

INFO

Codul muncii

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

ianuarie 2025 – februarie 2025

1. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 156/2024 – supranumită „trenuleț”

Cu două ore înainte de Anul Nou s-a publicat în Monitorul Oficial nr. 1.334 din 31 decembrie 2024 Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 156/2024 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice pentru fundamentarea bugetului general consolidat pe anul 2025, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene. Actul normativ cuprinde o serie de măsuri de austeritate, elimină multe dintre facilități și limitează beneficiile din sectorul bugetar. Prezentăm mai jos doar o parte dintre modificările care privesc raporturile de muncă. **Ele sunt deja analizate în paginile Consilierului – Codul muncii, după cum vor face obiect și pentru analize viitoare:**

- A. S-au eliminat scutițiile de la plata impozitului pe venit, în cazul programatorilor, al persoanelor angajate în construcții și al celor angajate în agricultură și în industria alimentară.
- B. În construcții, agricultură și în industria alimentară se aplică salarii minime speciale. Astfel, începând cu data de 1 ianuarie 2025:
 - pentru sectorul construcții, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, la suma de 4.582 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,334 ore pe lună, reprezentând în medie 27,714 lei/oră;
 - pentru sectorul agricol și industria alimentară, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată va fi de 4.050 lei lunar, fără a include indemnizațiile, sporurile și

alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 165,334 ore pe lună, reprezentând în medie 24,496 lei/oră. Pentru această categorie de salariați, salariul este identic cu salariul minim general.

- C. Se menține prevederea potrivit căreia salariații plătiți cu salariul minim nu datorează impozit pe venit și contribuțiilor sociale asupra sumei de 300 de lei.
- D. Salariile personalului bugetar rămân pe parcursul anului 2025 la nivelul lunii noiembrie 2024. La același nivel vor rămâne sporurile și primele bugetarilor, ca și indemnizația de hrană. Bugetarii nu vor beneficia în 2025 de ajutoare sau indemnizații la ieșirea la pensie, retragerea, încetarea raporturilor de muncă/serviciu ori la trecerea în rezervă.
- E. Ca și până acum, în sectorul bugetar orele suplimentare se vor compensa exclusiv cu timp liber, și nu prin compensații financiare. Nu se vor deconta cheltuieli de transport la plecarea/întoarcerea din concediul de odihnă.
- F. În sectorul bugetar nu se vor mai acorda bilete de valoare, cu excepția tichetelor de creșă. Voucherele de vacanță vor avea un quantum de 800 lei, în perioada 1 ianuarie 2025 – 31 decembrie 2025 și vor fi acordate bugetarilor ale căror salarii de bază nete din luna anterioară acordării acestora sunt de până la 8.000 lei.
- G. Se suspendă ocuparea prin concurs sau examen a posturilor vacante din autoritățile și

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

instituțiile publice. Fac excepție posturile unice vacante.

H. Pensiile nu vor crește în 2025. Valoarea punctului de referință se menține la nivelul de 81 lei. Nu se actualizează cu rata medie anuală a inflației pensiile speciale.

I. Contractele colective de muncă din companiile de stat se pot negocia numai după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli în limitele stabilite în bugete. Aceste contracte nu vor putea prevedea bonusuri, prime, plăți

compensatorii sau orice alte drepturi de natură salarială pentru retragerea din activitate ca urmare a pensionării. În cazul contractelor colective în vigoare la 1 ianuarie 2025, plata se va face eşalonat în termen de 5 ani, în tranșe anuale egale.

J. Impozitul pe dividende crește de la 8% la 10%

K. Pragul de la microîntreprinderi scade de la 500.000 euro la 250.000 euro din 2025. În 2026 va ajunge la 100.000 euro.

2. Concediul de odihnă în învățământ

Potrivit Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat, publicate în Monitorul Oficial nr. 1.331 din 31 decembrie 2024, concediul anual se stabilește în raport cu structura anului școlar, respectiv a anului universitar.

Neefectuarea concediului anual de odihnă din motive bine justificate, dovedite prin documente, ca urmare a întreruperii acestuia la cererea salariatului, în cazul unor evenimente familiale deosebite, pentru care cadrul didactic are dreptul la zile libere plătite, sau în situația rechemării pentru motive bine întemeiate din concediul de odihnă, în condițiile prezentelor norme metodologice, dă dreptul la efectuarea concediului restant într-un interval de 18 luni, începând cu prima vacanță a anului școlar/universitar următor celui în care persoana revine în activitate.

i) Durata concediului

În învățământul preuniversitar, personalul didactic de predare beneficiază de concediu de odihnă anual cu plată, cu o durată de 62 de zile lucrătoare, de regulă, în perioada vacanțelor școlare.

Prin excepție, anumite categorii de personal didactic pot fi programate în concediu de odihnă și în alte perioade ale anului școlar, în funcție de specificul activităților.

Cadrele didactice din învățământul universitar beneficiază de concediul anual de odihnă plătit, în perioada vacanțelor universitare, cu o durată de

cel puțin 40 de zile lucrătoare. Personalul de cercetare din instituțiile de învățământ superior beneficiază de concediu de odihnă conform Codului muncii. Perioadele de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare cadru didactic din învățământul universitar se stabilesc de către consiliul de administrație, în funcție de interesul instituției de învățământ superior și al salariatului.

Cadrele didactice beneficiază de concediu de odihnă cu durata integrală, plătit pentru funcția de bază, dacă au prestat activitatea, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioadă nedeterminată sau determinată, în tot cursul anului școlar/universitar. Cadrul didactic care a desfășurat activitate la catedră o fracțiune din anul școlar/universitar are dreptul la un concediu de odihnă cu o durată calculată proporțional cu perioada lucrată în anul școlar/universitar respectiv.

Reamintim că prin Decizia nr. 41/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 1056 din 21 octombrie 2024, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că profesorii din învățământul preuniversitar care desfășoară și activitate în regim de plată cu ora prin cumul de funcții la aceeași unitate de învățământ nu beneficiază de concediu de odihnă plătit și pentru timpul efectiv lucrat în regim de plată cu ora, respectiv de indemnizația aferentă zilelor de concediu de odihnă convenite și neefectuate la încetarea contractului individual de muncă. Decizia a fost luată în urma unei acțiuni formulate de un sindicat care a contestat calculul drepturilor salariale și compensațiile pentru concediul de odihnă neefectuat, susținând că drepturile nu au fost corect acordate.

Ca urmare, art. 5 din Norme prevede: **cadrele didactice în activitate care desfășoară și activitate în regim de plată cu ora au dreptul la concediu de odihnă plătit numai pentru funcția de bază pentru care s-a încheiat contractul individual de muncă.**

Dimpotrivă, personalul didactic pensionat încadrat care a încheiat contract de muncă în regim de plată cu ora, cu normă întreagă sau pe fracțiuni de normă, beneficiază de concediu de odihnă proporțional cu perioada lucrată.

La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, se consideră perioade de activitate prestată. În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca personalul didactic să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

Salariatul are dreptul, în condițiile legii, la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține pe întreaga perioadă a unui an școlar/universitar. În aceste situații, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni, în perioada vacanțelor, începând cu anul școlar/universitar următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

În cazul salariaților care au beneficiat de concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului până la 2 ani sau, după caz, 3 ani, concediul de odihnă neefectuat anterior suspendării contractului individual de muncă se efectuează, obligatoriu, după revenirea în activitate, în vacanțele anului școlar/universitar respectiv.

ii) Programarea concediului

La nivelul angajatorului, efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de consiliul

de administrație al unității/instituției de învățământ preuniversitar/instituției de învățământ superior, după consultarea reprezentantului/reprezentanților organizației/organizațiilor sindicale din unitatea/instituția de învățământ, afiliate la federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă, sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, respectiv a salariatului, pentru programările individuale.

Programarea concediilor de odihnă se aprobă în primele două luni ale anului școlar/universitar de către consiliul de administrație al unității/instituției de învățământ preuniversitar/instituției de învățământ superior. Perioadele de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare cadru didactic se stabilesc de către consiliul de administrație al unității/instituției de învățământ preuniversitar/instituției de învățământ superior, în perioada vacanțelor școlare/universitare, în funcție de interesul învățământului și al celui în cauză.

Pentru cadrele didactice încadrate pe fracțiuni de normă în două sau mai multe unități de învățământ, programarea concediilor de odihnă se realizează astfel încât perioada să fie aceeași la toți angajatorii.

La programarea concediilor de odihnă ale cadrelor didactice, conducerea unității/instituției de învățământ are în vedere, în măsura în care este posibil, și specificul activității soțului/soției angajatului. La această programare se are în vedere efectuarea cu prioritate a zilelor de concediu de odihnă restant, aferent anului școlar/universitar anterior sau, după caz, anilor școlari/universitari anteriori.

iii) Indemnizația de concediu

Pe durata concediului de odihnă, cadrele didactice au dreptul la o indemnizație calculată în raport cu numărul zilelor de concediu corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care acestea se efectuează. În cazul în care concediul de odihnă se efectuează în cursul a două luni consecutive, media veniturilor se calculează distinct pentru fiecare lună în parte. Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sumele compensatorii, indemnizațiile, sporurile și majorările cu caracter permanent – inclusiv cele care nu sunt incluse în salariul de bază – pentru perioada respectivă. Aceasta reprezintă media zilnică a drepturilor salariale mai sus menționate,

corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează concediul de odihnă, multiplicată cu numărul zilelor de concediu.

Pentru cadrele didactice încadrate cu fracțiuni de normă, indemnizația de concediu se calculează avându-se în vedere drepturile salariale corespunzătoare, convenite pentru fracțiunea de normă sau fracțiunile de normă care se iau în calcul.

Indemnizația de concediu se poate acorda salariatului înainte de plecarea în concediul de odihnă la solicitarea scrisă a acestuia, înregistrată la secretariatul unității/instituției de învățământ, cu cel puțin 30 de zile înainte de data plecării în concediu.

iv) Întreruperea concediului

Efectuarea concediului de odihnă este întreruptă în următoarele situații:

- a) cadrul didactic se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- b) cadrul didactic se află în concediu de maternitate sau de risc maternal;
- c) cadrul didactic se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până

la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

- d) cadrul didactic este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- e) cadrul didactic însoțește copiii în tabere sau la altfel de activități care se organizează în perioada vacanțelor școlare;
- f) alte situații prevăzute expres de legislația în vigoare și contractele colective de muncă aplicabile.

Normele care vor intra în vigoare de la 1 septembrie 2025 cuprind, de asemenea, prevederi speciale în privința concediului de odihnă pentru personalul de conducere din unitățile de învățământ preuniversitar de stat, casele corpului didactic și centrele de formare continuă în limbile minorităților naționale din sistemul de învățământ preuniversitar, precum și pentru personalul de conducere, de îndrumare și control din inspectoratele școlare județene, respectiv al municipiului București.

3. Angajarea străinilor

Legea nr. 318/2024 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 25/2024 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor și al frontierei, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.308 din 23 decembrie 2024, a fost adoptată în scopul de a alinia reglementările românești la acquis-ul european privitor la spațiul Schengen, ca urmare a aderării depline a României la acest spațiu.

Astfel, străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze în muncă trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- să posede un document valabil de trecere a frontierei de stat, care este acceptat de statul român;
- pe numele lui să nu fie introduse semnalări în Sistemul informatic național de semnalări în scopul refuzului intrării pe teritoriul statului român;
- pe numele lui să nu fie introduse semnalări în Sistemul de informații Schengen în scopul refuzului intrării;
- să nu prezinte pericol pentru apărarea și securitatea națională, ordinea și sănătatea publică;

- pe numele străinului să nu fi fost introdusă alerta privind refuzul eliberării vizei în Sistemul informatic integrat pentru managementul migrației și azilului;
- să nu existe motive să se considere că viza este solicitată în scopul migrării ilegale;
- să nu fie semnalat de organizații internaționale la care România este parte, precum și de instituții specializate în combaterea terorismului că finanțează, pregătesc, sprijină în orice mod sau comit acte de terorism;
- să nu existe indicii că ar face parte din grupuri infracționale organizate cu caracter transnațional sau că sprijină în orice mod activitatea acestor grupuri;
- să nu existe motive serioase să se considere că au săvârșit sau au participat la săvârșirea unor infracțiuni contra păcii și omenirii ori a unor crime de război sau crime contra umanității, prevăzute în convențiile internaționale la care România este parte;
- să nu fi săvârșit, cu intenție, pe teritoriul României ori în străinătate, infracțiuni pentru care li s-a aplicat o pedeapsă privativă de libertate mai mare de 3 ani.