

INFO

Codul muncii

Newsletter specializat editat de RENTROP & STRATON,
transmis gratuit exclusiv abonaților la lucrarea «Consilier – Codul muncii»

august 2025 – septembrie 2025

1. Măsuri fiscal-bugetare cu impact asupra raporturilor de muncă

Legea nr. 141/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare, publicată în Monitorul Oficial nr. 699 din 25 iulie 2025, prevede o serie de măsuri fiscal-bugetare, cu impact asupra raporturilor de muncă și a contribuțiilor datorate de lucrători și angajatori.

a) Contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată începând cu data de 1 august 2025

Categoriile de mai jos au calitatea de asigurat până la data de 1 septembrie 2025, potrivit legii, iar după această dată, calitatea de asigurat se menține ca urmare a reținerii la sursă, începând cu data de 1 august 2025, de către plătitorul de venit, a contribuției de 10%:

- pensionarii cu venituri peste 3.000 lei (1.960.804 persoane) – pentru partea care depășește suma de 3.000 lei;
- beneficiarii unor legi speciale (141.376 persoane) – veterani, revoluționari etc.;
- persoanele care beneficiază de indemnizație de șomaj (44.090 persoane);
- persoanele fizice care beneficiază de venit minim de incluziune – ajutor social (323.542 persoane);
- persoanele care se află în concediu de acomodare sau de creștere și îngrijire copil (127.054 persoane).

Se menține calitatea de asigurat fără plata contribuției pentru anumite categorii de persoane: copiii până la vârsta de 18 ani, tinerii de la 18 ani până la vârsta de 26 de ani dacă sunt elevi, ucenici sau studenți, respectiv studenți-doctoranzi; tinerii cu vârsta de până la 26 de ani care provin din sistemul de protecție a copilului; femeile însărcinate

și lăuzele; pensionarii cu venituri sub 3.000 lei; persoanele cu handicap; bolnavii cu afecțiuni oncologice beneficiari de programe naționale de sănătate, care nu au surse de venit; persoanele care execută o pedeapsă privativă de libertate sau se află în arest preventiv; victimele traficului de persoane, pentru o perioadă de cel mult 12 luni; voluntarii care își desfășoară activitatea în cadrul serviciilor de urgență voluntare, în baza contractului de voluntariat; donatorii de celule stem hematopoietice, pentru o perioadă de 10 ani de la donare.

Consilierul cuprinde o serie de analize și explicații ale noului sistem.

b) Persoanele coasigurate

Persoanele coasigurate (650.431 persoane) au calitatea de asigurat până la data de 1 septembrie 2025. După această dată, aceștia își pot menține calitatea de asigurat în situația în care persoana asigurată care îi are în întreținere va depune declarația unică la organul fiscal (disponibilă pe site-ul ANAF) și va plăti 25% din contribuția calculată la 6 salarii minim brute pe economie (echivalentul a 607,5 lei), iar restul de 75% până la data de 25 mai 2026 (1.822,5 lei), sau pot face acest demers în nume propriu.

Astfel, noua lege prevede că pentru persoanele care, până la data intrării în vigoare a prezentei legi, aveau calitatea de asigurat în condițiile art. 224 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 95/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, **această calitate încetează la data de 1 septembrie 2025**, dacă nu obțin calitatea de asigurat în condițiile art. 224 alin. (12) din Legea nr. 95/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

Eliminarea coasiguraților din categoria asiguraților fără plata contribuției este menționată la art. VIII. Prin urmare, angajatorul nu mai declară coasigurații în declarația 112 începând cu declarația 112 aferentă lunii august. Începând cu 1 august 2025, angajatorii nu mai au niciun fel de obligații în ceea ce privește coasigurații. De aceea nu se mai depune niciun fel de document la angajator și nu se efectuează nicio plată la angajator.

Persoanele care au avut calitatea de coasigurat rămân asigurate la sistemul de sănătate până la data de 1 septembrie 2025. Începând cu data de 1 septembrie 2025 se pierde calitatea de asigurat dacă persoanele în întreținerea cărora se află coasigurații nu depun declarația unică (formular 212) și plătesc 25% din contribuția la sistemul de sănătate datorată. Contribuția la sistemul de sănătate datorată este de 2.430 lei. Diferența de 75% se plătește până cel târziu la data de 25 mai 2026.

Să luăm un exemplu. Soția se afla în întreținerea soțului și nu realizează niciun venit (soția este coasigurat al soțului). Începând cu luna august, angajatorul soțului nu mai declară soția în declarația 112 drept coasigurat.

Soția își păstrează calitatea de asigurat la sistemul de sănătate până la data de 1 septembrie 2025. Începând cu data de 1 septembrie 2025, soția nu mai are calitatea de asigurat la sistemul de sănătate

te dacă soțul nu depune declarația unică (212) în care optează pentru plata contribuției la sistemul de sănătate pentru soție.

În ceea ce privește persoanele aflate în concediu pentru creșterea copilului menționăm că, în cazul acestor persoane, contribuția la sistemul de sănătate se reține din cuantumul indemnizației de Agenția pentru Plăți și Inspecție Socială.

c) Alte categorii de persoane

Până la data de 1 septembrie 2025 se menține calitatea de asigurat pentru personalul monahal (2504 persoane), ulterior acesta având posibilitatea să opteze pentru plata contribuției prin depunerea declarației unice la organele fiscale și plata a 25% la data depunerii declarației, iar restul de 75% până la data de 25 mai 2026.

Bolnavii cu afecțiuni incluse în programele naționale de sănătate, care nu realizează venituri, alții decât cei cu afecțiuni oncologice, vor beneficia în continuare de servicii medicale, servicii conexe, medicamente, materiale sanitare, dispozitive medicale acordate în cadrul programului național de sănătate al cărui beneficiar este, precum și de serviciile medicale care stau la baza acordării acestora (consultații și spitalizări) cuprinse în pachetul de servicii medicale de bază, până la vindecarea respectivei afecțiuni.

2. Suspendarea contractului de muncă în cazul grevei

Decizia nr. 5/2025 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, publicată în Monitorul Oficial nr. 682 din 21 iulie 2025, pronunțată într-un recurs în interesul legii, vizează clarificarea modului de interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 160 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, în forma modificată prin O.U.G. nr. 42/2023. Această decizie vine în contextul unei practici judiciare neunitare, generate de situațiile apărute în urma grevei organizate în serviciile de probațiune, în cadrul căreia unii salariați au declarat că aderă la grevă, dar au continuat să presteze activitate și au fost pontaci ca prezenți.

În forma inițială a art. 160 alin. (1) din Legea nr. 367/2022, suspendarea contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu opera de drept, pe toată durata participării la grevă. Această

reglementare era diferită față de Codul muncii, care, prin art. 51 alin. (1) lit. f), prevedea că participarea la grevă constituie un caz de suspendare a contractului la inițiativa salariatului, și nu o suspendare automată, de drept. În vederea armonizării acestor norme, O.U.G. nr. 42/2023 a modificat art. 160 alin. (1) din Legea dialogului social, în sensul că suspendarea raportului de muncă sau de serviciu se realizează „la inițiativa angajatului”, pe durata participării la grevă. Modificarea a avut drept scop alinierea terminologică și conceptuală a Legii dialogului social la Codul muncii, pentru a reflecta faptul că participarea la grevă este o manifestare de voință personală a salariatului, ce produce efectul juridic al suspendării contractului de muncă. În urma acestei modificări legislative, în practica instanțelor s-au conturat două orientări jurisprudențiale opuse.

a) Una dintre ele a interpretat dispozițiile legale în sensul că simpla aderare la grevă nu este suficientă pentru suspendarea contractului de muncă, fiind necesară o manifestare expresă și distinctă de voință din partea salariatului, cum ar fi depunerea unei cereri.

Conform acestei viziuni, dacă salariatul a continuat să își îndeplinească atribuțiile și a fost pontat ca prezent, nu poate fi reținută suspendarea raportului de muncă, iar ordinul de suspendare emis de angajator este nelegal.

b) În opoziție, cealaltă orientare jurisprudențială a considerat că simpla adeziune la grevă exprimă fără echivoc voința salariatului de a suspenda raportul de muncă, iar legea nu impune nicio formalitate suplimentară în acest sens. Din această perspectivă, suspendarea operează ca efect direct și automat al participării la grevă, deoarece adeziunea la forma colectivă de protest implică, prin natura sa, încetarea temporară a prestării muncii, ceea ce este specific suspendării contractului.

Înalta Curte, analizând cele două interpretări, a reținut că participarea la grevă reprezintă o formă de exercitare a voinței salariatului, iar această manifestare de voință este suficientă pentru a atrage suspendarea contractului individual de muncă. S-a subliniat că noțiunea de grevă, astfel cum este definită de art. 234 din Codul muncii și art. 1 pct. 29 din Legea nr. 367/2022, implică încetarea voluntară și colectivă a lucrului, ceea ce, în mod natural, conduce la suspendarea obligațiilor reciproce ale

părților din raportul de muncă. Modificarea legislativă intervenită în 2023 nu a fost destinată să instituie o formalitate nouă pentru suspendarea contractului, ci să reflecte faptul că aceasta derivă din voința angajatului, spre deosebire de o suspendare de drept, care operează independent de voința părților. În acest context, Înalta Curte a subliniat că a cere o manifestare suplimentară din partea angajatului, distinctă de adeziunea la grevă, ar însemna să se revină, în mod nejustificat, la un formalism inexistent în lege.

Instanța supremă a mai reținut că dispozițiile legale privind obligația personalului de probațiune de a asigura serviciile esențiale în timpul grevei nu sunt de natură să împiedice suspendarea contractului de muncă pe durata participării la grevă. Suspendarea operează doar în intervalul în care salariatul participă efectiv la grevă, nu și în perioadele în care acesta desfășoară activități în vederea asigurării continuității acestor servicii. De asemenea, s-a constatat că nici Codul muncii, nici Legea dialogului social **nu instituie obligația formulării unei cereri scrise sau a unei alte formalități pentru suspendarea contractului în astfel de cazuri.**

În concluzie, Înalta Curte de Casație și Justiție a admis recursul în interesul legii și a stabilit că suspendarea contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu la inițiativa angajatului intervine ca efect al aderării la grevă, doar pe durata participării la aceasta, fără a fi necesară o manifestare de voință suplimentară în acest sens din partea angajatului.

3. Noi decizii ale Înaltei Curți de Casație și Justiție

Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă – a pronunțat o serie de decizii de admitere cu relevanță semnificativă pentru domeniul dreptului muncii și al raporturilor de muncă din sectorul public, inclusiv în ceea ce privește drepturile personalului cu statut special.

a) Prin Decizia nr. 215 din 16 iunie 2025, Înalta Curte a stabilit că nu se poate reține o încălcare a principiului nediscriminării atunci când o parte a aceleiași familii ocupaționale beneficiază de drepturi salariale în temeiul unor hotărâri judecătorești, iar alta nu, dacă în cazul ultimei s-a împlinit termenul general de prescripție. Astfel, prescrierea dreptului material la acțiune exclude aplicabilitatea

principiului egalității de tratament în contextul acordării drepturilor salariale.

b) Prin Decizia nr. 271 din 30 iunie 2025, Înalta Curte a statuat că perioada în care o persoană care deținea calitatea de consilier juridic a satisfăcut stagiul militar obligatoriu reprezintă vechime în funcția de consilier juridic.

c) Prin Decizia nr. 272 din 30 iunie 2025, Înalta Curte a decis că polițiștii pensionari beneficiază de medicamente gratuite în aceleași condiții ca polițiștii în activitate, în temeiul unui regim derogatoriu special aplicabil acestora. Această gratuitate este limitată la pachetul de servicii de bază și este condiționată de îndeplinirea cerințelor prevăzute în contractul-cadru și normele sale metodologice.

4. Concedii medicale

Reglementările privind concediiile medicale au fost modificate prin Legea nr. 141/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare și prin Ordinul nr. 522/2025 pentru completarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediiile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 15/2018/1.311/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 717 din 1 august 2025.

Valoarea indemnizației de incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite (cod 01) se stabilește în funcție de durata concediului medical, aplicându-se un procent diferit după cum urmează:

- 55% din baza de calcul, pentru certificatele eliberate pentru o perioadă de până la 7 zile;
- 65% din baza de calcul, pentru certificatele eliberate pentru o perioadă cuprinsă între 8 și 14 zile;
- 75% din baza de calcul, pentru certificatele eliberate pentru o perioadă de peste 15 zile.

În cazul în care incapacitatea temporară de muncă este cauzată de boli cardiovasculare (cod indemnizație 13), procentul este indiferent de durata concediului.

Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite se determină raportat la fiecare episod de boală și în funcție de totalul zilelor de concediu medical acordate pentru fiecare episod de boală.

Termenul **episod de boală** nu este definit de legislație, însă din reglementările cuprinse în Legea nr. 141/2025 și în Ordinul nr. 522/2025 pentru completarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 rezultă că acest termen reprezintă perioada unui concediu medical cod 01 compusă din concediu medical inițial și concediiile medicale acordate în continuare (unul sau mai multe).

Durata concediilor medicale inițiale este luată în calcul separat pentru fiecare certificat medical.

Pe parcursul unui episod de boală, numărul de zile rezultat din certificatul de concediu medical inițial se adună cu numărul de zile rezultat din certificatul/certificatele de concediu medical acordat/acordate în continuare, iar în funcție de numărul de zile total rezultat se aplică asupra bazei de calcul procentul corespunzător pentru zilele aferente întregului episod de boală.

Pentru concediiile medicale eliberate în cadrul unui episod de boală pentru care certificatele de concediu medical inițiale au fost eliberate până la data de 1 august 2025, se aplică dispozițiile legale în vigoare la data eliberării certificatelor de concediu medical inițiale.

Din conținutul alin. (1) art. 17 din O.U.G. nr. 158/2005, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 141/2025, reiese că ziua a 15-a a perioadei de incapacitate temporară de muncă nu este inclusă în niciunul dintre intervalele prevăzute la literele b) sau c). **Probabil va interveni o rectificare, pentru că aceasta este o scăpare a legiuitorului.** Este necesar să se modifice lit. c) astfel încât să se prevadă că procentul de 75% se aplică pentru o perioadă egală sau mai mare de 15 zile de incapacitate temporară de muncă.

Ordinul nr. 523/2025 privind modificarea Anexei nr. 1 la Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 1.192/745/2020 pentru aprobarea modelului unic al certificatului de concediu medical și a instrucțiunilor privind utilizarea și modul de completare a certificatelor de concediu medical pe baza cărora se acordă indemnizații asiguraților din sistemul asigurărilor sociale de sănătate și din sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, publicat în Monitorul Oficial nr. 717 din 1 august 2025, modifică rubrica „Procent plată”. Aceasta va avea următorul cuprins: „Procent plată: 55% | 65% | 75% | 80% | 85% | 100% | Prevenire |”.