

INFO

Codul muncii

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

iunie 2025 – iulie 2025

1. Calificări profesionale

Hotărârea Guvernului nr. 513/2025 pentru aprobarea formatului și conținutului Cadrului național al calificărilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 508 din 30 mai 2025, stabilește noul format și conținut al Cadrului Național al Calificărilor (CNC).

Acesta definește patru dimensiuni esențiale pentru fiecare nivel de calificare – cunoștințe, abilități, responsabilitate și autonomie, iar certi-

ficările de calificare, documentele universitare și înregistrarea în registrele naționale trebuie să includă explicit nivelul CNC. Totodată, prin această hotărâre se abrogă vechiul cadru aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 918/2013, adaptând astfel legislația la noile prevederi din Legea învățământului superior nr. 199/2023, Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023 și O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților.

2. Angajarea străinilor

În contextul scrisorii de punere în întârziere formulată de Comisia Europeană în cauza 2024/2007, ce vizează procedura de infringement referitoare la transpunerea incorectă a Directivei 2014/36/UE privind condițiile de intrare și de ieșire a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri, a fost adoptată Legea nr. 53/2025 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 395 din 5 mai 2025.

Noua lege vizează modificarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România și Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 referitoare la încadrarea în muncă a străinilor. Ea prevede posibilitatea de a revoca viza sau dreptul de ședere temporară al lucrătorilor sezonieri, dacă angajatorul este în lichidare, insolvență, nu desfășoară activități economice, are datoriile neachitate către bugetul

de stat sau a fost sancționat în ultimele șase luni pentru anumite contravenții.

În vederea obținerii avizului de angajare, devine necesar ca din certificatul constatator să rezulte că în registrul comerțului sau, după caz, în Registrul asociațiilor și fundațiilor nu au fost înregistrate mențiuni privind deschiderea procedurii falimentului ori a lichidării.

Pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători sezonieri, condiția ca străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant să îndeplinească condițiile de pregătire profesională, experiență în activitate sau autorizare prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea aceluși loc de muncă devine aplicabilă exclusiv în cazul profesiilor reglementate.

În situația în care viza de lungă ședere în scopul angajării în muncă sau dreptul de ședere

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

temporară în scopul angajării în muncă a fost revocat din motive neimputabile străinului, angajatorului îi revine răspunderea pentru plata către lucrătorul sezonier a două salarii minime brute garantate în plată, precum și a obligațiilor

restante pe care angajatorul ar fi trebuit să le respecte în cazul în care viza de lungă ședere ori dreptul de ședere temporară nu ar fi fost revocat.

În paginile Consilierului vă prezentăm pe larg aceste modificări.

3. Sporul de doctorat

Decizia Înalte Curți de Casație și Justiție nr. 118/2025 privind examinarea sesizărilor conexe formulate de Tribunalul Iași – Secția I civilă în Dosarul nr. 1.924/99/2024 și de Curtea de Apel Timișoara – Secția litigii de muncă și asigurări sociale în Dosarul nr. 2.202/30/2023 aduce cu sine o obligație specifică, aplicabilă de acum tuturor instituțiilor care au angajați beneficiari ai sporului de doctorat.

Înalta Curte a decis că în vederea acordării indemnizației pentru titlul științific de doctor se instituie o obligație pentru angajator de a modifica fișele de post, în măsura în care specificul

muncii permite identificarea unor atribuții/criterii obiective care să prevadă în ce modalitate este sau poate fi valorificată suplimentar activitatea salariatului ce deține acest titlu, plata indemnizației aferente cuvenindu-se salariatului de la data modificării fișei postului.

Cu alte cuvinte, titularii titlului de doctor **nu mai beneficiază automat de sporul de doctorat**, ci acordarea acestuia este condiționată de prezența în fișa postului a unor activități specifice, prin care angajatul valorifică propriu-zis informațiile și metodologia de cercetare acumulate pe parcursul pregătirii doctorale.

4. Încetarea de drept a contractului de muncă în cazul asistenților medicali

Prin Decizia nr. 74/2025 în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile privind dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii coroborat cu art. 22 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008, publicată în Monitorul Oficial nr. 350 din 22 aprilie 2025, Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat cu privire la încetarea de drept a contractului de muncă în cazul asistenților medicali.

Problema juridică centrală a sesizării viza interpretarea aplicabilității art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii coroborat cu art. 22 din O.U.G. nr. 144/2008 pentru asistenții medicali care au un contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată prin cumulul pensiei (cu reducerea vârstei standard de pensionare) cu salariul, respectiv dacă un astfel de contract încetează de drept la împlinirea vârstei de 65 de ani.

Înalta Curte a respins sesizarea ca inadmisibilă, reținând că sub acest aspect există deja o practică judiciară unitară. Curtea a subliniat că

prevederile speciale ale O.U.G. nr. 144/2008 au caracter derogatoriu de la normele de drept comun, iar potrivit Deciziei Curții Constituționale nr. 357/2023, pentru asistenții medicali a fost prevăzut un regim juridic special privind condițiile de pensionare și încetare a contractului de muncă, care se aplică cu prioritate față de normele generale din Codul muncii și Legea pensiilor.

Concret, pentru asistenții medicali, legea specială prevede în mod explicit că aceștia se pensionează la vârsta de 65 de ani, indiferent de sex, iar contractul lor de muncă încetează de drept la îndeplinirea cumulativă a condiției de vârstă și a stagiului minim de cotizare. Singura excepție este posibilitatea de a profesa în continuare în unități sanitare private sau, în cazuri speciale de deficit de personal, în unități publice, cu avizele și aprobările necesare. **Această reglementare specială exclude aplicarea regulilor generale de prelungire a contractului de muncă peste vârsta standard de pensionare.**