



- ✓ Se poate acorda un bonus angajaților în funcție de vechimea în companie? Poate fi aceasta o formă de discriminare?
- ✓ Care este casa de sănătate competentă pentru depunerea cererilor de recuperare a indemnizațiilor medicale?
- ✓ Salariată însărcinată. Reducerea timpului de lucru în baza recomandării medicului

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

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

Coordonator colectiv autori:
consilier juridic Gabriela Diță

Redactor-șef:
consilier juridic Gabriela Diță

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

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

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

Fotografii: freepik.com

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

Corespondență:
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, 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

Au crescut amenzile
pentru munca la negru! 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Se poate acorda un bonus angajaților în funcție de vechimea
în companie? Poate fi aceasta o formă de discriminare? 8

Care este casa de sănătate competentă pentru depunerea
cererilor de recuperare a indemnizațiilor medicale? 9

Salariatul refuză să primească decizia de sancționare.
Cum trebuie să procedeze angajatorul? 10

Poate o firmă să angajeze un instructor de fitness
pentru salariați? 10

Activitate prestată în alte state membre UE. Precizări privind
formularul A1 11

Un prestator de servicii REGES nu poate subcontracta
serviciile 12

Poate fi angajat un cetățean moldovean care a obținut cetățenie
română, dar nu are încă CNP românesc? 12

Obligația de înregistrare a punctelor de lucru.
Regimul salariaților alocați unui punct de lucru 13

Salariată însărcinată. Reducerea timpului de lucru în baza
recomandării medicului 14

REGES-ONLINE. Obligația de a completa elementele noi 15

Ce tip de contract este cel mai potrivit în cazul unor activități
cu caracter ocazional? 16

Instanța a decis

Pontajul salariaților mobili. De ce nu orice șantier este
«loc de muncă» 18

Articole de specialitate

De ce este importantă radierea sancțiunilor disciplinare prevăzută
la art. 248 din Codul muncii? 19

Salariatul plătit cu salariul minim pe economie poate fi sancționat
disciplinar cu reducerea salariului? 20

Situații în care reintegrarea salariatului concediat nelegal
nu mai este posibilă 21

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

REGES-ONLINE – printre prioritățile Inspecției Muncii
pentru acțiunile de control din 2026 22

Au crescut amenzile pentru munca la negru!

de Gabriela Diță



Legea nr. 239/2025 a modificat art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii respectiv la sancționarea muncii la negru, instituind amenzi mult mai dure, anume 40.000 de lei pentru fiecare persoană primită la muncă fără încheierea unui contract individual de muncă (față de 20.000 de lei anterior), fără a se depăși valoarea cumulată de 1.000.000 de lei (200.000 de lei anterior).

Reamintim că până în august 2017, munca la negru constituia infracțiune. Astfel, conform Codului muncii de la acea vreme, primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă constituia infracțiune și se sancționa cu închisoare de la 3 luni la 2 ani.

Practica a arătat însă că această sancțiune nu se aplica aproape niciodată. Într-adevăr, angajatorilor aflați în culpă li se întocmeau dosare penale, doar că instanțele de judecată pronunțau aproape întotdeauna soluții de neîncepere a urmăririi penale sau chiar de achitare, considerând că fapta nu constituia un pericol social.

Concret, în perioada 2016-2017, inspectoratele teritoriale de muncă au identificat 349 de situații în care au fost primite la muncă mai mult de 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă și în peste 90% din aceste situații soluția a fost neînceperea sau încetarea urmăririi penale. Singura sancțiune a constat într-o amendă administrativă, cu un quantum de doar 500-1.000 de lei, creându-se în acest mod și o discriminare evidentă față de angajatorii care aveau, de exemplu, 3 angajați la negru și care erau sancționați cu o amendă de 20.000 de lei pentru fiecare dintre aceștia.

Ca urmare, în august 2017, a apărut O.U.G. nr. 53/2017 care a scos munca la negru din rândul infracțiunilor și a stabilit că primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără încheierea unui contract individual de muncă se sancționează cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei.

Iar acum, prin Legea nr. 239/2025, nivelul a crescut, iată, la 40.000 de lei, respectiv 1.000.000 de lei, motivul principal fiind acela că vechile amenzi deveniseră acceptabile – chiar dacă erau prinși și sancționați, angajatorii contravenienți considerau că economiile făcute prin neplata contribuțiilor aferente salariilor justifică riscul utilizării muncii la negru.

Noutăți legislative

Modul de declarare a indemnizației medicale în Formularul 112

Având în vedere că aplicarea dispozițiilor în vigoare ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, generează obligația recalculării indemnizațiilor pentru concedii medicale și declararea acestora pentru lunile anterioare, cu consecința depunerii unui număr semnificativ de declarații rectificative D112 și a corectării fișierelor SAF-T, și ținând cont de faptul că această situație determină o sarcină administrativă disproporționată pentru angajatori, casele de asigurări de sănătate și autoritățile fiscale, precum și riscuri ridicate de neconformare și aplicare neunitară a legislației, având în vedere că mecanismul actual conduce la stabilirea de obligații fiscale accesorii pentru diferențe rezultate exclusiv din recalculări ulterioare, întrucât menținerea acestui cadru normativ riscă să blocheze funcționarea sistemelor de declarare și administrare fiscală și să genereze litigii și disfuncționalități majore în sistemul de asigurări sociale de sănătate, se impune adoptarea de urgență a unei reglementări care să clarifice modul de includere și declarare a diferențelor de indemnizații, în scopul protejării interesului public general și al asigurării funcționării coerente a administrației fiscale și a sistemului de asigurări sociale de sănătate, prin art. VII din din O.U.G. nr. 89/2025 se completează articolul 17 din O.U.G. nr. 158/2005 cu alin. (1²), cu următorul cuprins:

(1²) Pentru situațiile în care perioada de incapacitate temporară de muncă pentru care s-au eliberat certificatele de concediu medical conform alin. (1) se prelungește în luna următoare și conduce la depășirea perioadelor prevăzute la lit. a) și b) ale aceluiași alineat, diferențele de indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii, rezultate ca urmare a recalculării și aferente lunii

anterioare celei în care are loc această operațiune, se includ în veniturile lunii în care sunt determinate și se declară în Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate prevăzută la art. 147 alin. (1) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, aferentă aceleiași luni.

Noua reglementare stabilește că diferențele de indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă rezultate ca urmare a recalculărilor se includ în veniturile lunii în care sunt determinate și se declară în declarația fiscală aferentă acelei luni, **fără a mai fi necesară rectificarea** declarațiilor pentru lunile anterioare.

Această soluție nu modifică drepturile substanțiale ale salariaților în materie de concedii medicale, dar are relevanță practică semnificativă pentru angajatori, prin simplificarea obligațiilor declarative și reducerea riscurilor de neconformare generate de recalculările retroactive.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89 din 23 decembrie 2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.203 din 24 decembrie 2025)

Concediul medical din februarie 2026

Art. II din O.U.G. nr. 91/2025 privind stabilirea unor măsuri în cadrul sistemului de sănătate, prevede astfel:

Art. II – (1) Pentru certificatele de concediu medical eliberate în perioada 1 februarie 2026-31 decembrie 2027, indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate prevăzute prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, se calculează și se plătesc prin diminuarea cu o zi și se suportă după cum urmează:

a) de către angajator, din a 2-a zi până inclusiv în a 6-a zi de incapacitate temporară de muncă, în cazul indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, cu excepția indemnizațiilor aferente certificatelor de concediu medical acordate persoanelor asigurate pentru care a fost instituită măsura izolării, potrivit Legii nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

b) din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, începând cu:

(i) ziua următoare celor suportate de angajator, conform lit. a), și până la data încetării incapacității temporare de muncă a asiguratului sau a pensionării acestuia;

(ii) a 2-a zi în cazul indemnizațiilor care se suportă integral potrivit legii din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

(2) Perioadele de diminuare a indemnizației de asigurări sociale de sănătate potrivit alin. (1) constituie stagiul de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, cu menținerea calității de asigurat în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate.

(3) Modalitatea de punere în aplicare a prevederilor alin. (1) se aprobă prin normele prevăzute la art. 56 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență.

Conform prevederilor mai sus expuse, **în cazul certificatelor de concediu medical eliberate în perioada 1 februarie 2026–31 decembrie 2027, calculul și plata se fac începând cu ziua a 2-a.**

Concediile de asigurări sociale de sănătate, acordate pe baza certificatului medical, sunt enumerate în art. 2 din O.U.G. nr. 158/2005. Unele sunt reglementate și în Codul muncii, în art. 50 și 51, în timp ce altele, precum concediul pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice sau concediul de risc maternal, nu se regăsesc în această enumerare. Reglementarea concediului pentru incapacitate temporară de muncă are caracter de drept comun pentru aceste concedii, sub aspectul beneficiarilor, condițiilor de acordare și al

indemnizațiilor, chiar dacă noțiunea de concediu medical este mai largă.

Modalitatea de punere în aplicare a prevederilor alin. (1) se aprobă prin normele prevăzute la art. 56 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 91 din 30 decembrie 2025 privind stabilirea unor măsuri în cadrul sistemului de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.223 din 31 decembrie 2025)

Zile de odihnă pentru interni

Prin Legea nr. 209/2025 s-a modificat și completat Legea nr. 176/2018 privind internshipul.

Modificarea vizează majorarea plafonului contractelor de internship ce pot fi încheiate simultan de la 5% la 10% din numărul total al salariaților.

Totodată, a fost introdus un nou articol, art. 20¹, care consacră dreptul internului la zile de odihnă plătite, proporțional cu durata programului, fără posibilitatea compensării de către organizația-gazdă la finalul programului de internship.

(Legea nr. 209 din 8 decembrie 2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 176/2018 privind internshipul, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.133 din 8 decembrie 2025)

O nouă modificare a Codului muncii

Prin art. XXXIV din Legea nr. 239/2025 se modifică art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, astfel:

e) prin derogare de la prevederile art. 8 alin. (2) lit. a) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare, primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), se sancționează cu amendă de 40.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 1.000.000 lei.

Anterior, sancțiunea era de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei. Practic, amenda

pentru fiecare persoană s-a dublat, de la 20.000 lei la 40.000 lei, dar valoarea cumulată a fost extinsă de la 200.000 lei la 1.000.000 lei.

(Legea nr. 239 din 15 decembrie 2025 privind stabilirea unor măsuri de redresare și eficientizare a resurselor publice și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul oficial nr. 1.160 din 15 decembrie 2025)

Reguli noi pentru inspectorii de muncă

Art. XXXIII din Legea nr. 239/2025 stabilește reguli noi pentru inspectorii de muncă ce vin în control.

Astfel, în scopul realizării activităților de control și de cercetare a evenimentelor, personalul din cadrul Inspecției Muncii și al inspectoratelor teritoriale de muncă care ocupă funcții publice specifice poartă înregistratoare audio-video portabile de tip body worn camera și au dreptul ca, pentru exercitarea atribuțiilor prevăzute de lege, să fixeze cu mijloace foto-audio-video din dotare activitățile desfășurate la locul de muncă controlat, fără consimțământul persoanelor vizate.

Autoritatea poate păstra imaginile fotografice ori înregistrările audio și/sau video obținute pe o perioadă de 6 luni de la data obținerii acestora, cu excepția situațiilor în care sunt utilizate în cadrul unei proceduri judiciare, caz în care acestea urmează regimul probelor. La împlinirea acestui termen, imaginile și/sau înregistrările se distrug prin proceduri ireversibile.

Se interzice prelucrarea datelor cu caracter personal conținute de imaginile fotografice ori înregistrările audio și/sau video în alte scopuri decât cele în care au fost colectate, cu excepția situațiilor prevăzute expres de lege și numai dacă sunt asigurate garanțiile necesare pentru protejarea drepturilor persoanelor vizate.

Înregistrarea și fixarea, de către personalul menționat, a activităților specifice, prin utilizarea mijloacelor foto-audio-video din dotare, precum și păstrarea înregistrărilor audio și/sau video și a imaginilor fotografice astfel obținute se realizează cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE.

Procedura privind înregistrarea și fixarea cu mijloace foto-audio-video din dotare a activităților specifice, stocarea și accesarea acestora se stabilește prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale.

(Legea nr. 239 din 15 decembrie 2025 privind stabilirea unor măsuri de redresare și eficientizare a resurselor publice și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul oficial nr. 1.160 din 15 decembrie 2025)

Concediul pentru creșterea copilului în învățământ

Legea nr. 235/2025, a completat Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023 și Legea învățământului superior nr. 199/2023, introducând garanții explicite pentru exercitarea unor drepturi de natură profesională în contextul suspendării raporturilor de muncă sau de studii ca urmare a concediilor legale pentru creșterea copilului sau de acomodare.

În domeniul carierei didactice, noua reglementare consacră dreptul cadrelor didactice aflate în concediu pentru creșterea copilului sau în concediu de acomodare de a relua procedurile de licențiere, definitivare sau acordare a gradelor didactice la prima sesiune organizată după reluarea activității, fără reluarea inspecțiilor ori a probelor deja efectuate, inclusiv în cazul concediilor succesive.

Totodată, în învățământul superior, legea prevede că întreruperea programului de doctorat pentru astfel de concedii determină prelungirea corespunzătoare a duratei studiilor, recunoscând efectele suspendării generate de exercitarea unor drepturi specifice dreptului muncii și asigurând continuitatea parcursului profesional și academic, la cererea studentului-doctorand.

(Legea nr. 235 din 12 decembrie 2025 pentru completarea art. 185 din Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023 și pentru completarea art. 62 din Legea învățământului superior nr. 199/2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.163 din 16 decembrie 2025)

Condiții extindere aplicare CCM la nivel de sector

Se aprobă extinderea la nivelul tuturor unităților din sector a aplicării prevederilor Contrace-

tului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de negociere colectivă 42 – Activități de asigurări și reasigurări, înregistrat la Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale cu nr. 990 din 24 iunie 2025 și publicat în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, nr. 4 din 16 iulie 2025.

Conform art. 110 alin. (4) din Legea dialogului social nr. 367/2022, în situația în care numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare ale unui contract colectiv de muncă este mai mare decât 35% din numărul total al angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă, aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de negociere colectivă poate fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit și se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

Extinderea aplicării se realizează începând cu data intrării în vigoare a prezentei hotărâri și până la data de 1 iulie 2027.

Unitățile de asigurări și reasigurări ale căror contracte colective de muncă se află în derulare vor avea în vedere alinierea la măsurile prevăzute în Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de negociere colectivă 42 – Activități de asigurări și reasigurări, în cadrul negocierii ocazionate de expirarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

(Hotărârea Guvernului nr. 1.109 din 18 decembrie 2025 privind extinderea aplicării prevederilor Contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul sectorului de negociere colectivă 42 – Activități de asigurări și reasigurări, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.184 din 22 decembrie 2025)

Salariul minim și suma deductibilă în 2026

Art. III din O.U.G. nr. 89/2025 stabilește modificarea salariului minim de la data de 1 iulie 2026, precum și suma deductibilă, astfel:

Prin derogare de la prevederile art. 78, art. 139 alin. (1), art. 140, art. 157 alin. (1) și ale art. 220^d alin. (1) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, în cazul salariaților care desfășoară activitate în baza contractului individual de muncă, încadrați cu normă întreagă, la

locul unde se află funcția de bază, pentru suma de 300 lei/lună din veniturile din salarii și asimilate salariilor aferente perioadei 1 ianuarie-30 iunie 2026, respectiv pentru suma de 200 lei/lună, din veniturile din salarii și asimilate salariilor aferente perioadei 1 iulie-31 decembrie 2026, nu se datorează impozit pe venit și contribuții sociale obligatorii dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

a) nivelul salariului de bază brut lunar stabilit potrivit contractului individual de muncă, fără a include sporuri și alte adaosuri, este egal cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin act normativ, în vigoare în luna căreia îi sunt aferente veniturile;

b) venitul brut realizat din salarii și asimilate salariilor, astfel cum este definit la art. 76 alin. (1)-(3) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, fără a include contravaloarea tichetelor de masă, voucherelor de vacanță, respectiv indemnizația de hrană, după caz, acordate potrivit legii, în baza aceiași contract individual de muncă, pentru aceeași lună, nu depășește nivelul de 4.300 lei inclusiv în perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2026-30 iunie 2026, respectiv nivelul de 4.600 lei inclusiv în perioada cuprinsă între 1 iulie 2026-31 decembrie 2026.

Condiția prevăzută la lit. a) nu se consideră a fi îndeplinită dacă, în perioada cuprinsă între data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență și data de 31 decembrie 2026, este diminuat nivelul salariului de bază brut lunar stabilit potrivit contractului individual de muncă, fără a include sporuri și alte adaosuri.

Prevederile alin. (1) și (2) se aplică în aceeași condiții și în cazul veniturilor din salarii și asimilate salariilor, astfel cum sunt definite la art. 76 alin. (1)-(3) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, obținute în baza unui raport de serviciu, potrivit legii.

Suma de 300 lei, respectiv suma de 200 lei se diminuează în funcție de:

a) perioada din lună în care salariul de bază/solda lunar(ă) din contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, este menținut(ă) la nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin act normativ;

b) data de la care angajații noi sunt încadrați în muncă la un nivel al salariului/soldei lunar(e),

după caz, egal cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată;

c) fracția din lună pentru care se determină veniturile din salarii și asimilate salariilor;

d) data de la care încetează contractul individual de muncă/raportul de serviciu, după caz.

Prin derogare de la prevederile art. 146 alin. (5⁶) și ale art. 168 alin. (6¹) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare în luna pentru care se aplică prevederile art. 146 alin. (5⁶)-(5⁹) și ale art. 168 alin. (6¹) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, se diminuează astfel:

a) pentru veniturile aferente perioadei 1 ianuarie-30 iunie 2026, cu suma de 300 lei lunar;

b) pentru veniturile aferente perioadei 1 iulie-31 decembrie 2026, cu suma de 200 lei lunar.

Aceste prevederi se aplică veniturilor aferente lunilor ianuarie-decembrie 2026 inclusiv.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89 din 23 decembrie 2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.203 din 24 decembrie 2025)

Lucrători străini admiși pe piața forței de muncă din România în 2026

Pentru anul 2026 se stabilește un contingent de 90.000 de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă din România. Contingentul are cu 10.000 de lucrători străini mai puțin decât s-a aprobat pentru anul 2025. Măsura a fost luată în condițiile în care federațiile patronale au solicitat majorarea contingentului cu 50.000 față de anul 2025.

În anul 2025, prin Hotărârea Guvernului nr. 10/2025, publicată în Monitorul Oficial nr. 37 din 16 ianuarie 2025, Guvernul a stabilit contingentul de 100.000 de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă.

(Hotărârea Guvernului nr. 1.169 din 30 decembrie 2025 privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2026, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.221 din 31 decembrie 2025)

Controlul concediilor medicale

CNAS și casele de asigurări de sănătate pot efectua controlul concediilor medicale sub aspectul legalității și temeiniciei acordării acestora, la inițiativa proprie sau la solicitarea angajatorilor.

Controlul se realizează cel puțin prin:

a) analiza documentelor medicale care au stat la baza eliberării certificatelor de concediu medical;

b) verificarea respectării condițiilor legale privind durata acordării concediului medical;

c) verificarea corectitudinii completării certificatelor de concediu medical și a concordanței acestora cu diagnosticul și recomandările medicale.

În vederea efectuării controlului se pot solicita, în condițiile legii, documente și informații medicului curant și furnizorilor de servicii medicale, după caz.

Certificatele de concediu medical care în urma controlului efectuat de CNAS sau casa de asigurări de sănătate sunt neconforme se transmit cabinetelor de expertizare a capacității de muncă în vederea analizării și verificării din punct de vedere medical a acestora, potrivit protocolului încheiat între Casa Națională de Asigurări de Sănătate – Casa Națională de Pensii Publice și Institutul Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă.

În cazul în care, în urma controlului se constată că certificatul de concediu medical a fost eliberat cu nerespectarea prevederilor legale, asiguratul nu beneficiază de indemnizația aferentă concediului medical.

Procedura de desfășurare a controlului precum și modalitatea de aplicare a acestor dispoziții se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

Conform art. VI alin. (2) din O.U.G. nr. 91/2025, Hotărârea Guvernului prevăzută la art. 51 alin. (2⁶) din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, astfel cum a fost modificată și completată prin prezenta ordonanță de urgență, se aprobă în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență.

În cazul în care comisia de disciplină a colegiului teritorial sau Comisia superioară de disciplină

a Colegiului Medicilor din România constată nerespectarea prevederilor cu privire la acordarea concediilor medicale și eliberarea certificatelor de concediu medical, aplică sancțiunile prevăzute de art. 455 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 455 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății prevede:

(1) Sancțiunile disciplinare sunt:

- a) mustrare;
- b) avertisment;
- c) vot de blam;

d) amendă de la 100 lei la 1.500 lei. Plata amenzii se va face în termen de 30 de zile de la data rămânerii definitive a hotărârii disciplinare. Neachitarea în acest termen atrage suspendarea de drept din exercițiul profesiei, până la achitarea

sumei. Sumele provenite din plata amenzilor se fac venit integral la bugetul CMR;

- e) interdicția de a exercita profesia ori anumite activități medicale pe o perioadă de la o lună la un an;
- f) retragerea calității de membru al CMR.

(2) Retragerea calității de membru al CMR operează de drept pe durata stabilită prin hotărâre definitivă de instanțele judecătorești cu privire la interzicerea exercitării profesiei.

(3) La sancțiunile prevăzute la alin. (1) se poate prevedea, după caz, obligarea celui sancționat la efectuarea unor cursuri de perfecționare sau de educație medicală ori alte forme de pregătire profesională.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 91 din 30 decembrie 2025 privind stabilirea unor măsuri în cadrul sistemului de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.223 din 31 decembrie 2025)

Din practică

Se poate acorda un bonus angajaților în funcție de vechimea în companie? Poate fi aceasta o formă de discriminare?

Dorim să acordăm un bonus suplimentar angajaților în luna decembrie, sub formă de beneficiu extrasalarial. Intenția noastră este să diferențiem sumele acordate pe baza criteriului de vechime în companie, recompensând astfel loialitatea. Vă rugăm să ne confirmați dacă utilizarea vechimii ca unic criteriu de diferențiere este o metodă obiectivă și sigură din punct de vedere legal, astfel încât să nu existe riscul ca această alocare neunitară să fie interpretată ca discriminare între angajați. De asemenea, ce documente interne (decizie internă, act adițional la CCM) recomandați să pregătim pentru a formaliza această bonusare?

Soluția specialistului:

Vechimea în companie poate fi încadrată ca un criteriu obiectiv pentru acordarea unui bonus salarial, întrucât este măsurabilă și verificabilă și poate fi aplicată uniform tuturor salariaților aflați în situații comparabile.

Directiva (UE) 2023/970 tratează vechimea ca exemplu de criteriu posibil pentru evoluția remunerației, dacă este aplicat obiectiv și transparent („Criteriile legate de evoluția remunerației pot include, printre altele, performanța individuală, dezvoltarea competențelor și vechimea în muncă”). Aceasta întărește ideea că vechimea nu este un criteriu interzis, ci unul acceptat.

Directiva se referă la vechimea în muncă (noțiune mai largă decât vechimea în companie). Din perspectiva riscurilor de discriminare, utilizarea vechimii în muncă drept singur criteriu poate ridica un risc de interpretare ca discriminare pe criteriu de vârstă (prin corelația naturală dintre vârstă și vechime). Din acest motiv, folosirea vechimii în companie este mai bine legată de obiectivul de-

clarat (recompensarea loialității) și mai ușor de apărut juridic.

Acordarea bonusului poate fi stabilită prin decizie internă (administrator), care să includă data de referință pentru calculul vechimii, tranșele și valorile și aplicarea uniformă, angajatorul putând să acorde din proprie inițiativă drepturi mai favorabile decât cele menționate în contractul colectiv de muncă.

Care este casa de sănătate competentă pentru depunerea cererilor de recuperare a indemnizațiilor medicale?

O societate cu sediul social în județul Arad are un punct de lucru cu 2 angajați în județul Hunedoara. Pentru acești angajați, în care județ se depune cererea pentru recuperarea sumelor aferente concediilor medicale de la Casa de Asigurare de Sănătate?

Soluția specialistului:

Conform art. 2 alin. (6) din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate:

(4) Persoanele și instituția prevăzute la art. 6 alin. (3) din O.U.G. nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, sunt obligate să depună la casele de asigurări de sănătate, pe suport hârtie sau prin mijloace de transmitere la distanță, în a căror rază administrativ-teritorială își au sediul social, respectiv domiciliul, exemplarul 2 al certificatelor de concediu medical însoțit de un centralizator al cărui model este prevăzut în anexa nr. 1, în condițiile în care se solicită restituirea sumelor reprezentând indemnizații plătite angajaților proprii care au beneficiat de certificate de concediu medical. Exemplarul 2 al certificatelor de concediu medical se depune la casele de asigurări de sănătate și în situația în care indemnizațiile

aferente se suportă integral de către angajator, conform art. 12 pct. A din O.U.G. nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, precum și în situația în care asiguratul nu îndeplinește condițiile prevăzute de lege pentru a beneficia de indemnizații.

Astfel, persoanele prevăzute la art. 6 alin. (3) (unde sunt prevăzuți și angajatorii) au obligația să depună certificatele medicale și celelalte documente obligatorii la casa de sănătate în a cărei rază administrativ-teritorială își au sediul social.

Dacă societatea are sediul în județul Arad, cererea însoțită de documentele prevăzute de lege se depune la Casa de Asigurări de Sănătate Arad.



Salariatul refuză să primească decizia de sancționare. Cum trebuie să procedeze angajatorul?

În urma cercetării disciplinare, salariatul nu dorește să semneze că a luat la cunoștință de decizia de sancționare. S-a întocmit proces-verbal care consemnează refuzul, apoi decizia i-a fost transmisă prin poștă cu confirmare de primire, dar acesta a refuzat să semneze. Care este pasul următor?

Soluția specialistului:

Conform art. 252 din Codul muncii:

(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.

Totodată, potrivit art. 1326 alin. (3) din Codul civil:

(3) Actul unilateral produce efecte din momentul în care comunicarea ajunge la destinatar, chiar dacă acesta nu a luat cunoștință de aceasta din motive care nu îi sunt imputabile.

În speța prezentată au fost îndeplinite condițiile impuse de alin. (3) și (4) mai sus citate, și anume

s-a încercat predarea personală salariatului și există proces-verbal în acest sens. De asemenea, decizia a fost comunicată salariatului prin poștă cu confirmare de primire.

Refuzul salariatului de a primi decizia constituie o conduită imputabilă acestuia și nu împiedică valabilitatea și opozabilitatea comunicării, atât timp cât există dovada faptului că decizia a fost expediată acestuia, dar a refuzat primirea.

Art. 1326 alin. (3) din Codul civil mai sus citat menționează că actul unilateral, în speță decizia de sancționare, produce efecte de la data la care comunicarea ajunge la destinatar (salariat), chiar dacă nu a luat cunoștință de comunicare din motive neimputabile. Așadar, comunicarea produce efecte de la momentul la care s-a consemnat refuzul de primire.

În consecință, dacă aveți cele două documente – procesul-verbal prin care se constată refuzul salariatului de a primi decizia și recipisa cu refuzul de primire – nu mai aveți nimic de făcut în ceea ce privește comunicarea.

Poate o firmă să angajeze un instructor de fitness pentru salariați?

Suntem o societate plătitoare de impozit pe profit, 15 salariați, CAEN: Activități de realizare a soft-ului la comandă. Putem angaja contract individual de muncă, un instructor de fitness pentru salariați, ca un beneficiu pentru extrasalarial?

Soluția specialistului:

Societatea trebuie să fie autorizată pentru prestarea activității 9313 – Activități ale centrelor

de fitness, conform art. 121 din Legea 265/2022 privind registrul comerțului și pentru modificarea și completarea altor acte normative cu incidență asupra înregistrării în registrul comerțului:

Art. 121

(1) Autorizarea funcționării se realizează prin înregistrarea în registrul comerțului a declarației-tip pe propria răspundere și a datelor aferente, prin care solicitantul își asumă responsabilitatea cu

privire la legalitatea desfășurării tuturor activităților declarate în obiectul de activitate și a îndeplinirii condițiilor prevăzute de lege pentru desfășurarea acestora, la sediul social/profesional, la sediile secundare sau, după caz, în afara acestora.

De asemenea, dacă mai sunt necesare și alte autorizații specifice activității de fitness, societatea trebuie să le obțină.

În consecință, angajarea unui instructor de fitness necesită autorizarea activității pentru prestarea activității centrelor de fitness.

Dacă se autorizează activitatea, serviciile prestate salariaților reprezintă avantaj în natură, conform art. 76 alin. (3) lit. b) din Codul fiscal.

Activitate prestată în alte state membre UE. Precizări privind formularul A1

Avem domeniul principal de activitate 4321 – Lucrări de instalații electrice. Dacă avem o lucrare de prestări servicii în Europa, într-o țară vecină, avem obligația să obținem formularul A1? Există un mit în Germania conform căruia, dacă se semnează un contract de prestări servicii într-o țară cu care există graniță comună, nu este necesar formularul A1. În cazul în care ar fi nevoie de formularul A1, avem obligația să plătim taxe și în țara unde se prestează serviciile?

Soluția specialistului:

Conform art. 11 alin. (3) lit. a) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, sub rezerva articolelor 12-16: (a) persoana care desfășoară o activitate salariată sau independentă într-un stat membru se supune legislației din statul membru respectiv.

Astfel, regulamentul stabilește regula potrivit căreia contribuțiile sociale se datorează în statul în care salariatul prestează activitate.

Dacă angajatorul obține documentul portabil A1, sunt aplicabile dispozițiile art. 12 alin. (1) din Regulamentul nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, conform cărora

persoana care desfășoară o activitate salariată într-un stat membru, pentru un angajator care își desfășoară în mod obișnuit activitățile în acest stat membru, și care este detașată de angajatorul respectiv în alt stat membru pentru a lucra pentru angajator, continuă să fie supusă legislației primului stat membru, cu condiția ca durata previzibilă a activității să nu depășească douăzeci și patru de luni și să nu fi fost trimisă să înlocuiască o altă persoană.

Astfel, dacă angajatorul obține documentul portabil A1, contribuțiile sociale pot fi plătite în România o perioadă de cel mult 24 de luni.

Prin urmare:

- nu există A1 – contribuțiile sociale se plătesc în statul în care salariatul prestează activitate conform legislației acestui stat. În acest caz, se respectă legislația statului respectiv care poate să prevadă scutiri, reduceri etc. pentru anumite situații.
- există A1 – contribuțiile sociale se plătesc în statul înscris în A1.

La nivel european nu există o regulă conform căreia A1 nu este necesar pentru activitățile prestate în țările cu graniță comună.

Un prestator de servicii REGES nu poate subcontracta serviciile

O societate comercială apelează la serviciile unui prestator (birou de contabilitate) pentru REGES-ONLINE. Prestatorul, la rândul său, va delega un angajat propriu pentru înregistrarea și modificarea contractelor. Angajatul în cauză trebuie să dețină o diplomă de inspector resurse umane? Prestatorul poate subcontracta o altă societate comercială pentru a face modificările în REGES-ONLINE?

Soluția specialistului:

Conform art. 3 din H.G. nr. 295/2025 privind registrul general de evidență a salariaților:

Art. 3

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

(7) În cazul prevăzut la alin. (6), completarea și transmiterea datelor în Registru, precum și pre-

lucrarea acestora se realizează de către unul sau mai mulți salariați desemnați prin decizie scrisă de către prestator, dintre salariații proprii.

(8) Prestatorii prevăzuți la alin. (6) nu pot subcontracta serviciile de completare și transmitere a datelor în Registru încredințate de angajator.

Astfel, la alin. (7) este prevăzut că, în situația în care angajatorul încheie un contract de prestări servicii cu un prestator de servicii, completarea și transmiterea datelor în REGES-ONLINE se realizează de către unul sau mai mulți salariați desemnați prin decizie scrisă de către prestator, dintre salariații proprii.

Nu se menționează obligația ca salariatul prestatorului să dețină curs de inspector resurse umane.

Prin urmare, cursul de inspector resurse umane nu este obligatoriu.

La alin. (8) este prevăzut în mod expres că prestatorul nu poate subcontracta serviciile.

Poate fi angajat un cetățean moldovean care a obținut cetățenie română, dar nu are încă CNP românesc?

Un cetățean moldovean a obținut certificat de cetățenie română pe 07.10.2025, dar nu are carte de identitate eliberată de autoritățile române. Are NIF românesc. Putem să-i facem contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată pe baza certificatului de cetățenie română și a pașaportului moldovenesc?

Soluția specialistului:

În ceea ce privește încheierea contractului individual de muncă, modelul acestuia, reglementat prin Ordinul ministrului muncii nr. 2.171/2022 prevede expres posibilitatea identificării salariatului cu „cartea de identitate/pașaportul”. De asemenea, noul sistem al registrului general de evi-

dență a salariaților (REGES ONLINE) prevede pașaportul printre tipurile de acte de identitate în baza cărora se poate face înregistrarea salariatului.

În cazul cetățenilor români, este însă necesar ca salariatul să dețină CNP românesc și un act de identitate valabil românesc: carte de identitate

provizorie, dacă nu are domiciliul în România, sau carte de identitate.

Astfel, este necesar să așteptați ca salariatul să obțină CNP românesc pentru a-l angaja, în calitate de cetățean român, cu contract individual de muncă pe durată determinată.

Obligația de înregistrare a punctelor de lucru. Regimul salariaților alocați unui punct de lucru

Având în vedere prevederile Legii nr. 245/2025, începând cu 1 ianuarie 2026, se introduce obligația de înregistrare fiscală pentru orice entitate/punct de lucru organizat la o adresă diferită de sediul social, care are cel puțin un salariat ce obține venituri din salarii sau venituri asimilate salariilor (diminuând astfel pragul anterior de minimum 5 salariați).

1) Se poate folosi opțiunea de telemuncă de la o adresă (crossdock) de unde salariatul prestează activitatea în acest moment, dar pentru care nu există punct de lucru înregistrat fiscal? Menționez că NU se poate presta activitatea de la domiciliul salariatului, deoarece trebuie să întocmească documente de însoțire a mărfii pe care le pune la dispoziția șoferilor în crossdock-ul respectiv.

2) Obligatorietatea de mai sus se aplică și pentru salariații mobili (declarați astfel prin CIM și care primesc indemnizație zilnică de mobilitate)? Salariații mobili pot fi alocați oricărui punct de lucru înregistrat al angajatorului?

Pentru salariații mobili, dorim să știm dacă există obligativitatea de înregistrare fiscală a tuturor punctelor de lucru din aria geografică unde își desfășoară activitatea sau aceștia pot fi alocați sediului social sau chiar altor puncte de lucru înregistrate ale angajatorului. Exemple:

șoferi distribuție, agenți vânzări etc. Se poate face modificarea prin act adițional?

Soluția specialistului:

Conform art. 2 din Legea nr. 81/2018 privind activitatea de telemuncă:

Art. 2

În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) telemuncă – formă de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

Astfel, telemunca presupune că activitatea se desfășoară din alt loc de muncă decât unul organizat de angajator.

Punctul de lucru reprezintă un loc de muncă organizat de angajator, astfel încât, dacă salariatul își desfășoară activitatea dintr-o locație a angajatorului, nu își desfășoară activitatea în regim de telemuncă. Prin urmare, nu se poate încheia contract individual de muncă/act adițional cu clauză de telemuncă.

În ceea ce privește salariații mobili, conform art. 25 din Codul muncii:

Art. 25

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

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

Astfel, salariații au locul de muncă mobil dacă executarea sarcinilor de serviciu nu se realizează într-un loc stabil de muncă. Dacă salariații își desfășoară activitatea atât pe teren, cât și la un punct de lucru, aceștia sunt considerați că își desfășoară activitatea la punctul de lucru respectiv din punct de vedere al declarării punctului de lucru ca plătitor de impozit pe venituri din salarii.

În contractul individual de muncă, locul de muncă mobil se înscrie la pct. 2:

(E) Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului

2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel:..... (pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități).

Astfel, dacă salariatul își desfășoară activitatea atât la un punct de lucru, cât și pe teren, acel punct de lucru și județul/județele în care activitatea se desfășoară pe teren se vor menționa la pct. 2.

2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel:

La punctul de lucru x situat la adresa și pe teren în aria geografică a județului xxxx.

În acest caz, salariatul este considerat că lucrează la punctul de lucru x.

Salariată însărcinată. Reducerea timpului de lucru în baza recomandării medicului

O angajată însărcinată vine cu recomandare de la medicul specialist de reducere a programului de lucru de la 8 ore la 6 ore. Vă rugăm să ne transmiteți dacă angajata trebuie să prezinte lunar la angajator concediu medical cod 10 (reducerea cu 1/4 a duratei normale de lucru). Sau ce documente sunt necesare pentru a reduce programul de lucru?

Soluția specialistului:

În cazul salariatei însărcinate nu sunt aplicabile prevederile art. 19 din O.U.G. nr. 158/2005 și nu este necesar certificat medical cod 10.

Conform art. 13 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, în baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

Prin urmare, reducerea timpului de lucru cu o pătrime la recomandarea medicului de familie, în cazul salariatei gravide, se efectuează cu menți-

nera drepturilor salariale ce sunt suportate integral din fondurile angajatorului.

Atenție, nu se încheie act adițional de modificare a timpului de lucru în acest caz, întrucât art. 17 alin. (5) din Codul muncii stabilește că orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Așadar, atunci când modificarea contractului individual de muncă nu intervine în baza acordului de voință al părților, ci în baza legii, în speță în baza O.U.G. nr. 96/2003, nu se încheie act adițional la contractul individual de muncă.

În baza recomandării medicului de familie, angajatorul va emite o decizie în care va constata că se reduce timpul de lucru cu o pătrime, cu menținerea drepturilor salariale.

Astfel, programul de lucru se modifică prin decizia angajatorului, salariața fiind pontată 8 ore/zi, iar salariul rămâne neschimbat și este suportat integral din fondul de salarii al angajatorului.

În decizia emisă de angajator vor fi prevăzute prevederile art. 13 din O.U.G. nr. 96/2003, precum și faptul că pe durata recomandării medicului, salariața va putea veni la programul de lucru cu una-două ore mai târziu, raportându-ne la programul din contractul individual de muncă, și va putea pleca cu una-două ore mai devreme, așa încât durata zilnică a activității prestate să nu depășească 6 ore. De asemenea, salariața va fi pontată 6 ore + două ore liber plătite.

REGES-ONLINE. Obligația de a completa elementele noi

În prezent, la completarea contractelor în REGES, informațiile privind intervalul orar de muncă, nivelul de studii etc. sunt obligatorii. Însă aceste detalii lipsesc la salariații vechi, care au fost preluați din baza de date anterioară, (ReviSal).

Pentru acești salariați, ar trebui să intrăm la fiecare și să completăm toate aceste câmpuri lipsă?

Soluția specialistului:

Potrivit art. 11 din H.G. nr. 295/2025:

(1) Angajatorii au obligația de a se înregistra în Registru până la data de 31 decembrie 2025.

(2) Până la data de 31 decembrie 2025, angajatorii au obligația de a completa și de a transmite în Registru toate elementele contractelor individuale de muncă active la data accesării Registrului, care nu se regăsesc în sistemul informatic care face

obiectul soluției tehnice pentru transmiterea datelor în registru de către angajatori, prevăzut de art. 10 din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților.

Prin urmare, în cazul contractelor individuale de muncă active (NU suspendate, NU încetate), angajatorii au avut obligația să completeze până la data de 31 decembrie 2025 elementele care nu se regăseau în ReviSal: nivelul studiilor, locul de muncă, programul de lucru, gradul de handicap, gradul de invaliditate etc.

În cazul contractelor individuale de muncă suspendate, completarea elementelor noi se va face la data încetării suspendării.

În cazul contractelor individuale de muncă încetate la data migrării în REGES nu există obligația înregistrării elementelor noi.

Ce tip de contract este cel mai potrivit în cazul unor activități cu caracter ocazional?

Fundația noastră se ocupă de păstrarea tradițiilor culturale. În acest sens, avem colegi care merg pe teren și filmează persoane în vârstă de diferite etnii, care încă dansează încă în stil propriu autentic. Aceste persoane primesc aproximativ 500 de lei, dar nu au nici o formă juridică. Unii sunt filmați doar o singură dată, alții mai pot fi invitați ocazional la studio sau la un eveniment cultural scenic. Ar exista posibilitatea să îi încadrăm ca zilieri și să îi plătim pe această bază? Nu găsim nicio altă formă legală, având în vedere că s-a eliminat posibilitatea de a încheia contract civil de prestări servicii.

Soluția specialistului:

Persoanele în cauză nu pot fi încadrate ca zilieri, deoarece munca pe care o desfășoară este calificată.

Conform art. 1 din Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri:

Art. 1

(1) În înțelesul prezentei legi, următorii termeni se definesc după cum urmează:

a) zilier – persoana fizică, cetățean român sau străin, ce are capacitate de muncă și care desfășoară activități necalificate cu caracter ocazional, pentru un beneficiar sau un împuternicit al acestuia, contra unei remunerații;

Astfel, zilierul este persoana fizică care desfășoară activități necalificate, cu caracter ocazional. Înțelegem că persoanele în cauză, care efectuează filmările, nu sunt înregistrate fiscal.

Convențiile civile au fost reglementate prin Legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă. Această

lege a fost abrogată și nu mai există niciun act normativ care să reglementeze convențiile civile.

În prezent, contractul în baza căruia se poate executa o lucrare materială sau intelectuală este reglementat de art. 1851 din Codul civil, sub denumirea de contract de antrepriză.

(1) Prin contractul de antrepriză, antreprenorul se obligă ca, pe riscul său, să execute o anumită lucrare, materială ori intelectuală, sau să presteze un anumit serviciu pentru beneficiar, în schimbul unui preț.

(2) Dispozițiile prezentei secțiuni sunt aplicabile, în mod corespunzător, și antreprizei pentru lucrări de construcții, dacă sunt compatibile cu regulile particulare prevăzute pentru acest contract.

Persoana care prestează lucrarea materială sau intelectuală trebuie să fie autorizată, având în vedere reglementările legale pe care le vom expune mai jos.

Conform art. 6 alin. (1) din O.U.G. nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, orice activitate economică desfășurată permanent, ocazional sau temporar în România de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale trebuie să fie înregistrată și autorizată, în condițiile prezentei ordonanțe de urgență.

Art. LVI din Legea nr. 296/2023:

(1) Prezenta secțiune reglementează unele măsuri de prevenire și combatere a activităților economice ilicite.

(2) În sensul prezentei secțiuni, expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) activitate economică – activitatea cu scop lucrativ constând în producerea, administrarea ori înstrăinarea de bunuri sau în prestarea de servicii, având ca rezultat obținerea de venituri;

b) activitate economică ilicită – activitatea economică desfășurată de către persoanele care nu sunt organizate în conformitate cu prevederile legale în vigoare, precum și activitatea economică desfășurată cu bunuri care nu sunt însoțite de documente de proveniență;

(3) Prevederile prezentei secțiuni nu sunt aplicabile activităților economice care se circumscriu bunurilor și domeniilor care fac obiectul unor reglementări speciale și care sunt sancționate de aceste reglementări speciale.

(4) Sunt interzise efectuarea de activități economice de către persoanele care nu sunt organizate în conformitate cu prevederile legale în vigoare și efectuarea de activități economice în perioada în care acestea sunt suspendate în condițiile prevederilor alin. (13).

(9) Constituie contravenție, dacă nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât să fie considerată, potrivit legii penale, infracțiune, nerespectarea prevederilor alin. (4) și se sancționează cu amendă de la 2.000 lei la 15.000 lei, dacă este săvârșită de persoane fizice, respectiv cu amendă de la 5.000 lei la 35.000 lei, dacă este săvârșită de persoane juridice.

(10) Bunurile destinate, folosite sau rezultate din contravenția prevăzută la alin. (9), precum și sumele de bani și bunurile dobândite prin săvârșirea contravenției se confiscă.

Astfel cum puteți observa, sunt interzise activitățile economice, activități în care se încadrează și prestările de servicii, efectuate de persoane care nu sunt organizate conform legii, întrucât reprezintă activități ilicite.

Organizarea potrivit legii presupune autorizarea ca persoană fizică autorizată sau constituirea unei societăți.

În situația în care activitatea este dependentă, nu poate fi prestată de o persoană fizică autorizată, ci se va încheia contract individual de muncă. În consecință, varianta corectă este să stabiliți dacă activitatea este dependentă sau independentă. Dacă este independentă, încheiați contract individual de muncă și, dacă este independentă, încheiați contracte de prestări servicii cu persoane fizice autorizate.

O activitate este considerată independentă dacă cel puțin 4 din criteriile prevăzute la art. 7 pct. 3 din Codul fiscal sunt îndeplinite. Criteriile de la art. 7 pct. 3 sunt:

3.1. persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru;

3.2. persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți;

3.3. riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea;

3.4. activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară;

3.5. activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia, în funcție de specificul activității;

3.6. persoana fizică face parte dintr-un corp/ordin profesional cu rol de reprezentare, reglementare și supraveghere a profesiei desfășurate, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective;

3.7. persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane în condițiile legii;

Înțelegem că este dificil să optați pentru una dintre cele două forme, însă încheierea unor contracte civile cu persoane neautorizate vă expune unor riscuri, cum ar fi reconsiderarea activității de către organele fiscale, munca nedecarată etc.

Instanța a decis

Pontajul salariaților mobili. De ce nu orice șantier este «loc de muncă»

Codul muncii reglementează, la art. 119, obligația angajatorilor de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a orei de sfârșit ale programului de lucru, precum și obligația de a supune această evidență controlului inspectorilor de muncă ori de câte ori se solicită. Așa cum se menționează în art. 16¹ din Codul muncii, locul de muncă, în sensul acestei reglementări, reprezintă locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanțe, agenții ori puncte de lucru care îi aparțin.

Așadar, doar în situația în care salariații își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator – sediu principal ori sediu secundar (punct de lucru, sucursală, reprezentanță) – se aplică obligația de a ține evidența timpului de lucru la acel loc.

În practică însă, multe activități (construcții, instalații, mentenanță, intervenții) se derulează în locații care nu aparțin angajatorului, ci beneficiarilor, ori în șantiere temporare pentru care nu sunt declarate puncte de lucru sau alte sedii secundare.

În acest context, apare întrebarea firească: poate fi considerată orice locație în care salariații prestează activitate drept „loc de muncă”, în sensul art. 119 alin. (1), și, prin consecință, este angajatorul obligat să țină la fiecare lucrare sau șantier evidența orelor de muncă (cu ora de început și de sfârșit) disponibilă pentru control?

Într-o speță soluționată de Judecătoria Sectorului 4 București, un angajator a fost sancționat contravențional cu amendă pentru pretinsa încălcare a

art. 119 din Codul muncii, reținându-se că, la un control desfășurat într-o locație din București, nu a făcut dovada faptului că deține „la locul de muncă” evidența orelor de muncă prestate zilnic de salariați și că o poate prezenta inspectorilor ori de câte ori se solicită.

Angajatorul a contestat procesul-verbal, invocând, în esență, că evidența timpului de muncă se păstrează la sediul societății și că locația verificată nu reprezenta un sediu secundar sau punct de lucru al acestuia, ci un loc în care se executa temporar o lucrare pentru un beneficiar.

În plus, a arătat că activitatea echipelor este una dinamică, presupunând deplasări în funcție de lucrările executate.

Instanța a pornit de la o delimitare esențială: dacă locația în care s-a efectuat controlul poate fi calificată drept „loc de muncă” în sensul art. 119, raportat la definiția legală a locului de muncă. Din înscrisurile analizate, instanța a reținut că societatea nu avea declarat un punct de lucru în locația respectivă.

Mai departe, instanța a verificat dacă, în concret, locația ar putea fi asimilată unui punct de lucru, având în vedere durata și caracterul activității desfășurate. Pe baza contractului de prestări servicii și a depoziției martorului, a rezultat că lucrarea avea o durată limitată (aproximativ 90 de zile), iar activitatea efectivă în acel loc nu depășea pragul care ar putea contura existența unui sediu secundar de tip șantier cu caracter stabil.

Concluzia instanței a fost că, raportat la durata și natura lucrării, locația controlată nu constituia punct de lucru al angajatorului, astfel încât acesta

nu avea obligația de a ține evidența orelor de muncă la acel amplasament.

În plus, instanța a reținut că salariații societății nu au un loc fix de desfășurare a activității, aceștia executând lucrări în șantiere diferite, aspect ce îi încadrează în categoria salariaților mobili.

În consecință, au devenit aplicabile dispozițiile art. 119 alin. (2), potrivit cărora, pentru salariații mobili, evidența orelor de muncă se ține în condițiile stabilite prin acord scris cu salariații, în funcție de activitatea specifică.

Pe acest raționament, instanța a constatat că fapta reținută în procesul-verbal nu întrunește elementele constitutive ale contravenției și a anulat sancțiunea aplicată angajatorului.



designed by freestill

Articole de specialitate

De ce este importantă radierea sancțiunilor disciplinare prevăzută la art. 248 din Codul muncii?

Art. 248 alin. (3) din Codul muncii spune că sancțiunea disciplinară aplicată unui salariat se radiază în termen de 12 luni, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Concret, aceasta înseamnă că, după 12 luni, salariatul devine din nou „curat”. „Cazierul” lui se șterge, iar acest lucru are două consecințe importante.

Prima consecință apare în cazul recidivei salariatului respectiv.

Astfel, dacă acesta comite o nouă abatere disciplinară, în mod normal angajatorul este tentat să îi aplice o sancțiune mai dură, așa cum recomandă, de altfel, și art. 250 lit. e) din Codul muncii:

Art. 250

Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Ei bine, dacă au trecut deja 12 luni de la precedentă sancțiune, criteriul de mai sus nu mai poate fi luat în calcul. Angajatorul trebuie să se comporte ca și cum noua abatere ar fi prima și, în consecință, să aplice o sancțiune adecvată.

În caz contrar, salariatul se poate adresa instanței de judecată, iar aceasta să stabilească, peste

capul angajatorului, o sancțiune mai blândă (cum, de altfel, se și întâmplă adesea în practică).

Iar a doua consecință apare în situația în care doi salariați săvârșesc exact aceeași abatere disciplinară.

Dacă unul dintre ei nu a mai fost sancționat în ultimele 12 luni, va beneficia de clemență și va putea primi o pedeapsă mai blândă, dintre cele enumerate la art. 248 alin. (1) – să fie sancționat cu reducerea cu 5-10% a salariului pe o perioadă de 1-3 luni sau chiar să scape cu un avertisment scris.

Celălalt salariat însă, dacă a mai fost sancționat în ultimele 12 luni, va primi o pedeapsă mai dură. Fapta sa va fi încadrată la „abateri repetate” și va putea fi sancționată inclusiv cu concedierea disci-

plinară, în funcție și de celelalte criterii de apreciere a gravității prevăzute la art. 250: consecințele abaterii, comportarea generală în serviciu a salariatului etc.

Este perfect posibil, așadar, ca doi salariați care comit exact aceeași faptă să primească sancțiuni complet diferite.

Acest lucru este cunoscut în dreptul muncii sub numele de individualizarea pedepsei, individualizare care trebuie să țină cont, așa cum am menționat mai sus, de criteriul precizat la art. 250 lit. e): „eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior”.

Cu observația că aici intervine o scăpare a legiuitorului: textul trebuie înțeles ca referindu-se la sancțiunile neradiate.

Salariatul plătit cu salariul minim pe economie poate fi sancționat disciplinar cu reducerea salariului?

Una dintre sancțiunile disciplinare care pot fi aplicate unui salariat constă în reducerea salariului cu 5-10% pentru 1-3 luni, conform art 248 alin. (1) lit. c) din Codul muncii. Dar ce se întâmplă dacă salariatul are salariul minim pe economie? Se mai poate aplica reducerea în cauză, dat fiind că astfel ar rezulta un salariu sub cel minim pe economie prevăzut de lege?

Avem, așadar, pe de o parte art. 248 alin. (1) lit. c) care stabilește posibilitatea reducerii salariului cu 5-10% pentru 1-3 luni și, pe de altă parte, avem art. 260 alin. (1) lit. a) care spune că nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului de bază minim brut se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei.

Angajatorul pare deci că se confruntă cu o situație absurdă, în care ceea ce i se permite la art. 248 i se interzice la art. 260.

Doar că, în realitate, este vorba despre două lucruri complet diferite. Art. 260 se referă la interdicția de a stabili **prin contractul de muncă** un salariu brut mai mic decât cel minim pe economie. Și este evident că aici nu e nicio neregulă, din punctul acesta de vedere, angajatorul este în perfectă legalitate. Iar art. 248 se referă la o **măsură temporară**, similară unei popriri, și care este consecința unei fapte a salariatului, nu a unei decizii a angajatorului.

Ca urmare, reducerea salariului ca sancțiune disciplinară se poate aplica fără probleme. Codul muncii nici nu prevede, de altfel, excepții pentru cazul în care, ca urmare a aplicării sancțiunii, salariul de bază ajunge să fie mai mic decât salariul minim.

Și, pentru ca lucrurile să fie mai clare, să ne imaginăm ce s-ar întâmpla dacă într-o asemenea

situație reducerea salariului cu 5-10% pe 1-3 luni ar fi, într-adevăr, interzisă. Ar însemna că salariaților plătiți cu salariul minim pur și simplu nu li s-ar putea aplica această sancțiune, deși ea ar fi, poate, cea mai potrivită pentru abaterea comisă.

Angajatorul ar fi obligat deci să dispună o sancțiune mai ușoară (un simplu avertisment scris), care nu ar reflecta corect gravitatea faptei salariatului.

În concluzie, sancțiunea disciplinară în cauză nu are vreun regim special și nu este supusă unor

restricții – ea este o reducere temporară a salariului de bază brut, în urma unei situații pentru care salariatul poartă întreaga responsabilitate.

Angajatorul trebuie să fie însă atent să înregistreze în Reges aceasta reducere a salariului.

Obligația înregistrării nu se referă doar la modificările operate în baza unor acte adiționale, ci la **orice** modificare a salariului de bază. Prin urmare, chiar în situația în care modificarea salariului de bază are loc ca urmare a unei sancțiuni disciplinare, înregistrarea în REGES trebuie efectuată.

Situații în care reintegrarea salariatului concediat nelegal nu mai este posibilă

Conform art. 80 din Codul muncii, în cazul în care concedierea unui salariat a fost efectuată în mod nelegal, instanța va dispune anularea ei și va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere. Adică salariatul va fi reintegrat fix pe același post, desigur, dacă el solicită acest lucru. De menționat că angajatorul este obligat să opereze această reintegrare, el nu poate refuza îndeplinirea ei, pentru că altfel riscă închisoarea (art. 287 din Codul penal). Totuși, există situații în care reintegrarea chiar nu mai este posibilă.

Cele mai frecvente motive pentru care angajatorul refuză reintegrarea sunt acelea că pe postul în cauză a angajat între timp pe altcineva sau că postul a fost desființat.

În opinia sa, aceste motive pot părea 100% justificate, însă pentru instanța de judecată ele nu au nicio relevanță: părțile trebuie puse în situația anterioară emiterii actului de concediere (nelegală). Punct. Ca urmare, în primul caz, noul angajat trebuie concediat, iar în al doilea caz, postul trebuie reînființat.

Dar, așa cum spuneam în introducere, există și situații în care reintegrarea chiar nu mai este posi-

bilă: anume atunci când firma se află în faliment și nu mai prestează activitate sau când ea nu mai există pur și simplu (a fost radiată din evidențele Registrului Comerțului). În aceste situații, nu mai este vorba despre un refuz al angajatorului de a opera reintegrarea, ci despre o imposibilitate evidentă (nu mai are cine să ducă la îndeplinire obligația reintegrării).

Și, la nivel ipotetic, mai există și o a treia situație în care reintegrarea nu mai este posibilă – atunci când, fix în perioada de după concedierea nelegală, salariatul devine inapt medical pentru postul de unde a fost concediat.

Este logic că el nu va putea fi reintegrat pe exact acel post, deoarece, conform art. 27 alin. (1) din Codul muncii, „o persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci”.

Părțile nu vor putea fi repuse, deci, în situația anterioară concedierii, dar angajatorul va avea obligația să îi propună salariatului alte posturi din unitate, compatibile cu capacitățile sale stabilite de medicul de medicina muncii.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici



REGES-ONLINE – printre prioritățile Inspecției Muncii pentru acțiunile de control din 2026

Inspecția Muncii a stabilit programul-cadru de acțiuni ce reflectă prioritățile inspectorilor de muncă în acest an.

Așa cum era de așteptat, o atenție deosebită va fi acordată REGES-ONLINE, prin desfășurarea mai multor acțiuni prin care se va verifica res-

pectarea prevederilor legale privind Registrul general de evidență a salariaților.

Sectorul construcțiilor continuă să fie vizat, ca și în anii precedenți, de verificarea respectării cerințelor minime de securitate și sănătate în muncă (SSM), având în vedere ponderea majoră în

numărul accidentelor de muncă și procentul ridicat de lucrători fără forme legale.

Acțiuni de control vor fi efectuate și la angajatori din transporturi, agricultură, servicii medicale și asistență socială, zone unde riscurile de accidentare sau neconformare sunt ridicate.

Inspectorii de muncă vor desfășura acțiuni tematice de control pe durata întregului an calendaristic, urmărind atât aspecte de prevenire, cât și aplicarea de sancțiuni corespunzătoare în situațiile de neconformare.

Programul-cadru de acțiuni al Inspecției Muncii pentru anul 2026

I. CAMPANII EUROPENE

1. Organizarea și desfășurarea Săptămânii Europene de SSM sub egida Agenției Europene pentru SSM, care se va concentra pe sănătatea mintală la locul de muncă – Trimestrele III-IV

II. CAMPANII NAȚIONALE ÎN DOMENIILE SSM 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 șantierele temporare sau mobile din domeniul construcțiilor – cod CAEN 41, 42, 43 – Trimestrele I-IV

3. 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 DOMENIUL SSM

4. Campanie națională în domeniul transporturilor rutiere interne de marfă și călători,

privind respectarea de către angajatori și lucrători a cerințelor minime de SSM – cod CAEN 49 – Trimestrul II

5. Campanie națională privind verificarea modului în care se respectă prevederile legale în domeniul securității și sănătății în muncă, în cadrul unităților care au ca obiect de activitate cod CAEN 86 – „Activități referitoare la sănătatea umană” și cod CAEN 87 – servicii combinate de îngrijire medicală și asistență socială, cu cazare” – Trimestrele II-IV

6. Campanie națională de verificare a modului în care se respectă prevederile legale la comercializarea articolelor pirotehnice – 07.12.2026 – 08.01.2027

7. Campania națională „Securitatea și sănătatea în muncă se învață în școală și se aplică toată viața” pentru formarea unei culturi de prevenire în rândul tinerilor din licee și școli profesionale – Trimestrele I-II

8. Campanie națională pentru verificarea modului de respectare a prevederilor legale privind verificarea modului în care sunt respectate cerințele minime pentru îmbunătățirea securității și sănătății lucrătorilor de către angajatorii care desfășoară activitatea în domeniile „Captarea, tratarea și distribuția apei” – cod CAEN 3600 și „Colectarea și epurarea apelor uzate” – cod CAEN 3700 – Trimestrul III

IV. CAMPANII NAȚIONALE ÎN DOMENIUL SUPRAVEGHERII PIEȚEI

9. Campanie națională de supraveghere a pieței produselor industriale din domeniul de competență al Inspecției Muncii, conform Programului sectorial pentru anul 2026, coordonat de către Comisia Europeană – Trimestrele I-IV

V. CAMPANII NAȚIONALE ÎN DOMENIUL RELAȚIILOR DE MUNCĂ

10. Campanie privind identificarea și combaterea cazurilor de muncă nedeclarată și sub-

declarată în domenii susceptibile utilizării frecvente a acesteia (ex: construcții, protecție și pază, service auto, depozite, comerț, restaurante, baruri și alte activități de servire a băuturilor, hoteluri și facilități de cazare, activități de jocuri de noroc și pariuri etc.) – Trimestrele I-IV

11. Campanie de verificare a angajatorilor cu privire la obligația de a respecta prevederile art. 11 alin. (1) și (2) din H.G. nr. 295/2025 privind Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE, cu modificările și completările ulterioare – Trimestrele I-II
12. 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
13. 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
14. Campanie privind verificarea modului în care se respectă legislația în domeniul relațiilor de muncă în transportul rutier – Trimestrele I-IV

V. ACȚIUNI ÎN DOMENIUL SSM

15. Acțiune de control vizând modul de respectare a cerințelor minime de SSM pentru protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți chimici periculoși la locul de muncă, la angajatori din toate domeniile de activitate, care dețin sau utilizează agenți chimici periculoși la locul de muncă – Trimestrele III-IV
16. Acțiune pentru verificarea modului în care sunt respectate prevederile legale privind

SSM, de către angajatorii care desfășoară activități în domeniul „Industria alimentară” – cod CAEN 10 – Trimestrele II-III

17. Acțiune de verificare a respectării prevederilor legale în domeniul SSM în agricultură – Trimestrele II-III
18. Acțiune de monitorizare privind riscurile existente la locurile de muncă din întreprinderi mijlocii (50-249 lucrători) – Trimestrele I-IV
19. Acțiune de verificare a respectării prevederilor legale în domeniul SSM, a modului de utilizare a echipamentelor de muncă și a tehnologiilor de exploatare în parchetele forestiere, inclusiv la transportul tehnologic al masei lemnoase pe drumurile forestiere – CAEN 021 și CAEN 022 – Trimestrele II-III
20. Acțiune de verificare a modului în care se respectă prevederile O.U.G. nr. 99/2000 „privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă” – Trimestrele I-III
21. Acțiune de control în domeniul SSM la angajatorii care își desfășoară activitatea în domeniul comerțului cu ridicata, cu excepția comerțului cu autovehicule și moto-ciclete – CAEN 46 – Trimestrele I-III

VII. ACȚIUNI ÎN DOMENIUL RELAȚIILOR DE MUNCĂ

22. Acțiune de identificare și combatere a cazurilor de muncă nedeclarată și subdeclarată în domeniul prestărilor de servicii (catering, livrare, curierat etc.), precum și în domeniul cabinetelor medicale individuale, policlinici – Trimestrele II-IV

Pentru a răspunde priorităților de control din acest an și nu numai, verificați conformitatea relațiilor de muncă transpusă în aplicația REGES, asigurați normele de securitate și sănătate în muncă și oferiți lucrătorilor condiții de muncă adecvate.