

INFO

Codul muncii

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

martie 2025 – aprilie 2025

1. Grade de invaliditate

Potrivit art. 62 din Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii, în raport cu gradul de diminuare a capacității de muncă, invaliditatea este:

- a) de gradul I, caracterizată de deficiență funcțională gravă, capacitate de autoservire pierdută;
- b) de gradul II, caracterizată de deficiență funcțională accentuată și capacitate de autoservire păstrată parțial;
- c) de gradul III, caracterizată de deficiență funcțională medie și capacitatea de autoservire păstrată.

Pentru oricare dintre gradele de invaliditate prevăzute la alin. (1), în funcție de diminuarea capacității de muncă și tipul raportului de muncă, capacitatea de muncă poate fi considerată păstrată pentru anumite activități profesionale.

În aplicarea acestor dispoziții a fost adoptată **Hotărârea Guvernului nr. 48/2025** pentru aprobarea criteriilor și normelor de diagnostic clinic, diagnostic funcțional și de evaluare a capacității de muncă pe baza cărora se face încadrarea în gradele I, II și III de invaliditate, publicată în Monitorul Oficial nr. 134 din 14 februarie 2025.

2. Organizarea Ministerului Muncii

Noua Hotărâre a Guvernului nr. 29/2025 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, publicată în Monitorul Oficial nr. 104 din 4 februarie 2025, prevede modul de organizare și atribuțiile acestui minister, abrogând reglementările anterioare în materie.

Reamintim că Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale exercită competență în următoarele domenii de activitate: piața muncii, asigurările sociale de stat, sistemul public de pensii, salarizarea personalului plătit din fonduri publice, șomajul și ocuparea forței de muncă, formarea profesională a adulților,

dialogul social, asistența socială, protecția și promovarea drepturilor copilului, adopția, protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități, familia, tineretul, demografia și dezvoltarea umană. Ministerul Muncii colaborează instituțional cu structurile Uniunii Europene, cu Organizația Națiunilor Unite, Organizația Internațională a Muncii, Consiliul European, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, Banca Mondială și cu alte organisme internaționale interesate, elaborează și fundamentează documentele ce reflectă poziția României, în consultare cu Ministerul Afacerilor Externe, în domeniile sale de activitate.

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

3. Sarcina probei

După cum știm, în litigiile de muncă sarcina probei este „răsturnată”, în sensul că îi revine angajatorului chiar și atunci când acesta are calitatea de pârât. Lucrurile stau asemănător în litigiile în care se pune problema discriminării, în sensul că cel ce se consideră victimă a discriminării nu trebuie să facă dovada acesteia, ci cel acuzat de discriminare. Cu toate acestea, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat, prin Decizia nr. 2571/2024, că în materia discriminării, sarcina probei nu revine exclusiv persoanei care sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. **Dimpotrivă, sarcina probei este împărțită între petent și reclamat.**

Astfel, conform art. 27 alin. (4) din O.G. nr. 137/2000, „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesiza-

rea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața instanței se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”.

Așadar, în domeniul discriminării, sarcina probei este împărțită între petent și reclamat: persoana interesată are obligația de a dovedi fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, în timp ce persoana reclamată are sarcina de a dovedi că faptele respective nu constituie discriminare, respectiv în cazul unui angajator, că măsurile adoptate în ceea ce îl privește pe angajat au fost determinate de cauze legale și au fost luate în baza unor criterii obiective, care nu au legătură cu motivul de discriminare invocat, ceea ce exclude în sine o cauză ilicită.

4. Angajarea străinilor

Între condițiile impuse de Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României pentru obținerea avizului de angajare a străinilor se numără condiția că angajatorul persoană juridică, persoană fizică autorizată sau întreprindere individuală desfășoară pe teritoriul României activități compatibile cu funcția pentru care solicită încadrarea în muncă a străinului.

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajatorul persoană juridică, persoană fizică autorizată sau întreprindere individuală a următoarelor documente:

- certificatul de înmatriculare sau înregistrare în registrul comerțului ori certificatul de înscriere în Registrul asociațiilor și fundațiilor, în copie și în original;
- certificatul constatator din care să rezulte că în registrul comerțului sau, după caz, în Registrul asociațiilor și fundațiilor nu au

fost înregistrate mențiuni privind deschiderea procedurii falimentului.

Dar prin Decizia nr. 62 din 24 februarie 2025, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că pentru îndeplinirea condiției prevăzute de aceste dispoziții în vederea eliberării avizului de angajare, nu este suficientă înscrierea în certificatul de înmatriculare sau înregistrare în registrul comerțului ori în certificatul de înscriere în Registrul asociațiilor și fundațiilor a codurilor CAEN aferente activităților compatibile cu funcția pentru care se solicită încadrarea în muncă a străinului, **fiind necesară și desfășurarea efectivă de către angajator a activității compatibile cu funcția pentru care solicită încadrarea în muncă a străinului.**

Reamintim că prin Hotărârea Guvernului nr. 10/2025, publicată în Monitorul Oficial nr. 37 din 16 ianuarie 2025, s-a stabilit un contingent de 100.000 de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă din România pentru anul 2025.

5. Stimulentul de inserție

Prin Decizia nr. 417 din 24 septembrie 2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 116 din 10 februarie 2025, Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 25 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor. Excepția a fost ridicată de Societatea RCS-RDS S.A. din București într-o cauză având ca obiect soluționarea contestației formulată împotriva unei decizii prin care s-a dispus desfacerea contractului individual de muncă al unui salariat care se afla în perioada de plată a stimulentului de inserție. În motivarea excepției de neconstituționalitate s-a susținut, în esență, că există două motive care au determinat invocarea excepției: 1. impunerea unei obligații unui profesionist, fără a crea un mecanism prin care acesta să fie înștiințat că are obligația stabilită în sarcina sa, respectiv interdicția de a concedia un salariat pentru abateri grave de la disciplina muncii, și 2. crearea unei grave discriminări între salariații care beneficiază de stimulentul de inserție și cei care nu beneficiază de acest stimulent.

Autorul excepției a apreciat că art. 25 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 încalcă dispozițiile art. 16 alin. (1) din Constituție, întrucât legiuitorul interzice concedierea unui salariat aflat în perioada de plată a stimulentului de inserție, fără a crea un mecanism prin care angajatorul să fie înștiințat cu privire la această obligație pusă în sarcina sa.

Referitor la critica de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 25 alin. (2) lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 raportată la art. 16 din Constituție, prin aceeași decizie, instanța de contencios constituțional a reținut că reglementarea supusă controlului nu poate fi privită ca aducând atingere principiului egalității în drepturi, care, așa cum a statuat în mod constant Curtea în jurisprudența sa, nu semnifică uniformitate, astfel că situații obiectiv diferite justifică și chiar impun un tratament juridic diferențiat.

Ca atare, ținând cont atât de obiectivele urmărite de legiuitor, cât și de necesitatea de a proteja procesul de creștere și dezvoltare a copiilor, interdicția prevăzută prin textele de

lege criticate se aplică tuturor angajatorilor, indiferent de statutul lor juridic, și are un caracter rezonabil și proporțional. În ceea ce privește susținerea referitoare la existența unui pretins tratament discriminatoriu între salariații/salariatele aflați/aflate în plata stimulentului de inserție și restul salariaților/salariatelor, Curtea a reținut că, la data revenirii din concediul pentru creșterea copilului, salariatul/salariața are un statut special, definit de prevederile art. 25 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010, ceea ce îl/o face să nu se mai afle într-o situație similară cu a altor salariați/salariate. Dispozițiile criticate au menirea de a preveni, în astfel de situații, conduita abuzivă a unor angajatori, soluția legislativă reflectând opțiunea legiuitorului cu privire la protecția socială a unor persoane aflate într-o situație aparte, și anume salariații care se află în perioada de plată a stimulentului de inserție.

Ca atare, **dispozițiile legale criticate nu contravin principiului nediscriminării**, interdicția concedierii salariaței/salariatului care se află în plata stimulentului de inserție fiind stabilită pentru orice angajator care are încadrat/încadrată un/o astfel de salariat/salariață. Așadar, scopul normei este de a proteja orice angajat/angajată care se află în perioada de plată a stimulentului de inserție. Totodată, Curtea a reținut că interdicția legală de concediere, prevăzută de art. 25 alin. (2) lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010, nu privește și angajarea în sine a răspunderii disciplinare a salariatului/salariaței, ci se limitează la concediere, ceea ce în cazul angajării răspunderii disciplinare a salariatului/salariaței implică interdicția de aplicare a sancțiunii desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă, nu însă și interdicția de aplicare a unei alte sancțiuni disciplinare. Așadar, textul legal criticat interzice angajatorului să dispună doar încetarea raporturilor de muncă, nu și sancționarea disciplinară a salariaței/salariatului. Prin urmare, dispozițiile legale supuse controlului de constituționalitate amână concedierea pentru intervalul cât durează situația la care se referă, în scopul protecției salariatului/salariaței aflat/aflate în perioada de plată a stimulentului de inserție.

Excepția de neconstituționalitate a fost, așadar, respinsă.

6. Lucrătorii culturali profesioniști

Ordinul 2618/2025, publicat în Monitorul Oficial nr. 172 din 26 februarie 2025, Normele metodologice privind Registrul lucrătorilor culturali profesioniști.

Lucrătorul cultural profesionist este autorul sau artistul interpret și executant, așa cum este acesta definit în Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și/sau persoana fizică ce desfășoară o activitate culturală de suport sau auxiliară, dintre cele prevăzute în anexa la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 21/2023 privind Statutul lucrătorului cultural profesionist, aprobată cu modificări prin Legea nr. 346/2023, care s-au înregistrat ca atare, în scop fiscal, pentru o durată de trei ani.

Acesta trebuie înregistrat în Registrul lucrătorilor culturali profesioniști, care este o bază de date publică, administrată de Ministerul Culturii, ce cuprinde informațiile de identificare a persoanelor fizice înregistrate ca lucrători culturali profesioniști: numărul unic de înregistrare, data înregistrării ca lucrător cultural profesionist și data încetării acestei înregistrări, mențiunile privind suspendarea calității de lucrător cultural profesionist, inclusiv încetarea suspendării și, după caz, data încetării de drept, în baza unei cereri de înregistrare.

Cererile de înregistrare vor fi însoțite obligatoriu de următoarele documente:

- a) documente doveditoare privind realizarea pragului de 50% de venituri din activități culturale (care nu se subscriu unei profesii reglementate sau liberale), astfel:

Tipul venitului	Documente
venituri din cesiunea drepturilor de autor sau a drepturilor conexe	– adeverința de venit pentru anul fiscal anterior, emisă de Agenția Națională de Administrare Fiscală, sau ultima declarație unică de venit depusă în anul fiscal anterior; – contractele de cesiune a drepturilor de autor sau a drepturilor conexe
venituri din activități independente din categoria celor enumerate în anexa la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 21/2023, aprobată cu modificări prin Legea nr. 346/2023	– adeverința de venit pentru anul fiscal anterior, emisă de Agenția Națională de Administrare Fiscală, sau ultima declarație unică de venit depusă în anul fiscal anterior; – actul administrativ de autorizare a activității, cuprinzând codul CAEN al acesteia, emis de Oficiul Național al Registrului Comerțului; – contractele aferente activităților independente
venituri din contracte individuale de muncă pe durată determinată, pentru activități culturale și în domeniul cultural	– adeverința de venit pentru anul fiscal anterior, emisă de Agenția Națională de Administrare Fiscală, sau ultima declarație unică de venit depusă în anul fiscal anterior; – adeverința de venit eliberată de angajator, cu menționarea explicită a funcției ocupate și a domeniului de activitate al angajatorului; – contractele individuale de muncă, fișele de post aferente și extrase ReviSal: raport salariat

- b) declarația pe propria răspundere privind natura veniturilor din drepturi de proprietate intelectuală (dacă este cazul);
- c) cartea de identitate, în copie.

Înregistrarea încetează de drept:

- a) la încheierea unui contract individual de muncă, pentru activități culturale, pe durată nedeterminată;

- b) ca sancțiune pentru nerespectarea obligațiilor prevăzute la art. 6 alin. (2) și la art. 10 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 21/2023, aprobată cu modificări prin Legea nr. 346/2023;
- c) în caz de deces;
- d) la expirarea duratei de trei ani pentru care s-a făcut înregistrarea.