

INFO

Codul muncii

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

iulie 2025 – august 2025

1. Plafonarea unor sporuri în sectorul bugetar

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare, publicată în Monitorul Oficial nr. 614 din 30 iunie 2025, aduce modificări semnificative Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. Actul normativ instituie o serie de măsuri cu aplicabilitate temporară, în perioada 1 iulie 2025 – 31 decembrie 2026, având ca obiectiv declarat consolidarea fiscală și controlul cheltuielilor bugetare.

Printre principalele modificări se numără plafonarea sporurilor pentru condiții grele, periculoase sau vătămătoare, care nu vor mai putea depăși suma de **300 lei brut lunar**, acordată proporțional cu timpul efectiv lucrat în astfel de condiții. Această măsură se aplică personalului

din toate familiile ocupaționale prevăzute în anexele Legii nr. 153/2017 și reprezintă o abatere de la regimul anterior, în care sporurile se stabileau procentual, în funcție de salariul de bază, putând ajunge la valori semnificativ mai mari.

Totodată, se limitează și durata concediului suplimentar aferent muncii prestate în condiții grele sau vătămătoare, care va fi de 3 până la 5 zile lucrătoare pe an, în funcție de gradul de expunere, față de cele până la 10 zile acordate anterior. Aceste măsuri se aplică în paralel cu menținerea la nivelul lunii noiembrie 2024 a salariilor, indemnizațiilor și a celorlalte drepturi de natură salarială ale personalului bugetar, cu excepțiile expres prevăzute de ordonanță.

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

2. Funcționari publici. Prevedere neconstituțională

Decizia nr. 131/2025 a Curții Constituționale, publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 641 din 8 iulie 2025, se referă la excepția de neconstituționalitate a sintagmei „care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice” din art. 54 lit. h) teza finală a Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici.

Textul legal condiționează accesul la o funcție publică de inexistența unei condamnări pentru o infracțiune săvârșită cu intenție „care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice”, fără a preciza ce infracțiuni intră în această categorie. Curtea a reținut că această formulare este lipsită de claritate și previzibilitate, permițând autorităților să decidă discreționar asupra sus-

pendării sau încetării raporturilor de serviciu, în lipsa unor criterii legale obiective.

În consecință, Curtea a constatat că sintagma este **neconstituțională**, deoarece încalcă art. 1 alin. (5) din Constituție privind calitatea legii și generează un risc de aplicare arbitrară.

Observăm că actualul Cod administrativ (O.U.G. nr. 57/2019) a preluat integral exprimarea criticată din Legea nr. 188/1999. Mai precis, art. 465 lit. h) din Codul administrativ prevede că poate ocupa o funcție publică persoana care: „nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de

serviciu, infracțiuni care împiedică îndeplinirea justiției, infracțiuni de fals ori a unei infracțiuni săvârșite cu intenție care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice”.

Aceasta este identică cu formularea din art. 54 lit. h) din Legea nr. 188/1999 și, prin

urmare, este afectată în mod direct de constatarea neconstituționalității pronunțate prin Decizia nr. 131/2025. Deși Curtea s-a pronunțat pe textul vechi (abrogat), efectele deciziei se extind și asupra actualei reglementări, întrucât soluția legislativă este aceeași.

3. Stagiul de cotizare

Stagiul de cotizare în sistemul public de pensii reprezintă perioada în care se datorează contribuția de asigurări sociale.

Potrivit dispozițiilor art. 15 din Normele de aplicare a prevederilor Legii nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii, perioada pentru care se datorează contribuție de asigurări sociale în sistemul public de pensii se înregistrează în zile lucrate dintre cele lucrătoare, corespunzătoare condițiilor de muncă în care asiguratul își desfășoară activitatea sau, după caz, în zile lucrătoare din numărul zilelor calendaristice, în cazul perioadelor de concedii medicale.

Potrivit art. 42 din Legea nr. 360/2023, stagiul de cotizare realizat de asigurați, precum și perioadele asimilate se determină în ani, luni și zile calendaristice. Întrucât stagiul de cotizare este exprimat în ani, luni și zile calendaristice, este necesar să transformăm zilele lucrate în zile calendaristice.

Această transformare se realizează conform **Procedurii tehnice din 2025 de transformare a zilelor lucrătoare în zile calendaristice, în vederea determinării stagiului de cotizare realizat de asigurații sistemului public de pensii, aprobate prin Ordinul nr. 342/2025, publicat în Monitorul Oficial nr. 597 din 26 iunie 2025.**

Cunoașterea stagiului de cotizare are relevanță:

- pentru salariat, astfel încât acesta să stabilească când poate beneficia de unul dintre tipurile de pensii prevăzute de Legea nr. 360/2023 privind sistemul de pensii publice;
- pentru angajator, pentru ca acesta să stabilească dacă salariatul poate beneficia de

indemnizație de șomaj. Salariatul nu poate beneficia de indemnizație de șomaj dacă îndeplinește condițiile de pensionare;

- pentru angajator, astfel încât acesta să stabilească dacă salariatul îndeplinește condiția stagiului minim de cotizare pentru a constata încetarea de drept a contractului individual de muncă.

Procedura face distincție între trei perioade:

a) Aprilie 2001 – Februarie 2003

Stagiul de cotizare se stabilește în funcție de numărul efectiv de zile lucrate, fără a se ține cont de norma zilnică.

b) Martie 2003 – Iunie 2005

Stagiul de cotizare se stabilește în funcție de numărul efectiv de zile și ore lucrate.

c) Iulie 2005 – prezent

Stagiul de cotizare se stabilește în funcție de numărul efectiv de zile lucrate, fără a se ține cont de norma zilnică.

O zi lucrată = o zi întreagă de stagiul calendaristic, indiferent de durata zilnică efectivă.

Cu privire la efectele aplicării acestei proceduri, în cazul salariaților part-time, vă prezentăm mai multe detalii în prezenta actualizare, în cadrul temei T 35.

Menționăm tangențial, cu privire la stagiul de cotizare, că Înalta Curte de Casație și Justiție a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Galați – Secția conflicte de muncă și asigurări sociale în dosarul nr. 1960/91/2023. Înalta Curte a statuat prin Decizia nr. 271/2025 că: „În interpretarea art. 49 din Legea nr. 263/2010 pri-

vind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare și a art. 1 și art. 3 din Legea nr. 46/1996 privind pregătirea populației pentru apărare, cu modificările și

completările ulterioare, perioada în care o persoană care îndeplinea funcția de consilier juridic a satisfăcut stagiul militar obligatoriu, reprezentă vechime în funcția de consilier juridic”.

4. Clasificarea Ocupațiilor din România

Ordinul nr. 1.109/2025, publicat în Monitorul Oficial nr. 520 din 4 iunie 2025, modifică și completează Clasificarea Ocupațiilor din România (COR), la nivel de ocupație (șase caractere) Această actualizare include noile ocupații din domeniile digitale și al economiei creative – precum animator digital 2D/3D, artist digital, designer de nivel jocuri digitale, cercetător în bioinformatică, operator biotehnolog, instructor-formator de limbă, cultură și civilizație românească etc. – și are impact direct asupra

încadrării profesionale și a aplicării legislației muncii.

Modificarea COR influențează, implicit, acordarea sporurilor și a altor componente salariale care pot fi legate de particularități ocupaționale și condiții de muncă specifice. În plus, permite identificarea clară a profesiilor emergente în economia digitală, ca bază a raporturilor de muncă și a reglementărilor de salarizare, pregătire profesională și securitate socială.

5. Delegarea magistraților

Prin Decizia nr. 80/2025, publicată în Monitorul Oficial nr. 654 din 11 iulie 2025, Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat cu privire la o chestiune cu privire la care se dezvoltase în România o practică neunitară. Este vorba despre posibilitatea acordării diurnei prevăzute de art. 13 alin. (1) lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 27/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției în ipoteza în care persoana detașată are domiciliul într-o altă localitate decât locul de muncă unde a fost detașată, dar, în același timp, detașarea operează de la un loc de muncă permanent situat în aceeași localitate cu locul de muncă unde are loc detașarea.

Astfel, potrivit art. 13 alin. (1), Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 27/2006, judecătorii, procurorii, personalul asimilat acestora și magistrații-asistenți, care sunt detașați sau delegați în altă localitate decât cea de domiciliu, beneficiază, pe toată durata delegării sau detașării, de o diurnă în cuantum de 2% din indemnizația de încadrare brută lunară, dar nu mai puțin decât cuantumul prevăzut pentru personalul din unitățile bugetare.

Dacă în urma detașării sau a delegării, magistratul ajunge să lucreze chiar în localitatea de

domiciliu, mai are el dreptul la diurnă? Dar dacă este vorba despre delegarea sau detașarea în aceeași localitate în care își desfășurau și până acum munca?

Unele instanțe au apreciat că în aceste cazuri nu se naște dreptul la diurnă, deoarece prin delegare nu au fost create inconveniente de natura celor specifice delegării într-o altă localitate decât cea în care își desfășoară, în mod obișnuit, activitatea profesională.

Cu toate acestea, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că **pentru existența dreptului la diurnă nu vor avea relevanță localitatea în care se află locul permanent de muncă al angajatului în momentul delegării sau detașării, pe de o parte, și nici dacă aceasta coincide cu localitatea de domiciliu, pe de altă parte.**

Astfel, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 13 alin. (1) lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 27/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției, dreptul la diurnă este recunoscut în cazul detașării sau delegării angajatului cu domiciliul într-o altă localitate decât cea în care se află locul de muncă unde

a fost detașat sau delegat, chiar dacă detașarea sau delegarea operează de la un loc de muncă permanent situat în aceeași localitate cu locul de muncă unde are loc detașarea sau delegarea. Acest drept

nu există în cazul magistraților delegați în funcții de conducere, în condițiile în care au ocupat anterior funcții de execuție sau de conducere în cadrul aceleiași unități.

6. Drepturi salariale. Prescripție

Prin Decizia nr. 215/2025, ÎCCJ a admis sesizările conexe formulate de Curtea de Apel București – Secția a IX-a, de contencios administrativ și fiscal, în dosarele nr. 8074/2/2023 și nr. 7316/2/2023, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile.

Instanța supremă a statuat că, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 6 lit. a), b) și c) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice raportat la art. 2.517 din Codul civil și art. 171 din Codul muncii, referitoare la termenul legal general de prescripție: „Nu se poate constata încălcarea principiului nediscriminării prin stabilirea dreptului la plata drepturilor salariale pentru o parte a aceleiași familii ocupaționale, cu constatarea împlinirii termenului general de prescripție pentru o altă parte a aceleiași familii ocupaționale”.

În temeiul Legii nr. 153/2017, sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază, între altele, principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție. Decizia nu a fost încă publicată în Monitorul Oficial, dar putem presupune că problema de drept ridicată a fost generată de împlinirea termenului de prescripție al acțiunii privind stabilirea drepturilor salariale, la date diferite. Art. 171 din Codul muncii prevede că dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

7. Competența materială

Decizia nr. 118/2025 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, pronunțată la 7 aprilie 2025, examinează sesizările conexe formulate de Tribunalul Iași – Secția I civilă (Dosar nr. 1.924/99/2024) și de Curtea de Apel Timișoara – Secția litigiilor de muncă și asigurări sociale (Dosar nr. 2.202/30/2023), cu privire la chestiunea competenței materiale în cauze privind litigiile de drept al muncii ce implică drepturi salariale bugetare. Problema de drept supusă dezbaterii era dacă astfel de litigii sunt de competența secțiilor specializate în litigiile de muncă și asigurări sociale (în temeiul art. 269 alin. (1) din Codul muncii și art. 226 alin. (1) pct. 1 lit. a) din Codul de procedură civilă) sau a secțiilor de contencios administrativ și fiscal (conform art. 10 alin. (1) din Legea nr. 554/2004).

În urma analizei, Înalta Curte a admis cererile conexe, stabilind că problema de drept – neclari-

tatea competenței materiale între cele două componente instanțiale – reprezintă o chestiune juridică comună ambelor sesizări și necesită clarificare unitară. ICCJ a declarat ca fiind de competența sa pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru astfel de cauze, întrucât există practici divergente la nivelul instanțelor de fond, afectând securitatea juridică și predictibilitatea procedurii.

În concluzie, prin Decizia nr. 118/2025, Înalta Curte stabilește că litigiile referitoare la plata drepturilor salariale recunoscute prin acte administrative emise în contextul raporturilor de muncă publică **se soluționează, de regulă, de către secțiile specializate în litigiile de muncă și asigurări sociale**, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau când obiectul cauzei este strict administrativ, consolidând astfel jurisprudența ulterioară privind competența materială în acest domeniu.