

INFO

Codul muncii

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

decembrie 2024 – ianuarie 2025

1. Salariul minim

Prin Hotărârea Guvernului nr. 1.506/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.185 din 28 noiembrie 2024 a fost stabilit noul nivel al salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Astfel, 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 astfel înlocuit salariul de bază anterior, care era de 3.700 lei, fiind stabilit prin Hotărârea Guvernului nr. 598/2024 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 529 din 6 iunie 2024.

Aceasta constituie 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.

2. Angajatori în insolvență

Art. 13 din Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, publicată în Monitorul Oficial nr. 453 din 25 mai 2006, cu modificările ulterioare, prevede categoriile de creanțe salariale care se suportă din resursele Fondului de garantare, anume:

- a) salariile restante;
- b) compensațiile bănești restante, datorate de angajatori pentru concediul de odihnă neefectuat de salariați, dar numai pentru maximum un an de muncă;
- c) plățile compensatorii restante, în cuantumul stabilit în contractul colectiv de muncă și/sau în contractul individual de muncă, în cazul încetării raporturilor de muncă;

d) compensațiile restante pe care angajatorii au obligația de a le plăti, potrivit contractului colectiv de muncă și/sau contractului individual de muncă, în cazul accidentelor de muncă sau al bolilor profesionale;

e) indemnizațiile restante, pe care angajatorii au obligația, potrivit legii, de a le plăti pe durata întreruperii temporare a activității.

Cu privire la această ultimă categorie de creanțe salariale, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 127/2024 privind unele măsuri în domeniul social, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.124 din 11 noiembrie 2024, a adăugat și indemnizațiile restante, pe care angajatorii au obligația de a le plăti **pe durata reducerii temporare a activității**, potrivit art. 53 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicat.

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

cată, cu modificările și completările ulterioare.
Se are așadar în vedere șomajul tehnic.

Adăugirea a fost adoptată ținând seama că dispozițiile Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, cu modificările ulterioare, asigură în prezent suportarea din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale numai a indemnizațiilor pe care angajatorii au obligația de a le plăti salariaților pe durata întreruperii tem-

porare a activității, în condițiile în care aceeași obligație subzistă în sarcina angajatorilor, potrivit dispozițiilor invocate, și în situația reducerii activității. S-a avut în vedere și faptul că altminteri ar putea fi generate amânări și întârzieri în implementarea unor reglementări vizând intensificarea măsurilor de sprijinire a angajatorilor aflați în insolvență și a salariaților, cu impact social la nivel național, această necorelare legislativă putând genera discriminări între salariații angajatorilor în insolvență, ca și la tensiuni sociale.

3. Contracte colective de muncă

Art. 110 alin. (4) din Legea dialogului social nr. 367/2022 prevede, după cum prevedea și precedentă lege a dialogului social, posibilitatea extinderii la nivel de sector a unui contract colectiv încheiat la nivel de grup de unități. Extinderea se realizează cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit și se aprobă prin hotărâre a Guvernului. În aplicarea acestor dispoziții, Hotărârea Guvernului nr. 1.500/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.185 din 28 noiembrie 2024, extinde pentru prima dată la nivel de sector dispozițiile unui contract colectiv încheiat la nivel de grup de unități. Este vorba despre Contractul colectiv de muncă înregistrat la nivelul sectorului de negociere colectivă 40 – Activități bancare, înregistrat la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale cu nr. 857 din 13.05.2024 și publicat în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, nr. 4 din 7 iunie 2024.

Extinderea aplicării prevederilor contractului colectiv de muncă se realizează începând cu

data intrării în vigoare a prezentei hotărâri și până la data de 12 mai 2026.

Unitățile ce aparțin sectorului bancar, ale căror contracte colective de muncă se află în derulare, vor avea în vedere alinierea la măsurile prevăzute în Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de negociere colectivă 40 – Activități bancare, în cadrul negocierii ocazionate de expirarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

Contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități aflate în subordinea/administrația Administrației Spitalelor și Serviciilor Medicale București (A.S.S.M.B.) pentru perioada 2024-2026, înregistrat la M.M.S.S. – U.D.S.P.S. sub nr. 1.786 din data de 11.10.2024, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, nr. 5 din 14.11.2024.

4. Menținerea în activitate a funcționarilor publici după pensionare

Decizia nr. 91 a ICCJ: Admite sesizarea formulată de Tribunalul Suceava – Secția de contencios administrativ și fiscal, în dosarul nr. 867/86/2024, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile și, în consecință, stabilește că: În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 517 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, în situația

menținerii la cerere a raportului de funcție publică după îndeplinirea condițiilor de pensionare, emiterea deciziei de pensionare determină încetarea de drept a raportului de serviciu, chiar dacă funcționarul public ceruse suspendarea plății pensiei. Obligatorie, potrivit dispozițiilor art. 521 alin. (3) din Codul de procedură civilă. Pronunțată în ședință publică, astăzi, 25 noiembrie 2024.

5. Pensia de serviciu

ÎCCJ. DCD admis. Indemnizațiile de delegare sau detașare ale magistraților nu intră în baza de calcul al pensiei de serviciu. Prin **Decizia nr. 69/2024, ÎCCJ a admis** sesizările, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea art. 82 alin. (1) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și a art. 7 alin. (3) din Normele metodologice de aplicare a preve-

derilor Legii nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, și ale Legii nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, republicată, referitoare la pensiile de serviciu și la acordarea indemnizațiilor pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.275/2005, indemnizația de delegare/detașare (diurna) nu intră în baza de calcul a pensiei de serviciu.

6. Munca pe platformele digitale

Parlamentului European și Consiliul Uniunii Europene, având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene în special articolul 153 alineatul (2) litera (b), coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (b) și cu articolul 16 alineatul (2), articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE) și articolul 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, emit **Directiva nr. 2.831 din 23 octombrie 2024 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme**, publicată în Jurnalul Oficial seria L din data de 11 noiembrie 2024.

Printre obiectivele Uniunii se numără și acelea de a promova bunăstarea popoarelor sale și de a acționa pentru dezvoltarea durabilă a Europei, întemeiată, printre altele, pe o creștere economică echilibrată și o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate, care tinde spre ocuparea deplină a forței de muncă și spre progres social.

Digitalizarea schimbă lumea muncii, îmbunătățește productivitatea și sporește flexibilitatea, însă comportă, în același timp, unele riscuri pentru ocuparea forței de muncă și pentru condițiile de muncă. Tehnologiile bazate pe algoritmi, inclusiv sistemele automatizate de monitorizare și sistemele automatizate de luare a deciziilor, au permis apariția și dezvoltarea platformelor digitale de muncă. Noile forme de interacțiune digitală și noile tehnologii în lumea muncii, dacă sunt reglementate și puse în aplicare în mod corespunzător, pot crea oportunități de acces la locuri

de muncă decente și de calitate pentru persoane care, în mod tradițional, nu aveau un astfel de acces. Cu toate acestea, dacă nu sunt reglementate, ele pot conduce, de asemenea, la o supraveghere facilitată de tehnologie, la creșterea dezechilibrelor de putere și a opacității în ceea ce privește procesele decizionale, precum și la riscuri pentru condițiile de muncă decente, pentru sănătatea și securitatea în muncă, pentru egalitatea de tratament și pentru dreptul la viață privată.

Munca pe platforme este realizată de persoane prin intermediul infrastructurii digitale a platformelor digitale de muncă ce oferă un serviciu clienților lor. Munca pe platforme este realizată într-o mare varietate de domenii și se caracterizează printr-un nivel ridicat de eterogenitate în ceea ce privește tipurile de platforme digitale de muncă, sectoarele vizate și activitățile desfășurate, precum și profilurile persoanelor care prestează muncă pe platforme. Prin intermediul algoritmilor, platformele digitale de muncă organizează, într-o măsură mai mică sau mai mare în funcție de modelul lor de afaceri, desfășurarea muncii, remunerarea muncii și relația dintre clienții lor și persoanele care efectuează munca. Munca pe platforme poate fi realizată exclusiv online prin intermediul instrumentelor electronice (munca pe platforme online) sau în mod hibrid, combinând un proces de comunicare online cu o activitate ulterioară în lumea fizică (munca pe platforme într-o locație fizică). Multe dintre platformele digitale de muncă existente sunt actori economici internaționali care își exer-

cită activitățile și își desfășoară modelele de afaceri în mai multe state membre sau la nivel transfrontalier.

Munca pe platforme poate oferi posibilitatea de a accesa mai ușor piața forței de muncă, de a obține venituri suplimentare prin intermediul unei activități secundare sau de a beneficia de o anumită flexibilitate în organizarea timpului de lucru. În același timp, majoritatea persoanelor care prestează muncă pe platforme au un alt loc de muncă sau o altă sursă de venituri și tind să aibă o remunerație scăzută. În plus, munca pe platforme evoluează rapid, ceea ce duce la noi modele de afaceri și forme de ocupare a forței de muncă care uneori nu sunt acoperite de sistemele de protecție existente. Prin urmare, este important ca procesul respectiv să fie însoțit de garanții adecvate pentru persoanele care prestează muncă pe platforme, indiferent de natura relației contractuale. În special, munca pe platforme poate conduce la o lipsă de predictibilitate a orelor de lucru și poate estompa granița dintre un raport de muncă și o activitate independentă, precum și responsabilitățile angajatorilor și ale lucrătorilor. Clasificarea greșită din punctul de vedere al statutului profesional are consecințe pentru persoanele afectate, deoarece este de natură să restricționeze accesul la drepturile în materie de muncă și sociale existente. De asemenea, aceasta conduce la condiții de concurență inechitabile pentru întreprinderile care își clasifică lucrătorii în mod corect și are implicații asupra sistemelor de relații de muncă ale statelor membre, asupra bazei lor de impozitare și asupra acoperirii și sustenabilității sistemelor lor de protecție socială. Deși aceste provocări depășesc munca pe platforme, ele sunt deosebit de acute și de presante în economia platformelor.

O serie de acțiuni în justiție în mai multe state membre au arătat că clasificarea greșită din punctul de vedere al statutului profesional este o problemă persistentă în anumite tipuri de activități pe platforme, în special în sectoarele în care platformele digitale de muncă exercită un anumit grad de conducere și control. În timp ce platformele digitale de muncă clasifică frecvent persoanele care prestează muncă prin intermediul lor drept persoane care desfășoară o activitate independentă sau „contractanți independenți”, multe instanțe au constatat că platformele exercită de

facto conducerea și controlul asupra acestor persoane, integrându-le adesea în principalele lor activități economice. Prin urmare, instanțele respective au reclasificat presupusele persoane care desfășoară o activitate independentă drept lucrători angajați de platforme.

Sistemele automatizate de monitorizare și sistemele automatizate de luare a deciziilor bazate pe algoritmi înlocuiesc din ce în ce mai mult funcțiile pe care managerii le îndeplinesc de obicei în întreprinderi, cum ar fi alocarea sarcinilor, stabilirea prețurilor pentru sarcinile individuale, determinarea programelor de lucru, furnizarea de instrucțiuni, evaluarea muncii desfășurate, oferirea de stimulente sau aplicarea de tratamente nefavorabile. Mai ales platformele digitale de muncă utilizează astfel de sisteme algoritmice ca o modalitate standard de organizare și gestionare a muncii pe platforme prin intermediul infrastructurii lor. Persoanele care prestează muncă pe platforme și care sunt supuse unei astfel de gestionări algoritmice nu au adesea acces la informații cu privire la modul în care funcționează algoritmi, la datele cu caracter personal utilizate și la modul în care comportamentul acestor persoane afectează deciziile luate de sistemele automatizate. Totodată, reprezentanții lucrătorilor, alți reprezentanți ai persoanelor care prestează muncă pe platforme, inspectoratele de muncă și alte autorități competente nu au acces la astfel de informații. În plus, adesea persoanele care prestează muncă pe platforme nu cunosc motivele deciziilor luate sau sprijinite de sistemele automatizate și nu au posibilitatea de a obține o explicație pentru deciziile respective, de a discuta aceste decizii cu o persoană de contact, de a contesta deciziile respective sau de a solicita rectificarea ori, dacă este relevant, a introduce o cale de atac.

Atunci când platformele operează în mai multe state membre sau la nivel transfrontalier, este adesea neclar unde se desfășoară munca pe platforme și de către cine, în special în ceea ce privește munca pe platforme online. În plus, autoritățile naționale competente nu au acces ușor la datele cu privire la platformele digitale de muncă, inclusiv la numărul de persoane care prestează muncă pe platforme, la statutul lor profesional și la condițiile lor de muncă. Acest lucru complică punerea în aplicare a normelor aplicabile.