judecătorească de înființare sau alt act constitutiv, împuternicire notarială pentru solicitant sau, după caz, contractul de prestări servicii/actul adițional la acesta din care

rezultă obligația prestatorului, prin reprezentantul legal al acestuia, de creare a contului de acces al angajatorului în Registru;”

Prin urmare, împuternicitul obține accesul la registrul angajatorului tocmai în baza unei împuterniciri acordate de reprezentantul legal pentru crearea contului de acces și efectuarea operațiunilor în Registru.

Din această perspectivă, este neobișnuită limitarea constatată în aplicație, prin care împuternicitului i se refuză revocarea accesului fostului reprezentant legal exclusiv pentru motivul că utilizatorul care solicită revocarea nu are el însuși calitatea de reprezentant legal.

Având în vedere mesajul primit în REGES-ONLINE, vă recomandăm să sesizați ITM competent și să solicitați lămurirea acestei situații, anexând captura mesajului și documentele din care rezultă calitatea dvs. de împuternicit și schimbarea reprezentantului legal al societății.

Practic, problema nu este lipsa accesului dvs. la Registru, acesta fiind deja obținut conform Ordinului nr. 1.107/2025, ci restricția impusă de aplicație pentru operațiunea concretă de revocare a unui utilizator înregistrat ca reprezentant legal.

Distinct, verificați posibilitatea ca unul dintre actualii reprezentanți legali străini să își creeze propriul cont REGES-ONLINE. Faptul că persoana este cetățean străin nu împiedică înregistrarea în platformă, dacă aceasta deține CNP românesc și o semnătură electronică calificată asociată acestui CNP.

Dacă unul dintre actualii reprezentanți legali îndeplinește aceste condiții, acesta își poate crea contul și poate solicita acces la registrul societății în calitate de reprezentant legal. După obținerea accesului în această calitate, aplicația ar trebui să permită revocarea accesului fostului reprezentant legal (consultați <https://reges.inspectiamuncii.ro/ajutor/intrebari-frecvente/?faqid=366064>).

Dacă niciunul dintre actualii reprezentanți legali nu deține CNP românesc ori dacă accesul

acestora nu poate fi obținut din alte motive, rămâne necesară sesizarea ITM/suportului REGES-ONLINE.



Instanța a decis

Angajarea străinilor, blocată după o hotărâre a Curții de Apel București

Angajarea lucrătorilor străini pentru care este necesară obținerea vizei de lungă ședere de tip D/AM2 este blocată după ce Curtea de Apel București a suspendat executarea Ordinului nr. 1.073/2026 privind aprobarea Listei ocupațiilor deficitare. În urma hotărârii, cererile pentru aceste vize nu mai pot fi depuse în platforma WorkinRomania, astfel că angajatorii nu mai pot aduce în România lucrători străini prin această procedură.

Pentru obținerea vizei D/AM2, ocupația în care urmează să fie angajat lucrătorul străin trebuie să figureze în Lista ocupațiilor deficitare. Suspendarea ordinului nu elimină această condiție legală și nu permite recrutarea pentru orice ocupație. Condiția rămâne obligatorie, însă lista nu mai poate fi aplicată pe durata suspendării, ceea ce blochează angajarea lucrătorilor străini prin această procedură.

Măsura a fost dispusă la cererea Patronatului Importatorilor de Forță de Muncă, într-un proces împotriva Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale.

Prin Hotărârea nr. 1.454 din 10 septembrie 2026, pronunțată în dosarul nr. 5.633/2/2026, Curtea de Apel București a suspendat executarea ordinului până la pronunțarea instanței de fond.

Deși hotărârea poate fi atacată cu recurs în termen de cinci zile de la comunicare, aceasta este executorie. Măsura trebuie, așadar, respectată fără a se aștepta soluționarea unui eventual recurs.

Anunțul oficial publicat pe platforma WorkinRomania confirmă că au fost oprite înregistrarea și autorizarea angajatorilor, precum și depunerea cererilor unice pentru vizele D/AM2.

Suspendarea executării ordinului nu reprezintă anularea sa și nici suspendarea întregii legislații privind accesul străinilor pe piața muncii. Blocajul privește angajările condiționate de includerea ocupației în lista aprobată și de îndeplinirea formalităților oprite în platformă, fără a constitui o interdicție generală de angajare a tuturor cetățenilor străini.

Anunțul publicat pe platformă nu indică o dată pentru reluarea operațiunilor. Până la rezolvarea blocajului juridic și redeschiderea depunerii cererilor, angajatorii care intenționează să aducă lucrători străini prin procedura D/AM2 sunt nevoiți să își amâne planurile de angajare.



Excluderea de la concediul de risc maternal a persoanelor asigurate prin contract, neconstituțională

Dreptul la concediu și indemnizație de risc maternal nu poate fi condiționat exclusiv de calitatea de salariată. Curtea Constituțională a decis că excluderea persoanelor asigurate prin contract încheiat cu casa de asigurări de sănătate de la aceste drepturi este neconstituțională. Soluția a fost adoptată cu unanimitate de voturi și anunțată prin comunicatul din 29 septembrie 2026.

Soluția privește persoanele fizice autorizate inclusiv cele care exercită profesii libere, precum avocați, medici, experți contabili, și care încheie cu casa de asigurări de sănătate un contract de asigurare pentru concedii și indemnizații. Deși plătesc contribuția aferentă acestei asigurări, reglementarea le exclude de la concediul și indemnizația de risc maternal. Această excludere a fost declarată neconstituțională.

Curtea a sancționat diferența de tratament față de femeile asigurate prin contract pentru concedii și indemnizații.

În argumentarea soluției, instanța a subliniat că protecția împotriva riscului maternal urmărește prevenirea pericolelor pe care activitatea profesională le poate crea în timpul sarcinii, după naștere

sau în perioada alăptării. Protecția privește atât femeia, cât și fătul ori copilul nou-născut.

Forma în care este desfășurată activitatea profesională nu justifică excluderea de la o indemnizație destinată înlocuirii veniturilor. Curtea a reținut încălcarea egalității în drepturi, a dreptului la ocrotirea sănătății și a dreptului la un nivel de trai decent.

Decizia trebuie însă deosebită de comunicatul prin care a fost anunțată. Potrivit Constituției, deciziile CCR devin general obligatorii de la publicarea în Monitorul Oficial și au putere numai pentru viitor. Publicarea comunicatului pe site-ul Curții nu înlocuiește această etapă.

Pentru femeile asigurate prin contract, soluția înlătură justificarea excluderii întemeiate exclusiv pe lipsa calității de salariată.

Aceasta nu înseamnă însă acordarea necondiționată a indemnizației oricărei persoane însărcinate. Aplicarea concretă implică îndeplinirea condițiilor legale de acordare a concediului de risc maternal.

Articole de specialitate

Salariatul poate să refuze obiectivele de performanță fixate de angajator?

Până în anul 2011, problema obiectivelor de performanță ținea exclusiv de domeniul managementului resurselor umane, nu existau implicații juridice deosebite. Dar în acel an Codul muncii s-a modificat substanțial, iar una dintre modificări a stabilit că angajatorul are dreptul de a fixa obiective de performanță individuală pentru angajații săi (art. 40 alin. (1) lit. f)). Și dificultățile au apărut imediat.

În esență, orice salariat este un executant. Chiar dacă are o funcție de conducere, el nu face, în principiu, decât să execute dispozițiile angajatorului și să îndeplinească întocmai solicitările acestuia, conform fișei postului.

Dacă el execută dispozițiile în cauză, din punctul lui de vedere, totul este în regulă și este perfect îndreptățit să își primească salariul. Aceasta este esența relației lui cu angajatorul: prestează o anumită activitate și este remunerat cu o anumită sumă.

Se observă că salariatul nu își asumă, deci, riscuri. Atâta timp cât el face exact ce i se cere, nu e problema lui dacă firma își atinge sau nu scopul urmărit (de exemplu, obținerea unei anumite cifre de afaceri). Singurul responsabil pentru un eventual eșec este angajatorul, pentru că el a gândit întreaga strategie și a hotărât ce trebuie să facă salariații pentru atingerea scopului în cauză.

Ei bine, introducerea obiectivelor de performanță schimbă această situație. Responsabilitatea se transferă asupra salariatului – nu mai contează dacă el a executat întocmai ce i s-a cerut, contează

doar dacă a obținut rezultatele menționate în obiectivele sale de performanță. Și partea proastă e că, dacă nu le-a obținut, riscă să fie concediat pentru necorespondere profesională.

Iată deci că obiectivele de performanță îl fac vulnerabil pe salariat. Ca urmare, se pune întrebarea: **poate să le refuze?**

Adică, OK, angajatorul are dreptul să stabilească obiective de performanță, în baza art. 40 alin. (1) lit. f), dar dacă acestea nu sunt trecute într-un act adițional la contractul de muncă, **act pe care salariatul să îl semneze**, concedierea sa pentru necorespondere profesională nu este posibilă. Activitatea lui nu poate fi evaluată în baza unor criterii pe care el nu le-a acceptat.

Așa că răspunsul la întrebarea de mai sus este: da, salariatul poate să refuze obiectivele de performanță!

Sigur, angajatorul poate stabili asemenea obiective printr-o decizie care să îi fie comunicată salariatului, dar neîndeplinirea lor nu va avea consecințe. Salariatul nu va putea fi nici sancționat, nici concediat pentru necorespondere profesională.

Ba, mai mult, decizia unilaterală a angajatorului de impunere a obiectivelor de performanță va putea fi atacată în instanță, pe motivul abuzului de drept, dacă salariatul va putea arăta, printr-o simplă comparație cu ce se întâmplă în alte firme, că aceste obiective depășesc cerințele firești ale postului.

Ce zile libere sunt reglementate în legislația muncii?

Zilele libere constituie cazuri excepționale reglementate prin lege sau contract colectiv de muncă în scopul de a asigura, de multe ori cu plată, posibilitatea salariatului de a lipsi de la serviciu. Contractul individual de muncă rămâne activ, deoarece zilele libere nu reprezintă cazuri de suspendare a acestuia, dar nu reprezintă nici perioade de repaus, menite să permită refacerea capacității de muncă.

Plecând de la caracteristicile de mai sus, constituie zile libere zilele acordate:

a) potrivit contractului colectiv de muncă aplicabil, pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații, cum ar fi căsătoria salariatului, căsătoria unui copil, decesul soțului sau al unei rude apropiate etc. Unele contracte colective de muncă prevăd acordarea de zile libere de ziua profesiei;

b) pentru îngrijirea sănătății copilului, potrivit Legii nr. 91/2014, publicată în Monitorul Oficial nr. 496 din 3 iulie 2014. Titularii dreptului la zile libere sunt părinții, respectiv reprezentanții legali ai copilului, asigurați în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat. Ei au dreptul la o zi liberă pentru îngrijirea sănătății copilului.

c) pentru salariații care adoptă un copil. Astfel, potrivit art. 54 din Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției, republicată în Monitorul Oficial nr. 739 din 23 septembrie 2016, modificată, angajatorii au obligația de a acorda salariatului sau, după caz, salariaților soț și soție care adoptă timp liber pentru efectuarea evaluărilor impuse de obținerea atestatului și realizarea potrivirii practice, fără diminuarea drepturilor salariale, în limita a maximum 40 de ore pe an;

d) în condițiile Codului de procedură penală, publicată în Monitorul Oficial nr. 486 din 15 iulie 2010. Astfel, potrivit art. 273 alin. (1) din acest act

normativ, martorul, expertul și interpretul care sunt salariați au dreptul la venitul de la locul de muncă, pe durata lipsei de la serviciu pricinuite de chemarea la organul de urmărire penală sau la instanță. Absența salariatului de la locul de muncă este una motivată și plătită de angajator, acesta păstrându-și dreptul la salariu;

e) pentru donatorii de sânge, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1.364/2006 pentru aprobarea drepturilor și obligațiilor donatorilor de sânge, publicată în Monitorul Oficial nr. 820 din 5 octombrie 2006, care prevede la art. 11 lit. b) dreptul la o zi liberă de la locul de muncă, în ziua donării, în cazul donatorilor de sânge salariați;

f) în cazul incapacității de muncă, atunci când salariatul nu îndeplinește condiția stagiului de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de sănătate pentru concedii și indemnizații. Într-adevăr, dacă salariatul nu îndeplinește condiția pentru a beneficia de concediul și indemnizația de incapacitate de muncă, contractul nu se suspendă. Totuși, salariatul nu poate munci, fiind în incapacitate temporară de muncă, atestată prin certificat medical. Ca urmare, în această ipoteză, salariatul va beneficia de zile libere neplătite, care nu suspendă contractul de muncă;

g) similar, constituie zile libere neplătite, zilele de incapacitate temporară de muncă, în lipsa veniturilor. În situația în care salariatul are stagiul de cotizare, dar nefiind realizat în ultimele 6 luni, indemnizația de incapacitate temporară de muncă va fi zero. În acest caz, absențele de la locul de muncă sunt motivate, dar salariatul nu va beneficia de indemnizație de incapacitate temporară de muncă. El va avea zile libere neplătite, cu statut de absențe motivate;

h) concediul pentru accident de muncă sau boală profesională, în ipoteza cumulului de funcții. Plata indemnizației pentru incapacitate temporară

de muncă determinată de un accident de muncă se realizează în baza certificatului medical, doar de către angajatorul unde a avut loc accidentul de muncă. Dar incapacitatea temporară de muncă face ca salariatul să nu poată munci nici la angajatorul unde cumulează. Aici, el nu va beneficia de

indemnizație sau concediu, dar absențele vor fi motivate.

De precizat, în final, că enumerarea de mai sus are caracter exemplificativ; instituția zilelor libere este folosită frecvent de legiuitor, în acte normative dintre cele mai diverse.

A lucra **PENTRU** un angajator înseamnă în același timp a nu lucra **ÎMPOTRIVA** lui!

A lucra pentru un angajator înseamnă a nu întreprinde nimic de natură să-l prejudicieze, înseamnă a nu-i favoriza competitorii, a nu divulga altora informații confidențiale despre el, a nu-i face tu însuși concurență printr-o firmă proprie. Sunt lucruri de la sine înțelese atunci când semnezi un contract de muncă și pentru respectarea lor nu e necesară încheierea unui act suplimentar special.

Aceste lucruri se încadrează la **obligatia de fidelitate** prevăzută la art. 39 alin. (2) lit. d) din Codul muncii, care presupune, la modul general, ca salariatul să se abțină de la orice activități prin care sunt încălcate, direct sau indirect, interesele legitime ale patronului.

Este o obligație permanentă, pe întreaga durată a contractului de muncă, chiar și pe perioadele de suspendare, când salariatul nici nu mai muncește și nici nu mai este plătit (se află în concediu medical, de formare profesională, de creștere a copilului etc.).

El nu are voie să folosească informațiile dobândite în calitate de salariat pentru a afecta negativ afacerea angajatorului său. În caz că o face, fapta sa constituie abatere disciplinară și se poate sancționa cu oricare dintre sancțiunile prevăzute de Codul muncii, inclusiv cu concedierea. Iar dacă angajatorul poate dovedi că fapta respectivă a produs și un anumit prejudiciu, va putea pretinde și despăgubiri.

Atenție, nu este vorba despre încălcări ale obligației de fidelitate dacă salariatul:

- își informează angajatorul că își caută un loc de muncă la o companie concurentă sau că intenționează să plece în curând și să își înființeze propria lui firmă, cu același obiect de activitate;
- recrutează oameni pentru viitoarea lui firmă (cu excepția actualilor colegi);
- face unele aranjamente în vederea unei concurențe viitoare (de exemplu, solicită un credit la bancă pentru a-și finanța propria afacere).

Nu constituie încălcări nici activitățile desfășurate de salariat cu prilejul delegării sau detașării într-o altă unitate sau activitățile desfășurate cu acordul angajatorului.

În schimb, salariatul își încalcă obligația de fidelitate dacă:

- încearcă să îi convingă pe clienții/furnizorii angajatorului actual să facă afaceri cu el la viitoarea lui firmă;
- oferă joburi celorlalți salariați ai angajatorului său;
- copiază sau memorează informații de la actualul lui loc de muncă în vederea unei concurențe viitoare;
- desfășoară în timpul orelor de program pregătiri pentru o viitoare concurență.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Radiografia angajaților români: istoviți, dar încă motivați

Salariații din România resimt tot mai puternic creșterea costului vieții și nesiguranța locului de muncă, iar acestea se reflectă din ce în ce mai vizibil în relația cu angajatorul. În ciuda greutăților, oamenii rămân implicați și dispuși să se adapteze, fiind gata să facă mai mult, în timp ce resursele personale se restrâng.

Datele studiului PwC Global Workforce Hopes and Fears, colectate în lunile mai și iunie 2026 de la 49.364 de angajați din 48 de țări și regiuni, dintre care 447 din România, conturează o piață a muncii românească în care motivația continuă să fie ridicată. 73% din angajați susțin că se simt mândri de munca lor cel puțin o dată pe săptămână și 65% sunt dispuși să facă mai mult decât li se cere, față de 57% în 2025. Iar 56% spun că așteaptă cu plăcere să meargă la muncă, procent neschimbat față de anul anterior. Disponibilitatea pentru schimbare este chiar mai puternică: 63% se consideră pregătiți să se adapteze la noi moduri de lucru, față de 50% în Europa Centrală și de Est (CEE) și 52% la nivel global.

În ultimul an, situația financiară s-a înrăutățit rapid. Doar 23% din angajații români declară că le mai rămân bani după plata facturilor, față de 39% în 2025. 58% își achită facturile, dar rămân cu puțin sau cu nimic până la sfârșitul lunii, iar 17% întâmpină dificultăți la plata lor.

Această presiune se simte și la locul de muncă. 71% din respondenții din România consideră că scumpirea vieții a avut un impact moderat sau major asupra lor la muncă, față de 56% în CEE și 62% la nivel global. Dintre cei afectați de creșterea prețurilor, 46% au afirmat că nivelul lor de stres a crescut. În paralel, 40% declară că volumul de muncă a crescut într-o măsură mare sau foarte

mare, iar pentru 28% ritmul schimbărilor este greu de gestionat. Pentru 32% din angajați oboseala sau burnout-ul reprezintă principala limitare a productivității.

Nesiguranța se reflectă și în relația cu angajatorul. Procentul celor foarte sau extrem de încrezători în securitatea locului de muncă a coborât de la 58% la 48% într-un singur an. Paradoxal, și intenția de plecare s-a redus: 18% sunt foarte sau extrem de predispuși să își schimbe locul de muncă în următoarele 12 luni, față de 25% în 2025. Într-o piață mai prudentă, scăderea intenției de a pleca nu reprezintă neapărat satisfacție, ci apare alături de scăderea încrederii și de presiunea financiară.

Un alt indicator relevant este încrederea în conducere, care a scăzut vizibil. Doar 45% au încredere în top management, față de 56% în 2025, și încrederea în managerul direct a coborât de la 57% la 52%. În același timp, 42% din respondenți consideră că sunt plătiți corect în raport cu valoarea pe care o aduc organizației.

Adoptarea inteligenței artificiale (AI) arată, de asemenea, un decalaj între disponibilitatea angajaților și ceea ce le oferă organizația. 58% au folosit AI la muncă în ultimele 12 luni, față de 42% în 2025, peste media regiunii (53%) și sub cea globală (64%). Iar în viața personală procentul urcă la 85%. Bariera principală nu este competența, ci lipsa ocaziilor de a folosi AI la muncă (25%).

Cifrele conturează un paradox greu de ignorat: angajații sunt dispuși să se implice mai mult, cu toate că au mai puțină siguranță financiară, mai multă presiune la muncă și mai puțină încredere în conducere. Oamenii rămân, pentru moment, dar relația lor cu munca pare mai greu de susținut.

Ce legătură există între fișele de post și transparența salarială?

Sunt fișele dvs. de post pregătite pentru noile cerințe de transparență salarială?

Vă oferim 50 de modele gata întocmite,
editabile, actualizate conform Legii
Transparenței Salariale.

Una dintre cele mai importante obligații pe care
vi le aduce **Directiva (UE) 2023/970** privind
transparența salarială este aceea de a garanta,
în firma dvs., salarii egale pentru aceeași muncă
sau muncă de valoare egală.

Primul pas este să aveți **fișe de post corecte,**
actualizabile și comparabile.

Pe baza informațiilor din acestea,
posturile pot fi evaluate unitar în funcție de
competențe, responsabilitate, efort și condiții
de muncă.



Fișele de post devin extrem de importante în noul context al transparenței salariale!

Fișele de post arată limpede ce muncă se prestează în mod real, ce competențe cer diversele
poziții din firmă, ce **responsabilități** implică, câtă **autonomie** presupun și în ce **condiții**
se desfășoară activitatea.

Vă oferim:

- Fișe de post – 50 de modele editabile
- Instrucțiuni de personalizare
- Formular de analiză a postului
- Evaluare a posturilor
- Checklist privind neutralitatea de gen

Pentru informații complete, accesați:
www.50fisedepost.legislatiamuncii.ro

**Vă mulțumim pentru fidelitatea
față de produsele
RENTROP & STRATON!**

**Nu uitați că puteți consulta
acest produs și online, accesând**

www.rsonline.ro

Trebuie doar să vă logați folosind codul dvs. de client

**(tehnologia folosită ne permite să actualizăm
produsele noastre din platforma **RSonline**).**

**Notă: Codul de client îl regăsiți
pe factura produsului sau îl puteți afla
sunând la **021 209 45 45** – Serviciul Clienți.**

