



- ✓ **Plafoanele plăților în numerar în 2025**
- ✓ **Ce se întâmplă cu CAS în sectorul construcției de la 1 ianuarie 2025?**
- ✓ **Prioritățile Inspecției Muncii în 2025. Ce trebuie să știe angajatorii pentru a evita sancțiunile**

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

Coordonator colectiv autori:
consilier juridic Gabriela Diță

Redactor-șef:
consilier juridic Gabriela Diță

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

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

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

Fotografii: adobestock

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

© 2024 – RENTROP & STRATON
ISSN 2668-7283
ISSN-L 2668-7283

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, 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

Câteva lămuriri importante privind majorarea salariului minim brut de la 1 ianuarie 2025 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, dar nu are stagiul de cotizare. Implicații 9

Ce se întâmplă cu CAS în sectorul construcții de la 1 ianuarie 2025? 9

Data încetării CIM în cazul decesului unui salariat 1

Aplicarea facilităților pentru suma de 300 lei în agricultură și industria alimentară 12

Plafoanele plăților în numerar în 2025 13

Personalul de conducere poate beneficia de concediu de odihnă suplimentar? 15

O salariată aflată în concediu medical la un angajator nu poate presta activitate la alt angajator 15

În ce condiții perioada studiilor universitare se ia în calcul la stabilirea stagiului de cotizare

pentru un concediu medical? 16

Credit cu dobândă preferențială pentru angajați.

Tratament fiscal 17

Instanța a decis

Neplata drepturilor salariale:
Rolul și limitele competenței Inspecției Muncii 18

Articole de specialitate

3 lucruri de avut în vedere de salariatul care își dă demisia 19

Legea prevede o procedură specială în cazul concedierilor colective 20

Salariatul aflat în perioada de probă are exact aceleași drepturi și obligații ca orice alt salariat! 21

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Prioritățile Inspecției Muncii în 2025.
Ce trebuie să știe angajatorii pentru a evita sancțiunile 22

Câteva lămuriri importante privind majorarea salariului minim brut de la 1 ianuarie 2025

de Gabriela Diță



În momentul de față, legea prevede un salariu minim pe economie de 4.050 de lei, conform H.G. nr. 1.506/2024. Dar cum trebuie interpretată această prevedere dacă angajatorul acordă regulat, lună de lună, și bonuri de masă? Aceste bonuri intră și ele în calculul salariului minim? De exemplu, e posibil ca un angajat să primească un salariu brut de 3.450 de lei + bonuri de masă în valoare de 600 de lei, în total 4.050 de lei?

Răspunsul este negativ. Salariul minim pe economie nu are nicio legătură cu beneficiile extrasalariale, cum sunt bonurile de masă. Ca urmare, angajatorul trebuie să plătească acest salariu minim de 4.050 de lei și concomitent, dacă vrea, poate să acorde și bonuri de masă sau alte sume cu caracter similar:

- 400 de euro anual pentru asigurări private de sănătate;
- 100 de euro anual pentru abonament la sală;
- 400 de euro anual contribuții la fondurile de pensii facultative;
- sume acordate în baza clauzei de mobilitate;
- sume pentru plasarea copiilor angajaților în unități de educație timpurie;
- sume pentru decontarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului etc.

Dar să reținem că toate aceste sume enumerate mai sus sunt opționale și, chiar dacă ele se adaugă lunar la veniturile angajatului, nu au nicio legătură cu salariul minim pe economie. Ele constituie beneficii extrasalariale, trebuie disociate de salariul minim, iar dacă angajatorul le ia în calcul ca să atingă nivelul de 4.050 de lei riscă o amendă între 3.000 și 5.000 de lei, conform art. 260 alin. (1) lit. a), modificat prin Legea nr. 283/2024.

Un semn de întrebare a ridicat și prevederea din O.U.G. nr. 156/2024, care spune că „*nu se datorează impozit pe venit și nu se cuprinde în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii suma de 300 lei/lună, reprezentând venituri din salarii și asimilate salariilor*”.

Unii au înțeles de aici că salariul minim ar fi de fapt de 3.750 de lei, și nu de 4.050 de lei. Ceea ce este greșit. Salariul minim este 4.050 de lei, în timp ce acei 300 de lei sunt doar o parte din acest salariu care este scutită de contribuții sociale, scopul fiind o creștere (mică) a sumei nete pe care o primesc angajații.

Noutăți legislative

O.U.G. nr. 156/2024 – supranumită „trenuleț”

Cu două ore înainte de anul nou s-a publicat în Monitorul Oficial nr. 1.334 din 31 decembrie 2024 Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 156/2024. Actul normativ cuprinde o serie de măsuri de austeritate, elimină multe dintre facilități și limitează beneficiile din sectorul bugetar. Prezentăm mai jos doar o parte dintre modificările care privesc raporturile de muncă.

1. S-au eliminat scutirile de la plata impozitului pe venit, în cazul programatorilor, al persoanelor angajate în construcții și al celor angajate în agricultură și industria alimentară.

2. Începând cu data de 1 ianuarie 2025, în construcții, agricultură și industria alimentară se aplică salarii minime speciale, astfel:

– pentru sectorul construcții, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, la suma de 4.582 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,334 ore pe lună, reprezentând în medie 27,714 lei/oră;

– pentru sectorul agricol și industria alimentară, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată va fi de 4.050 lei lunar, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 165,334 ore pe lună, reprezentând în medie 24,496 lei/oră. Pentru această categorie de salariați, salariul este identic cu salariul minim general.

3. Se menține prevederea potrivit căreia salariații plătiți cu salariul minim nu datorează impozit pe venit și contribuțiilor sociale asupra sumei de 300 de lei.

4. Salariile personalului bugetar rămân pe parcursul anului 2025 la nivelul lunii noiembrie 2024. La același nivel vor rămâne sporurile și primele bugetarilor, ca și indemnizația de hrană. Bugetarii nu vor beneficia în 2025 de ajutoare sau indemnizații la ieșirea la pensie, retragere, încetarea raporturilor de muncă/serviciu ori la trecerea în rezervă.

5. Ca și până acum, în sectorul bugetar orele suplimentare se vor compensa exclusiv cu timp

liber, și nu prin compensații financiare. Nu se vor deconta cheltuieli de transport la plecarea/în-toarcerea din concediul de odihnă.

6. În sectorul bugetar nu se vor mai acorda bilete de valoare, cu excepția tichetelor de creșă. Voucherele de vacanță vor avea un quantum de 800 lei, în perioada 1 ianuarie 2025-31 decembrie 2025 și vor fi acordate bugetarilor ale căror salarii de bază nete din luna anterioară acordării acestora sunt de până la 8.000 lei.

7. Se suspendă ocuparea prin concurs sau examen a posturilor vacante din autoritățile și instituțiile publice. Fac excepție posturile unice vacante.

8. Pensiile nu vor crește în 2025. Valoarea punctului de referință se menține la nivelul de 81 lei. Nu se actualizează cu rata medie anuală a inflației pensiile speciale.

9. Contractele colective de muncă din companiile de stat se pot negocia numai după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli în limitele stabilite în bugete. Aceste contracte nu vor putea prevedea bonusuri, prime, plăți compensatorii sau orice alte drepturi de natură salarială pentru retragerea din activitate ca urmare a pensionării. În cazul contractelor colective în vigoare la 1 ianuarie 2025, plata se va face eșalonat în termen de 5 ani în tranșe anuale egale.

10. Impozitul pe dividende crește de la 8% la 10%

11. Pragul de la microîntreprinderi scade de la 500.000 euro la 250.000 euro din 2025. În 2026 va ajunge la 100.000 euro.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 156/2024 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice pentru fundamentarea bugetului general consolidat pe anul 2025, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.334 din 31 decembrie 2024)

2 mai, zi liberă pentru bugetari

Prin H.G. nr. 2/2025 se stabilește pentru personalul din sistemul bugetar, ziua de 2 mai 2025 ca zi liberă.

Pentru recuperarea zilei de muncă stabilite ca zi liberă potrivit alin. (1), instituțiile și autoritățile publice își vor prelungi corespunzător timpul de lucru până la data de 31 mai 2025, potrivit planificărilor stabilite prin acte administrative emise la nivelul fiecărei autorități și instituții publice.

Pentru munca prestată nu se acordă timp liber corespunzător.

Prevederile nu se aplică personalului încadrat în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității și nici magistraților și celorlalte categorii de personal din cadrul instanțelor judecătorești implicate în soluționarea proceselor cu termene de judecată în ziua de 2 mai 2025.

În ziua de 2 mai 2025, prin centrala Ministerului Finanțelor, se efectuează operațiuni de încasări și plăți, operațiuni de plăți privind serviciul datoriei publice, precum și eventualele operațiuni de debitare dispuse de Comisia Europeană din contul de resurse proprii în lei deschis la Trezoreria Statului.

Operațiunile de încasări prin virament transmise prin sistemul electronic de plăți unităților Trezoreriei Statului în data de 2 mai 2025 se înregistrează în contabilitatea structurilor cu atribuții în domeniul decontării din centrala Ministerului Finanțelor în data de 2 mai 2025, iar în contabilitatea unităților teritoriale ale Trezoreriei Statului, cu ziua lucrătoare următoare zilei prevăzute la art. 1 alin. (1).

Eventualele returnări la încasare aferente operațiunilor înregistrate la nivelul unităților Trezoreriei Statului în data de 30 aprilie 2025 se întocmesc de unitățile teritoriale ale Trezoreriei Statului cu data de 2 mai 2025.

Dobânzile calculate la disponibilitățile păstrate în contul curent general al Trezoreriei Statului, pentru care, potrivit reglementărilor legale în vigoare, există obligația acordării de dobânzi aferente lunii aprilie 2025, se înregistrează de unitățile Trezoreriei Statului în conturile corespunzătoare cu data de 2 mai 2025.

Prin ordin al viceprim-ministrului, ministrului finanțelor, poate fi stabilită și desfășurarea altor operațiuni prin Trezoreria Statului.

Unitățile/Subdiviziunile administrativ-teritoriale care în data de 2 mai 2025 au scadență la obligațiile de plată aferente convențiilor de

împrumuturi din venituri din privatizare, potrivit scadențelor de plată anexate acestora la convențiile de împrumut, vor efectua plata sumelor scadente înaintea acestei date.

(Hotărârea Guvernului nr. 2 din 10 ianuarie 2025 privind stabilirea zilelor lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, pentru anul 2025, publicată în Monitorul Oficial nr. 19 din 13 ianuarie 2025)

Sporul pentru condiții deosebit de periculoase. Decizia ICCJ 76/2024

Tribunalul București – Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale a dispus, prin încheierea din 11 septembrie 2024, în Dosarul nr. 11.155/3/2024, sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în temeiul dispozițiilor art. 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 62/2024 privind unele măsuri pentru soluționarea proceselor privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a proceselor privind prestații de asigurări sociale (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 62/2024), în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarele chestiuni de drept:

Dacă reclamanților, în calitate de personal contractual al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului a Sectorului 4 București, în perioada 26 ianuarie 2022 – la zi și în continuare, li se cuvine și le poate fi acordat sporul pentru condiții deosebit de periculoase prevăzut de art. 14 alin. (1) lit. a) anexa nr. II din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare (Legea-cadru nr. 153/2017), în proporție de 50% din salariul de bază, conform articolului unic pct. I lit. A subpct. 3 anexa nr. 9 din Regulamentul-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și asistență socială”, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 153/2018, cu modificările și completările ulterioare (Regulamentul-cadru aprobat

Din practică

Salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, dar nu are stagiul de cotizare. Implicații

Concediile medicale fără stagiul de cotizare se scad din vechime?

Soluția specialistului:

Conform art. 145 alin. (4) din Codul muncii, la stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152² se consideră perioade de activitate prestată.

Această reglementare nu se referă la perioadele de **concediu medical** pentru incapacitate temporară de muncă, ci la perioadele de incapacitate temporară de muncă. Dacă salariatul nu are stagiul de cotizare, el se află în incapacitate temporară de

muncă, însă nu beneficiază de concediu medical în lipsa stagiului de cotizare.

Întrucât salariatul s-a aflat în incapacitate temporară de muncă, considerăm că se aplică textul citat din Codul muncii, text care, așa cum am arătat, se referă la incapacitate temporară de muncă.

Prin urmare, perioadele de incapacitate temporară de muncă se iau în calcul la stabilirea duratei concediului de odihnă chiar dacă salariatul nu se află în concediu medical, întrucât îi lipsește stagiul de cotizare.

Perioada incapacității temporare de muncă nu reprezintă stagiul de cotizare la sistemul de pensii, deoarece nu se plătesc contribuții sociale. De asemenea, perioada respectivă nu reprezintă vechime în muncă pentru acordarea drepturilor ce se stabilesc în raport cu vechimea în muncă, cum ar fi spor de vechime.

Ce se întâmplă cu CAS în sectorul construcții de la 1 ianuarie 2025?

În contextul eliminării facilităților fiscale, toți angajații din construcții vor plăti CAS de 25% din venitul brut? Chiar dacă unii dintre ei nu contribuie la Pilonul II (inclusiv pensionarii)? Dacă da, cum se distribuie această contribuție pentru cei care nu sunt obligați să contribuie la Pilonul II? Există alte schimbări importante de care angajații din construcții ar trebui să fie conștienți?

Soluția specialistului:

Conform Legii nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat:

Contribuția la fondul de pensii

Art. 42

(1) Contribuția la fondul de pensii este parte din contribuția individuală de asigurări sociale datorată la sistemul public de pensii.

Instanța a decis

Neplata drepturilor salariale. Rolul și limitele competenței Inspecției Muncii

Când un angajator nu plătește drepturile salariale cuvenite, salariatul are posibilitatea de a se adresa instanței de judecată. Aceasta reprezintă modalitatea legală prin care angajatorul poate fi obligat să achite drepturile salariale refuzate de bunăvoie.

Mulți salariați aleg să sesizeze inspectoratele teritoriale de muncă pentru a semnală refuzul angajatorilor de a plăti salariile restante. Este important de menționat că inspectorii de muncă nu au competența legală de a obliga direct un angajator la plata acestor drepturi. O astfel de obligație poate fi stabilită doar prin intermediul unei hotărâri judecătorești.

Totuși, aceștia pot contribui indirect într-o astfel de situație prin emiterea unor măsuri și monitorizarea respectării acestora.

Un exemplu concret este speța judecată de Tribunalul Brașov la data de 26 iulie 2024.

Un inspector de muncă a dispus, printr-un proces-verbal, obligarea unui angajator să achite drepturile salariale restante într-un termen de 14 zile.

De asemenea, angajatorului i s-a pus în vedere să informeze inspectoratul despre îndeplinirea acestei măsuri.

Angajatorul, considerând că inspectorul de muncă a acționat în afara competențelor legale, a contestat procesul-verbal în instanță, solicitând anularea acestuia.

Argumentul principal a fost că inspectorii de muncă nu pot impune obligații de plată a salariilor restante.

Tribunalul a respins acțiunea angajatorului, invocând prevederile art. 6 alin. (2) lit. a)-b) din Legea nr. 108/1999 privind organizarea Inspecției Muncii. Conform acestora, Inspecția Muncii are atribuții specifice în domeniul relațiilor de muncă, inclusiv verificarea stabilirii și acordării drepturilor salariale cuvenite.

De asemenea, instanța a reținut că, potrivit art. 19 lit. i) și art. 23 din aceeași lege, inspectorii de muncă pot dispune angajatorilor măsuri pentru remedierea într-un timp determinat a neconformităților constatate, iar neîndeplinirea sau îndeplinirea parțială a măsurilor dispuse, la termenele stabilite, constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei.

Astfel, instanța a concluzionat că inspectorul de muncă a acționat în limitele competențelor legale, iar procesul-verbal contestat a fost menținut.

Așadar, lipsa competenței inspectorilor de muncă de a impune plata drepturilor salariale restante nu reprezintă un argument juridic pentru contestarea procesului-verbal de stabilire a măsurii.

Evident, pot exista alte argumente de contestare, situație în care angajatorii sunt încurajați să utilizeze calea judiciară.

În caz contrar, la expirarea termenului stabilit în procesul-verbal, inspectorul de muncă poate aplica sancțiunea contravențională a amenzii pentru neîndeplinirea măsurii în termenul stabilit.

Articole de specialitate

3 lucruri de avut în vedere de salariatul care își dă demisia

Demisia este un drept al oricărui salariat, oricare ar fi tipul de contract pe care îl are cu angajatorul – pe durată determinată sau nedeterminată, cu timp parțial, prin agent de muncă temporară etc. Dacă el, salariatul, vrea să demisioneze, nimeni nu îl poate împiedica să facă acest pas, sub niciun motiv, singurele condiții pe care trebuie să le îndeplinească fiind următoarele: 1) să își depună demisia în scris; 2) să respecte termenul legal de preaviz și 3) să restituie cheltuielile cu formarea sa profesională suportate de angajator. Să analizăm pe rând aceste condiții.

1. Demisia se depune în scris. O demisie verbală nu are, deci, nicio valoare juridică, oricât de clar exprimată ar fi ea. De unde să știe angajatorul că peste câteva zile salariatul nu se va răzgândi și nu va veni senin la serviciu, spunând că demisia (verbală) a fost doar un capriciu de moment, o vorbă aruncată la nervi?

Demisia scrisă e o dovadă clară a încetării raporturilor de muncă, ea primește număr de înregistrare, produce imediat efecte și, foarte important, nu mai poate fi retrasă. Poate fi anulată, la cererea salariatului, dar doar dacă angajatorul este de acord cu acest lucru.

De menționat că angajatorul este obligat să înregistreze demisia unui salariat. El nu poate amâna momentul înregistrării, sperând că astfel îl forțează pe salariat să rămână mai mult în firmă, deoarece în acest caz riscă o amendă între 1.500 de lei și 3.000 de lei conform art. 260 lit. n) din Codul muncii.

2. A doua condiție: preavizul. După depunerea demisiei, salariatul nu poate pleca imediat, el trebuie să mai stea în firmă o perioadă (perioada de preaviz) convenită la momentul încheierii contractului individual de muncă și care nu poate fi

mai mare de 20 de zile lucrătoare (pentru salariații cu funcții de execuție) sau 45 de zile lucrătoare (pentru cei cu funcții de conducere).

Pe toată durata preavizului, salariatul va avea aceleași drepturi și obligații ca până la prezentarea demisiei, ceea ce înseamnă că activitatea lui va fi exact aceeași.

Dar ce se întâmplă dacă salariatul decide să nu respecte termenul de preaviz și nu se mai prezintă la serviciu? Teoretic, el poate fi sancționat disciplinar sau chiar poate fi dat în judecată și să i se ceară daune dacă prin absența lui a produs anumite prejudicii.

Doar că în practică nu prea se întâmplă așa ceva: procedura disciplinară durează adesea mai mult decât termenul de preaviz, iar o acțiune în instanță se justifică numai dacă prejudiciul suferit de angajator ca urmare a plecării intempestive a salariatului este suficient de mare încât să merite toată bătaia de cap și costurile unui proces.

Există însă o situație în care este perfect legal ca salariatul demisionar să plece fără să mai respecte termenul de preaviz. Astfel, art. 81 alin. (8) din Codul muncii prevede că salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

Se încadrează aici, de exemplu, cazurile în care angajatorul nu-i plătește la timp salariul, îi solicită să îndeplinească alte sarcini decât cele prevăzute în fișa postului, îi schimbă locul muncii (permanent, nu prin delegare), îl evaluează după criterii arbitrare etc.

Și, având în vedere că o astfel de demisie constituie o excepție, este necesar ca ea să conțină și justificarea salariatului pentru nerespectarea termenului de preaviz. Este singura situație când demisia trebuie motivată, în toate celelalte situații

să îi propună salariatului trecerea pe un loc de muncă vacant din unitate, chiar dacă postul respectiv ar corespunde pregătirii profesionale a salariatului. Prevederile art. 64 din Codul muncii nu sunt aplicabile aici.

4) În cazul unei concedieri colective, dacă angajatorul reînființează posturile pe care le desființase, în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat fără perioadă de probă.

5) Dacă salariatul intră în concediu medical, perioada de probă se suspendă. Într-adevăr, potrivit art. 49 alin. (6) din Codul muncii, în cazul suspendării contractului individual de muncă, se suspendă toate termenele care au legătură cu

încheierea contractului individual de muncă, cu excepția încetării de drept.

6) Ce se întâmplă dacă salariața aflată în perioada de probă este gravidă? Contractul ei poate înceta, ca orice alt contract de probă. Art. 60 alin. (1) lit. c) din Codul muncii interzice concedierea salariații gravide, doar că aceasta nu este o concediere, ci o încetare specială.

7) În schimb, dacă salariața/salariatul care se află în perioada de probă se află totodată și în concediu de creștere a copilului sau în plata stimulentei de inserție, contractul de muncă nu va putea înceta. O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor interzice angajatorului să inițieze orice încetare a contractului, nu numai o concediere.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Prioritățile Inspecției Muncii în 2025. Ce trebuie să știe angajatorii pentru a evita sancțiunile

Programul-cadru de acțiuni al Inspecției Muncii pentru anul 2025 introduce noi direcții de control și continuă unele inițiative din 2024. Această dinamică impune o atenție sporită la respectarea prevederilor legale în domeniile relațiilor de muncă și securității și sănătății în muncă (SSM).

Printre noile direcții vizate se numără verificarea serviciilor externe de prevenire și protecție, monitorizarea întreprinderilor mici, combaterea discriminării la locul de muncă și conștientizarea riscurilor psihosociale, inclusiv stres, depresie sau epuizare.

De la colaborările cu serviciile externe de prevenire și protecție până la implementarea măsurilor pentru egalitate de șanse între femei și bărbați și utilizarea corectă a noii aplicații REGES

Online, calendarul campaniilor și acțiunilor de control evidențiază prioritățile inspectorilor de muncă în următoarele 12 luni.

Recomandări pentru angajatori

1. Revizuirea colaborărilor cu serviciile externe de prevenire și protecție.
 - ✓ Asigurați-vă că acestea respectă obligațiile legale și contribuie efectiv la reducerea riscurilor SSM.
2. Evaluarea riscurilor în întreprinderile mici.
 - ✓ Implementați măsuri adecvate de prevenire și protecție, chiar și cu resurse limitate.

3. Asigurarea egalității de șanse.

- ✓ Revizuiți politicile interne pentru a elimina orice formă de discriminare la locul de muncă.

4. Gestionarea riscurilor psihosociale.

- ✓ Identificați și abordați factorii de stres și alte riscuri psihosociale care pot afecta angajații.

5. Actualizarea cunoștințelor despre REGES Online.

- ✓ Familiarizați-vă cu modificările legislative care implică înregistrările în noua aplicație și asigurați respectarea prevederilor legale aplicabile.

Programul-cadru de acțiuni al Inspecției Muncii pentru anul 2025

I. CAMPANII EUROPENE

1. Organizarea și desfășurarea Săptămânii Europene de Securitate și Sănătate în Muncă – Securitatea și sănătatea în muncă în era digitală, sub egida Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă – Trimestrul IV

II. CAMPANII NAȚIONALE ÎN DOMENIILE SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII ÎN MUNCĂ ȘI RELAȚII DE MUNCĂ

2. Campanie națională de verificare a modului de respectare a cerințelor minime de SSM și a modului de respectare a prevederilor legale în domeniul relațiilor de muncă în șantierul temporar sau mobile din domeniul construcțiilor, cod CAEN 41, 42, 43 – Trimestrele I-IV

3. Campanie națională de verificare a respectării prevederilor legale în domeniul SSM, precum și în domeniul relațiilor de muncă în agricultură, silvicultură, vânătoare și pescuit – Trimestrele II-III

4. Campanie privind verificarea modului de respectare de către beneficiari a prevederilor Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, cu modificările și completările ulterioare, precum și a normelor de aplicare a acesteia, în domeniul relațiilor de muncă și în domeniul SSM – Trimestrul III

III. CAMPANII NAȚIONALE ÎN DOMENIILE SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII ÎN MUNCĂ

5. Campanie națională „Valențele culturale ale securității și sănătății în muncă” pentru formarea unei culturi de prevenire în rândul tinerilor din licee și școli profesionale” – Trimestrele I-II

6. Campanie de verificare a modului în care serviciile externe de prevenire și protecție respectă obligațiile legale și de verificare a activităților pe care le desfășoară în întreprinderi – Trimestrele I-IV

IV. CAMPANII NAȚIONALE ÎN DOMENIUL SUPRAVEGHERII PIEȚEI

7. Campanie națională de supraveghere a pieței produselor industriale din domeniul de competență al Inspecției Muncii, conform Programului sectorial pentru anul 2025, coordonat de către Comisia Europeană – Trimestrele I-IV

V. CAMPANII NAȚIONALE ÎN DOMENIUL RELAȚIILOR DE MUNCĂ

8. Campanie privind identificarea și combaterea cazurilor de muncă nedeclarată și subdeclarată în domenii susceptibile utilizării frecvente a acesteia (ex: construcții, protecție și pază, servicii auto, depozite, comerț, restaurante, baruri și alte activități de servire a băuturilor, hoteluri și facilități cazare, activități de jocuri de noroc și pariuri etc.) – Trimestrele I-IV

9. Campanie națională pentru verificarea respectării prevederilor legale cu privire la condițiile de funcționare și procedura de înregistrare a agenților de plasare a forței de muncă în străinătate, potrivit Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată, cu modificările și completările ulterioare – Trimestrele I-IV

10. Campanie privind verificarea modului de respectare de către angajatori a prevederilor O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, cu modificările și completările ulterioare – Trimestrele I-IV