

INFO

Codul muncii

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

ianuarie 2026 – februarie 2026

1. Inspecția muncii

Legea nr. 239/2025, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.160 din 15 decembrie 2025, a modificat Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii prin introducerea unui cadru legal expres privind utilizarea înregistratoarelor audio-video portabile de tip body worn camera de către personalul Inspecției Muncii și al inspectoratelor teritoriale de muncă, în exercitarea activităților de control și de cercetare a evenimentelor. Noua reglementare consacră dreptul inspectorilor de a realiza înregistrări foto, audio și video la locul de

muncă controlat, fără consimțământul persoanelor vizate, stabilește o durată limitată de stocare a acestora, de regulă de 6 luni, și instituie garanții privind distrugerea ireversibilă a datelor la expirarea termenului.

Totodată, sunt prevăzute interdicții privind utilizarea datelor cu caracter personal în alte scopuri decât cele pentru care au fost colectate, cu respectarea Regulamentului (UE) 2016/679, urmând ca procedura de înregistrare, stocare și acces să fie stabilită prin ordin al ministrului muncii.

2. Munca nedeclarată

Legea nr. 239/2025, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.160 din 15 decembrie 2025, a modificat art. 260 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, în sensul majorării semnificative a sancțiunilor contravenționale aplicabile pentru primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract indivi-

dual de muncă. Astfel, amenda aplicabilă pentru fiecare persoană identificată fără contract a fost majorată de la 20.000 lei la 40.000 lei, iar plafonul maxim al amenziilor cumulate a fost crescut de la 200.000 lei la 1.000.000 lei, menținându-se derogarea de la regimul general al contravențiilor prevăzut de Ordonanța Guvernului nr. 2/2001.

3. Internship

Legea nr. 209/2025, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.133 din 8 decembrie 2025, a modificat și a completat Legea nr. 176/2018 privind internshipul, intervenind asupra numărului maxim de interni, a drepturilor acestora și a procedurii de acordare a sumelor prevăzute pentru organizațiile-gazdă.

Astfel, plafonul contractelor de internship se pot fi încheiate simultan **a fost majorat de la 5%**

la 10% din numărul total al salariaților, a fost introdus un nou articol, art. 20¹, care consacră dreptul internului la zile de odihnă plătite, proporțional cu durata programului, fără posibilitatea compensării acestora, iar procedura de solicitare a sumelor a fost simplificată prin reducerea documentelor necesare. Potrivit expunerii de motive a inițiativei legislative, aceste modificări au avut în vedere creșterea atractivității programelor de internship și reducerea con-

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

străngerilor administrative pentru organizațiile-gazdă, în contextul în care limita anterioară și procedura birocratică erau apreciate ca factori care descurajau utilizarea internshipului ca

instrument real de tranziție de la educație la piața muncii.

În prezenta actualizare veți regăsi detalii privind aceste recente modificări.

4. Concediul de creștere a copilului

Legea nr. 235/2025, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.163 din 16 decembrie 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, la cerere, prelungirea corespunzătoare a duratei studiilor, recunoscând efectele suspendării generate de exercitarea unor drepturi specifice.

5. Egalitate de șanse

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2025, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.181 din 19 decembrie 2025, a reorganizat cadrul instituțional în materia egalității de șanse și a prevenirii și combaterii violenței domestice, prin trecerea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați din subordinea Guvernului în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale. Din perspectiva dreptului muncii și a politicilor sociale, măsura urmărește integrarea coerentă a politici-

lor privind egalitatea de șanse, ocuparea forței de muncă, incluziunea socială și protecția categoriilor vulnerabile, facilitând coordonarea acestora cu celelalte atribuții ale ministerului în domeniul muncii și protecției sociale.

Ordonanța menține statutul juridic și drepturile personalului ANES și consolidează rolul instituției în dezvoltarea și finanțarea serviciilor sociale destinate prevenirii și combaterii violenței domestice, cu impact direct asupra protecției drepturilor fundamentale și a egalității de tratament în raporturile de muncă și sociale.

6. Concediul medical

Ordonanța de urgență nr. 91/2025, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.223 din 31 decembrie 2025, modifică Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 și introduce, pe de o parte, un mecanism detaliat de control al concediilor medicale, iar pe de altă parte, un regim temporar de diminuare a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, aplicabil certificatelor eliberate în perioada 1 februarie 2026 – 31 decembrie 2027.

Cea mai vizibilă modificare privește regimul de plată al indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate. Pentru concediile medicale eliberate în perioada menționată, indemnizația se calculează

prin diminuarea cu o zi a duratei plătite.

Prima zi de concediu medical nu mai este indemnizată.

În continuare, indemnizația se suportă de către angajator din a doua zi până inclusiv în a șasea zi de incapacitate temporară de muncă, iar din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate începând cu ziua următoare celor suportate de angajator și până la încetarea incapacității temporare de muncă sau pensionarea asiguratului. În cazul concediilor medicale care, potrivit legii, se suportă integral din bugetul fondului, plata începe tot din a doua zi. Perioada corespunzătoare zilei neindemnizate constituie stagii de asigurare, cu

menținerea calității de asigurat în sistemul de asigurări sociale de sănătate.

În spațiul public, măsura neplății primei zile de concediu medical a fost criticată de organizații sindicale și de reprezentanți ai personalului medical, care au arătat că aceasta afectează protecția socială a salariaților și transferă o parte din costul îmbolnăvirii asupra lucrătorului, indiferent de caracterul real al incapacității de muncă. Au fost exprimate și rezerve față de extinderea competențelor de control, în special sub aspectul riscului ca beneficiarii să fie privați de indemnizație ca urmare a unor constatări ulterioare, de natură administrativă sau medicală, care nu le sunt imputabile direct. Autoritățile au justificat intervenția legislativă prin necesitatea asigurării disciplinei în acordarea concediilor medicale, a utilizării eficiente a fondurilor publice și a evitării unor cheltuieli considerate nejustificate, fără ca ordonanța să invoce explicit existența unor studii sau date statistice detaliate privind amploarea fenomenului.

Sub aspectul **controlului**, actul normativ consacra expres competența Casei Naționale de Asigurări de Sănătate și a caselor teritoriale de a verifica legalitatea și temeinicia acordării concediilor medicale, fie din inițiativă proprie, fie la solicitarea angajatorilor. Controlul poate viza documentele medicale care au stat la baza eliberării certificatelor, respectarea condițiilor legale privind durata concediului, precum și corectitudinea completării certificatelor și concordanța acestora cu diagnosticul și recomandările medicale. În acest scop, pot fi solicitate documente și informații medicilor curanți

și furnizorilor de servicii medicale. Certificatele considerate neconforme sunt transmise cabinetelor de expertiză a capacității de muncă pentru analiză medicală, iar în cazul în care se constată că acestea au fost eliberate cu încălcarea legii, asiguratul pierde dreptul la indemnizația aferentă concediului medical. Procedura concretă de desfășurare a controlului urmează să fie stabilită prin hotărâre a Guvernului.

În planul răspunderii profesionale, ordonanța corelează acest mecanism de control cu competențele disciplinare ale Colegiului Medicilor din România, stabilind că nerespectarea regulilor privind acordarea concediilor medicale poate atrage sancțiunile prevăzute de Legea nr. 95/2006.

Ordonanța de urgență nr. 89/2025, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.203 din 24 decembrie 2025, intervine asupra regimului concediilor medicale dintr-o perspectivă administrativ-fiscală, prin modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005. 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.

7. Comitetele europene de întreprindere

Directiva (UE) 2025/2450 din 26 noiembrie 2025 în ceea ce privește instituirea și funcționarea comitetelor europene de întreprindere și asigurarea respectării efective a drepturilor la informare și consultare la nivel transnațional modifică substanțial Directiva 2009/38/CE, în scopul consolidării efective a drepturilor lucrătorilor la informare și consultare la nivel transnațional și al remedierii deficiențelor constatate în aplicarea acesteia. Noua directivă nu schimbă arhitectura de bază a comitetelor europene de întreprindere, dar intervine punctual asupra unor concepte-cheie, asupra procedurii de informare și consultare și, mai ales, asupra mecanismelor de asigurare a respectării drepturilor.

a) O primă modificare esențială privește clarificarea noțiunii de „aspecte transnaționale”. Față de

textul anterior, care a generat interpretări divergente și litigii, directiva modificată precizează expres că intră în sfera competenței comitetului european de întreprindere nu doar măsurile care afectează lucrători din cel puțin două state membre, ci și acele măsuri care vizează formal un singur stat membru, dar ale căror consecințe pot afecta lucrători din alte state membre. Se introduce astfel un criteriu funcțional, legat de efectele reale ale deciziei și de nivelul de conducere implicat, ceea ce extinde în mod clar aria situațiilor în care informarea și consultarea la nivel transnațional devin obligatorii.

b) În al doilea rând, directiva întărește caracterul efectiv al procedurii de informare și consultare. Definițiile de informare și consultare sunt simplificate, iar cerințele normative sunt mutate în articole

lul dedicat funcționării comitetului european de întreprindere. Se consacră explicit obligația ca informarea să fie realizată într-un moment, într-un mod și cu un conținut care să permită o evaluare reală a impactului măsurii, iar consultarea trebuie să aibă loc înainte de adoptarea deciziei, într-un termen rezonabil. O noutate importantă față de directiva veche este obligația conducerii centrale de a furniza un răspuns scris și motivat la opinia exprimată de reprezentanții lucrătorilor, ca parte integrantă a procesului de consultare.

c) Directiva aduce modificări relevante și în faza de negociere a comitetului european de întreprindere. Conducerea centrală are obligația explicită de a convoca un număr suficient de reuniuni cu organismul special de negociere, iar cheltuielile negocierii, inclusiv costurile rezonabile cu experții și cu asistența juridică, trebuie suportate de conducerea centrală, cu condiția notificării prealabile. În plus, sunt introduse obiective clare privind echilibrul de gen, atât pentru organismul special de negociere, cât și pentru comitetul european de întreprindere, stabilindu-se un prag orientativ de 40% pentru fiecare sex, cu obligația de motivare atunci când acest obiectiv nu este atins.

d) Un alt domeniu în care directiva modificată intervine semnificativ este regimul confidențialității și al netransmiterii informațiilor. Față de directiva veche, noul text limitează posibilitatea invocării confidențialității la situații justificate de un interes legitim al întreprinderii, evaluat pe baza unor criterii obiective stabilite de dreptul intern. Conducerea centrală este obligată să motiveze confidențialitatea și să indice durata acesteia. De asemenea, ne-

transmiterea informațiilor este permisă doar în cazuri strict delimitate, atunci când divulgarea ar afecta grav funcționarea întreprinderii, și trebuie, la rândul ei, motivată, fiind supusă, după caz, unui control administrativ sau judiciar.

e) Cea mai importantă noutate din perspectiva mecanismelor de control și de garantare a drepturilor este întărirea accesului la justiție și a regimului sancțiunilor. Directiva modificată impune statelor membre obligația de a asigura căi de atac judiciare și, după caz, administrative, efective și în timp util, pentru organismele speciale de negociere, comiteele europene de întreprindere și reprezentanții lucrătorilor. Statele membre trebuie să se asigure că lipsa resurselor financiare nu împiedică exercitarea acestor drepturi, fie prin obligarea conducerii centrale la suportarea costurilor rezonabile de reprezentare juridică, fie prin mecanisme echivalente. În plus, sancțiunile pentru nerespectarea obligațiilor de informare și consultare trebuie să fie efective, proporționale și cu efect de descurajare, inclusiv sancțiuni financiare raportate la cifra de afaceri a întreprinderii sau a grupului.

f) În fine, directiva elimină regimurile de excepție aplicabile unor acorduri încheiate anterior intrării în vigoare a cadrului european, extinzând dreptul de a solicita instituirea unui comitet european de întreprindere tuturor lucrătorilor din întreprinderile și grupurile de dimensiune comunitară. Sunt prevăzute dispoziții tranzitorii care permit adaptarea acordurilor existente, dar se reduce perioada după care se aplică cerințele subsidiare și se consolidează caracterul obligatoriu al standardelor minime europene.

8. Salariul minim

O.U.G. nr. 89/2025, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.203 din 24 decembrie 2025, menține și adaptează pentru anul 2026 regimul de facilități fiscale aplicabil salariaților încadrați cu normă întreagă la nivelul salariului minim brut pe țară, la locul unde se află funcția de bază.

Această facilitate, introdusă inițial pentru suma de 200 de lei și, ulterior, majorată la 300 de lei prin O.U.G. nr. 59/2024, a fost prelungită pentru anul 2025 prin O.U.G. nr. 156/2024 și este continuată și pentru perioada 1 ianuarie – 30 iunie 2026. Suma de 300 de lei din veniturile salariale

lunare nu este supusă impozitului pe venit și contribuțiilor sociale obligatorii.

De la 1 iulie 2026, salariul minim va fi majorat de la 4.050 la 4.325 de lei brut. Până atunci acesta rămâne la valoarea actuală, de 4.050 lei. Odată cu majorarea, iar pentru perioada 1 iulie – 31 decembrie 2026, facilitatea se aplică unei sume de 200 de lei, cu respectarea condițiilor privind nivelul salariului de bază brut și plafonul venitului brut lunar. Regimul se aplică exclusiv veniturilor realizate la funcția de bază, nefiind incident în cazul cumulului de funcții pentru celelalte contracte individuale de muncă sau rapoarte de serviciu.