

1. Cum se stabilește salariul minim?

Legea nr. 283/2024 privind modificarea și completarea unor acte normative, pentru stabilirea salariilor minime adecvate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.139 din 14 noiembrie 2024, transpune în dreptul românesc Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată reprezintă suma stabilită anual prin hotărâre a Guvernului, corespunzătoare programului normal de muncă, în scopul îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă, în special a gradului de adecvare a salariului minim, în vederea asigurării unui nivel de trai decent.



Astfel, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește anual, prin hotărâre a Guvernului, și se aplică de la data de 1 ianuarie a anului următor, cu actualizarea periodică o dată pe an, după consultarea confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată la numărul mediu lunar de ore, potrivit programului legal de muncă aprobat.

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

Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților noul nivel al salariului minim, după fiecare majorare a acestuia dispusă de Guvern.



Tot astfel, și Ministerul muncii va pune la dispoziție informații privind salariul minim, prin publicarea pe site-ul instituției, prezentate într-un mod cuprinzător și ușor accesibil, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități, a următoarelor date:

- nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit potrivit prevederilor art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- nivelul altor salarii de bază minime stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile la nivel de grup de unități, de sectoare de negociere colectivă și la nivel național;
- informații privind căile de sesizare, soluționare amiabilă și atac pe care le au la dispoziție salariații, membrii de sindicat sau reprezentanții salariaților în cazul nerespectării de către angajator a nivelului salariului minim, precum și informații cu privire la posibilitatea solicitării, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, de daune-interese corespunzătoare prejudiciului produs de angajator.

informații
accesibile

Nivelul salariului, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește și se actualizează pe baza **procedurii de aplicare a mecanismului de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată**. Această procedură se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, cu consultarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social. Ea stabilește evaluarea gradului de adecvare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, în funcție de ponderea acestuia în câștigul salarial mediu brut, și cuprinde următoarele:

procedura

criterii

- a) modalitățile de stabilire și actualizare a nivelului salariului minim brut pe țară garantat în plată;
- b) criteriile de stabilire și actualizare ale salariului minim brut pe țară garantat în plată care să includă cel puțin următoarele elemente:
 - (i) puterea de cumpărare a salariului minim, luând în considerare costul vieții;
 - (ii) nivelul general al salariilor și distribuția acestora;
 - (iii) rata de creștere a salariilor;
 - (iv) nivelurile și evoluțiile productivității la nivel național pe termen lung;
- c) indicatorii statistici naționali comunicați de Institutul Național de Statistică și Comisia Națională de Strategie și Prognoză;
- d) setul de indicatori anuali de monitorizare și evaluare a impactului asupra mediului economic și social;
- e) modul de realizare a analizelor-suport și de monitorizare a evoluției salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, în funcție de nivelul orientativ, între 47% și 52%, al ponderii valorii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată în câștigul salarial mediu brut, considerat indicator de referință pentru evaluarea gradului de adecvare.

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

Nu numai salariații vor beneficia de prevederile privind salariul minim, dar toți lucrătorii care își desfășoară activitatea pe baza unui raport de subordonare.

ATENȚIE!

În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a stabili și a garanta în plată un salariu de bază/remunerație, al cărui/cărei nivel nu poate fi mai mic decât cel al salariului de bază minim brut orar stabilit prin act normativ sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

Așadar, lucrătorii care, fără să fie salariați, muncesc în temeiul unui raport de subordonare guvernat de legi speciale, trebuie să fie plătiți la rândul lor cu cel puțin echivalentul salariului minim. Putem include aici internii (Legea nr. 176/2018), zilierii (Legea nr. 52/2011), sportivii profesioniști (Ordinul nr. 631/2017), bonele fără contract de muncă (Legea nr. 167/2014) etc. *Pentru alte exemple, a se vedea tema A 10.*

Exemplu

- Art. 8 alin. (2) din Legea nr. 176/2018 privind internshipul prevede că indemnizația pentru internship este egală cu cel puțin 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.
- Ca urmare a acestei prevederi, indemnizația de internship va deveni egală cu salariul minim.

2. Salariul minim actual

4.050 lei

Hotărârea Guvernului nr. 1506/2024 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.185 din 28 noiembrie 2024, prevede că, începând cu data de 1 ianuarie 2025, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 4.050 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,334 ore pe lună, reprezentând 24,496 lei/oră.

Este o creștere de 9,46% față de luna decembrie 2024. Cum câștigul salarial mediu brut prognozat pentru 2025 este de 8.597 lei, noul nivel al salariului minim reprezintă 47% din nivelul acestuia.

Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.

Nici pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani cuvenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim pe țară prevăzut de lege (art. 165 din Codul muncii).

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 905/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017, modificările care vizează salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă, se înregistrează în ReviSal în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării.

ReviSal

Pe de altă parte, art. 17 alin. (5) din Codul muncii exceptează de la obligativitatea încheierii de acte adiționale ipoteza în care modificarea unui element al contractului – de exemplu, salariul – intervine ca efect al unei norme legislative sau al modificării contractului colectiv de muncă aplicabil.

Salariul minim se înregistrează în ReviSal. În schimb, nu este necesară încheierea de acte adiționale cu salariații cărora le-a fost astfel majorat salariul, deoarece majorarea nu a intervenit ca urmare a unei negocieri, ci prin act normativ.

Angajatorul va emite decizii unilaterale individuale de majorare a salariului angajaților care până la majorarea intervenită prin hotărâre a Guvernului beneficiau de un salariu sub minimul actual.

decizii
individuale

Menționăm că nu se va emite o singură decizie pentru toți salariații aflați în această situație, ci decizii individuale.

Potrivit art. 95 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 195/2002 privind circulația pe drumurile publice, un punct-amendă reprezintă valoric 5% din salariul minim brut pe țară garantat în plată, stabilit prin hotărâre a Guvernului.

3. Nerespectarea salariului minim

Este interzisă utilizarea unor salarii inferioare celui minim, atât prin contractele individuale de muncă, cât și prin cele colective. Ca urmare, sunt majorate sancțiunile aplicabile în cazul acordării unui salariu inferior celui minim, astfel:

- nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului de bază minim brut stabilit prin act normativ sau a nivelului salarial minim stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei pentru fiecare persoană pentru care s-a constatat nerespectarea acestor dispoziții legale, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;
- nerespectarea dispozițiilor privind acordarea unei remunerații cel puțin egale cu salariul minim, în cazul lucrătorilor nesalariați, care își desfășoară activitatea pe baza





unui raport de muncă nereglementat prin legi speciale se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei pentru fiecare persoană pentru care s-a constatat nerespectarea acestor dispoziții legale, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei.



Constituie infracțiune fapta persoanei care, în mod repetat, plătește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului de bază minim brut:

- stabilit prin act normativ,
- stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

Pe lângă aceste sancțiuni, asigurarea respectării salariului minim se face și prin norme specifice domeniului achizițiilor publice (*a se vedea tema C 60*).

Întrebare

Dacă este interzisă plata unui salariu sub minimul legal, pentru normă întreagă, se va mai putea aplica sancțiunea disciplinară a reducerii salariului unui salariat încadrat la minim?

Răspuns

Da. Una dintre sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul este reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%, potrivit art. 248 alin. (1) lit. c) din Codul muncii. Această sancțiune se poate aplica oricărui salariat care a săvârșit o abatere disciplinară, indiferent de salariul cu care este încadrat.

ATENȚIE!

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 951 din 5 octombrie 2021, s-a reglementat munca subdeclarată.



Munca subdeclarată reprezintă acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit și evidențiat în statele de plată a salariilor și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale.



Constituie contravenție acordarea unui salariu net mai mare decât cel evidențiat în statele de plată a salariului și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale, și se sancționează cu amendă de la 8.000 lei la 10.000 lei pentru fiecare salariat identificat în această situație, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei (art. 260 alin. (1) lit. e⁵) din Codul muncii).

4. Obligația de majorare a salariului minim

Potrivit art. 164 alin. (8) din Codul muncii, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului poate fi acordat unui salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni de la data încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, salariatului i se acordă un salariu de bază **superior** salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Această obligație fusese inițial introdusă în Codul muncii prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în