

# INFO

## Codul muncii

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

septembrie 2025 – octombrie 2025

### 1. Formare profesională

Hotărârea Guvernului nr. 711/2025, publicată în Monitorul Oficial nr. 815 din 5 septembrie 2025, aduce modificări și completări Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 855/2013, publicată în Monitorul Oficial nr. 705 din 18 noiembrie 2013.

Pentru ca angajatorii să beneficieze de subvențiile lunare prevăzute de lege, rămâne obligatorie încheierea unei convenții cu agenția pentru ocuparea forței de muncă în termen de 60 de zile lucrătoare de la expirarea perioadei de probă din contractul de ucenicie. Noutatea constă în reglementarea situației în care există un interval între finalizarea perioadei de probă și luna în care se încheie convenția. Pentru această perioadă, angajatorii pot întocmi documentele justificative pentru fiecare lună, dar le pot depune toate odată, până la data de 25 a lunii următoare semnării convenției. În acest mod, subvenția se poate acorda retroactiv, evitând pierderea sumelor atunci când semnarea

convenției este întârziată. Sunt corelate termenul și procedurile de depunere a documentelor justificative, iar modelul de convenție din anexele normelor este actualizat pentru a reflecta aceste modificări.

Modificări similare sunt aduse și Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 473/2014, publicată în Monitorul Oficial nr. 449 din 19 iunie 2014. Angajatorii care încheie contracte de stagiu pot solicita subvențiile prevăzute de lege și pentru perioada dintre semnarea contractului și momentul încheierii convenției cu agenția pentru ocuparea forței de muncă. Și în acest caz, documentele justificative se pot întocmi lunar, dar se depun cumulativ până la data de 25 a lunii următoare încheierii convenției, ceea ce permite plata retroactivă a subvenției. Termenele și formularele prevăzute în anexele normelor sunt actualizate pentru a reflecta aceste schimbări.

### 2. Angajarea șomerilor

Hotărârea Guvernului nr. 711/2025, publicată în Monitorul Oficial nr. 815 din 5 septembrie 2025, modifică Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002, publicată în Monitorul Oficial nr. 181 din 18 martie 2002. Noua reglementare vine în aplicarea modificărilor Legii șomajului, care în prezent prevede că, dacă angajează persoanele care nu au putut ocupa un loc de muncă și sunt victime ale violenței do-

mestice protejate prin ordin de protecție ori ale traficului de persoane, angajatorii primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată, o sumă în cuantum de 2.250 lei (am descris mecanismul în Consilier – Tema A 13).

Potrivit noilor prevederi, persoanele aflate în evidențele agențiilor pentru ocuparea forței de muncă care sunt victime ale violenței domestice sau ale traficului de persoane pot declara această calitate în mod voluntar, exclusiv pentru obținerea

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

subvenției acordate angajatorilor care le încadrează în muncă. Declarația se face pe propria răspundere și trebuie să conțină consimțământul expres pentru verificarea informațiilor. Agențiile pentru ocuparea forței de muncă pot solicita confirmarea existenței ordinelor de protecție sau a statutului de victimă de la structurile Poliției Române, Direcția Generală pentru Evidența Persoanelor sau Agenția Națională împotriva Traficului de Persoane.

Angajatorii care încadrează aceste persoane se vor obliga, în scris:

- a) să păstreze confidențialitatea informațiilor referitoare la calitatea de victimă a persoanelor;
- b) să utilizeze aceste informații exclusiv în scopul solicitării și justificării subvenției prevăzute de lege;
- c) să prevină orice formă de hărțuire, discriminare sau tratament diferențiat pe baza calității de victimă declarate de persoanele în cauză;

d) să păstreze documentele ce conțin informațiile privind calitatea persoanei de victimă a violenței domestice în condiții de securitate, cu acces restricționat doar persoanelor desemnate și să le distrugă la expirarea perioadei de păstrare impuse de legislația în vigoare, prin metode care să asigure imposibilitatea reconstituirii acestora.

De asemenea, sunt aduse completări procedurilor privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 377/2002. Lista angajatorilor eligibili pentru subvenții se extinde și include angajatorii care încadrează pe perioadă nedeterminată persoane victime ale violenței domestice sau ale traficului de persoane. Aceștia pot beneficia de aceleași forme de sprijin financiar ca și celelalte categorii de angajatori deja prevăzute în legislație.

### 3. Formularul 112

Ordinul comun nr. 2.066/248/1.377/3.103/2025, publicat în Monitorul Oficial nr. 800 bis din 28 august 2025, aprobă noul model, conținutul, modalitatea de depunere și de gestionare a formularului 112, precum și anexele sale: Anexa angajator, Anexa asigurat și nomenclatoarele tehnice aferente. Formularul are natura juridică a unei declarații de impunere, se completează potrivit instrucțiunilor din anexa dedicată și se depune exclusiv electronic. Ordinul produce efecte începând cu declararea veniturilor aferente lunii august 2025 și înlocuiește Ordinul comun nr. 299/455/435/729/2025.

Noul Ordin actualizează structura formularului, anexele și instrucțiunile. Depunerea se face numai prin mijloace electronice, cu utilizarea unui certificat calificat conform Legii nr. 214/2024, iar programul de asistență este pus la dispoziție gratuit de ANAF. Caracteristicile de editare și circuitul documentului sunt stabilite expres, formularul circulând și arhivându-se în format electronic.

Sfera obligațiilor de declarare este precizată prin trimitere la categoriile de plătitori și situațiile prevăzute în Codul fiscal. Sunt incluse explicit

persoanele fizice și juridice cu calitatea de angajatori sau asimilați, anumite instituții și plătitori de venituri cu reținere la sursă, precum și situații particulare (de exemplu, agențiile pentru ocuparea forței de muncă implicate în tichetele pentru activități casnice ori unități militare pentru plăți salariale ale rezerviștilor voluntari).

Regula termenului de depunere rămâne data de 25 inclusiv a lunii următoare celei de raportare, pentru depunerea lunară și data de 25 a lunii de după trimestru, pentru depunerea trimestrială, de către categoriile permise de Codul fiscal. Depunerea trimestrială se realizează prin câte o declarație pentru fiecare lună din trimestru.

Structura primei pagini a formularului este extinsă cu casete-titlu pentru situații speciale, în care se depune sau se rectifică declarația. Pe lângă rectificarea din inițiativa contribuabilului, sunt prevăzute expres depuneri ca urmare a acordării de sume prin legi sau hotărâri judecătorești, ca urmare a unei notificări de conformare, după o inspecție fiscală sau după stabilirea din oficiu a obligațiilor, după anularea rezervei verificării ulterioare, potrivit situațiilor detaliate,

precum și cazurile ce țin de succesiune sau de acordarea cumulată de sume conform regulilor de calcul ale contribuțiilor.

Sunt detaliate secțiunile statistice și situațiile în care acestea se completează numai de entitățile asimilate angajatorului, cu trimitere la tipurile de asigurat din nomenclatoare.

În ceea ce privește conținutul Anexei asigurat și al secțiunii referitoare la venituri, sunt menționate

delimitările dintre veniturile impozabile și cele neimpozabile, cu precizarea plafonărilor relevante. Instrucțiunile clarifică tratamentul prestațiilor și avantajelor, inclusiv plafonul anual pentru primele de asigurare voluntară de sănătate și abonamentele medicale suportate de angajator, precum și plafonul pentru abonamentele sportive suportate de angajator, care este de 100 euro pe an, și plafonul pentru educația timpurie de până la 1.500 lei pe lună per copil, cu condițiile de documentare.

## 4. Concediul de odihnă în MAI

Ordinul nr. 124/2025, publicat în Monitorul Oficial nr. 776 din 20 august 2025, stabilește măsuri privind acordarea concediului de odihnă suplimentar pentru personalul din cadrul Ministerului Afacerilor Interne (MAI) în perioada 1 iulie 2025 – 31 decembrie 2026, în aplicarea prevederilor din O.U.G. nr. 36/2025. Beneficiarii sunt polițiștii, cadrele militare, funcționarii publici, personalul contractual, precum și soldații și gradații profesioniști care lucrează în condiții de muncă deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase, stabilite conform Legii nr. 31/1991.

Drepturile anuale la concediul de odihnă suplimentar, plătit, sunt diferențiate în funcție de situația existentă la 30 iunie 2025: 3 zile lucrătoare pentru cei care aveau anterior 3–4 zile suplimentare, 4 zile lucrătoare pentru cei care

aveau 5 zile, respectiv 5 zile lucrătoare pentru cei care beneficiau de 6 sau mai multe zile. Concediul se acordă conform legislației specifice fiecărei categorii de personal.

Comandanții sau șefii unităților trebuie, în termen de 5 zile de la intrarea în vigoare a ordinului, să emită dispoziții prin care să stabilească personalul ce lucrează în condiții de muncă ce dau dreptul la concediu suplimentar. În cazul în care, înainte de intrarea în vigoare a ordinului, o parte din concediul suplimentar pentru anul în curs a fost deja efectuat, durata respectivă se deduce din numărul total de zile prevăzut de noile dispoziții.

Ordinul produce efecte până la 31 decembrie 2026.

## 5. Colectarea datelor privind structura câștigurilor salariale în Uniunea Europeană

Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2025/1526 al Comisiei Europene, adoptat în temeiul Regulamentului (UE) 2025/941 privind statisticile Uniunii Europene în domeniul pieței forței de muncă referitoare la întreprinderi, stabilește lista și descrierea variabilelor, specificațiile tehnice, clasificările statistice și țintele de precizie pentru colectarea și raportarea datelor privind structura câștigurilor salariale. Scopul Regulamentului – care are directă aplicare în dreptul intern – este de a asigura colectarea uniformă și comparabilă a datelor privind veniturile salariale la nivelul tuturor statelor membre, pentru a sprijini elaborarea de statistici fiabile și

coerente referitoare la piața muncii.

Regulamentul detaliază variabilele care trebuie colectate, cum ar fi câștigul salarial total, remunerația orară, componentele salariului, inclusiv partea fixă și sporurile, precum și informații suplimentare legate de orele lucrate, tipul contractului, ocupația și sectorul de activitate. Pentru fiecare variabilă sunt stabilite definiții clare și reguli de calcul, astfel încât statele membre să aplice standarde unitare în procesul de raportare. Documentul stabilește și clasificările statistice obligatorii pentru raportarea datelor, precum cele ocupaționale, sectoriale și demografice, care trebuie utilizate în conformitate cu

standardele europene. În plus, regulamentul definește țintele de precizie pentru estimările statistice, stabilind limite maxime ale erorilor și

intervale de încredere minime, astfel încât datele transmise de statele membre să fie robuste și comparabile.

## 6. Noi contracte colective încheiate la nivel de sector

Contractul colectiv de muncă nr. 834/2025, încheiat la Nivelul Sectorului Cultură pentru anii 2025-2027, publicat în Monitorul Oficial nr. 3cc din 1 iulie 2025, se aplică instituțiilor și organizațiilor din domeniul culturii, inclusiv teatrelor, operelor, muzeelor, bibliotecilor, centrelor culturale și altor entități similare. Valabilitatea este de doi ani, cu posibilitatea prelungirii pentru încă un an, dacă părțile cad de acord. Documentul stabilește obligații pentru angajatori privind îmbunătățirea condițiilor de muncă, asigurarea sănătății și securității salariaților și menținerea drepturilor câștigate anterior. Sunt prevăzute proceduri detaliate pentru negocierea salariilor, stabilirea unor grile minime de încadrare și acordarea unor sporuri suplimentare în funcție de specificul activității. Contractul introduce beneficii suplimentare pentru personalul artistic și tehnic, cum ar fi sporuri pentru munca de scenă, pentru repetiții și pentru activități desfășurate în condiții periculoase sau solicitante, inclusiv în ateliere specializate.

Un capitol distinct reglementează sănătatea și securitatea în muncă, prevăzând controale medicale obligatorii pentru categoriile expuse la efort fizic intens, precum dansatorii, balerini sau cascadeurii. De asemenea, angajatorii au obligația să deconteze costul ochelarilor de corecție, în limita a 500 de lei, pentru salariații care folosesc echipamente cu ecrane de vizualizare sau lucrează în condiții de iluminare necorespunzătoare. Sunt introduse proceduri clare pentru reclasificarea locurilor de muncă atunci când intervin modificări în condițiile de desfășurare a activității, precum și obligația consultării salariaților înaintea unor reorganizări majore. Contractul include mecanisme pentru soluționarea amiabilă a conflictelor colective, prin comisii paritare, și permite extinderea aplicării la nivelul întregului sector cultural, dacă organizațiile patronale semnatare reprezintă cel puțin 35% din salariați, pe baza unei hotărâri de guvern. În ansamblu, contractul oferă un cadru detaliat de protecție pentru salariați, adaptat particularităților muncii din domeniul cultural.

Contractul colectiv de muncă nr. 990/2025, negociat la nivelul sectorului de negociere colectivă „Activități de asigurări și reasigurări”, publicat în Monitorul Oficial nr. 4 cc din 16 iulie 2025, are o valabilitate de doi ani, până în iulie 2027. Documentul cuprinde prevederi adaptate specificului activităților din domeniul financiar. Se stabilesc principii privind nediscriminarea, protecția demnității în muncă, transparența și promovarea dialogului social. Contractul prevede detalii privind clauzele suplimentare care pot fi incluse în contractele individuale de muncă, cum ar fi clauza de neconcurență, de confidențialitate, de mobilitate și de formare profesională, stabilind durata acestora, aria de aplicare și modalitatea de compensare. Este reglementată posibilitatea relocării salariaților la inițiativa angajatorului, cu negocierea decontării cheltuielilor aferente, inclusiv costurile de transport, chirie și alte cheltuieli legate de mutare.

Contractul introduce mecanisme detaliate pentru evaluarea performanței angajaților, stabilirea obiectivelor individuale și legarea acestora de sistemele de bonusare sau promovare. Sunt prevăzute drepturi suplimentare pentru salariați, cum ar fi acordarea unor zile de concediu în plus pentru vechime, acces la programe de formare profesională și sprijin financiar pentru cursuri sau certificări relevante. Documentul include, de asemenea, obligații clare pentru angajatori privind implementarea unor politici interne obligatorii, protejarea confidențialității datelor și respectarea reglementărilor Autorității de Supraveghere Financiară. Procedurile de soluționare a conflictelor individuale și colective sunt definite detaliat, cu etape precise de negociere și mediere. Contractul pune accent pe drepturile și responsabilitățile ambelor părți și reglementează în mod detaliat situațiile specifice domeniului asigurărilor și reasigurărilor, inclusiv relația cu clienții și cu autoritățile de reglementare.