

# INFO

## Codul muncii

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

februarie 2025 – martie 2025

## 1. Câștigul salarial mediu brut pe anul 2025

Prin Legea nr. 10/2025 a bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2025, publicată în Monitorul Oficial nr. 119 din 10 februarie 2025, s-a stabilit câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2025 la 8.620 lei.

Totodată, începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, cuantumului ajutorului de deces se stabilește, în condițiile legii, în cazul:

- a) asiguratului sau pensionarului, la 8.620 lei;
- b) unui membru de familie al asiguratului sau al pensionarului, la 4.310 lei.

De asemenea, tot de la data intrării în vigoare a Legii bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2025, cota contribuției pentru persoanele care se pot asigura facultativ în sistemul asigurărilor pentru șomaj prevăzute la art. 20 alin. (1) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, este de 17% din contribuția asiguratorie pentru muncă prevăzută la art. 220<sup>3</sup> alin. (1) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

Pentru plata drepturilor la domiciliul beneficiarilor, cheltuielile pentru transmiterea și achitarea drepturilor finanțate din bugetul asigurărilor sociale de stat se stabilesc prin aplicarea coeficientului de 1,1% asupra sumelor plătite.

Pentru plata drepturilor la domiciliul beneficiarilor, cheltuielile pentru transmiterea și achitarea drepturilor finanțate din bugetul asigură-

rilor pentru șomaj se stabilesc prin aplicarea coeficientului de 1% asupra sumelor plătite.

Cheltuielile stabilite prin aplicarea coeficienților de 1,1% și de 1% se suportă din bugetul din care se finanțează drepturile respective.

Tariful pentru un talon de plată la domiciliul beneficiarilor, în situația în care aceștia au optat pentru plata în cont curent sau în cont de card, este de 2,15 lei și se suportă din bugetul din care se finanțează dreptul respectiv.

Creditele de angajament prevăzute în anexele la bugetul asigurărilor sociale de stat și bugetul asigurărilor pentru șomaj reprezintă limita maximă în cadrul căreia pot fi încheiate angajamentele legale, astfel cum sunt definite la art. 2 alin. (1) pct. 3 din Legea nr. 500/2002, cu modificările și completările ulterioare.

Se autorizează ordonatorul principal de credite să detalieze la nivel de subcapitol și paragraf, precum și la nivel de articol și alineat creditele de angajament aprobate pe anul 2025 și să le comunice Ministerului Finanțelor, în termen de 15 zile lucrătoare de la data intrării în vigoare a prezentei legi.

Se autorizează ordonatorul principal de credite să detalieze creditele bugetare aprobate la titlul 10 „Cheltuieli de personal” și titlul 20 „Bunuri și servicii” la nivel de articol și alineat, potrivit clasificăției bugetare și să transmită detalierea Ministerului Finanțelor în termen de 5 zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi.

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

## 2. Instituirea stării de alertă epidemiologică determinate de gripă

În Monitorul Oficial nr. 86 din 30 ianuarie 2025 au fost publicate Instrucțiuni nr. 1.452/2025 privind instituirea stării de alertă epidemiologică determinate de gripă.

Conform art. 3 din aceste Instrucțiuni, la nivelul angajatorilor din toate sectoarele de activitate se recomandă:

a) evitarea aglomerărilor în spațiile de lucru,

acolo unde este posibil, și aerisirea periodică a acestora;

b) realizarea unui triaj epidemiologic zilnic și recomandarea de izolare voluntară la domiciliu a celor depistați cu simptome respiratorii;

c) încurajarea vaccinării antigripale a personalului.

## 3. Hărțuirea la locul de muncă

Hotărârea Guvernului nr. 970/2023, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 939 din 17 octombrie 2023, se modifică și se completează prin Hotărârea Guvernului nr. 27/2025, publicată în Monitorul Oficial nr. 97 din 3 februarie 2025.

În scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii și al educației, a recunoașterii în mod specific a dreptului fiecărui cetățean la un mediu de lucru și de educație fără violență și hărțuire, pentru încurajarea și menținerea unei culturi a muncii bazate pe respect și demnitate reciprocă, instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare, instituțiile de învățământ superior și unitățile de învățământ preuniversitar, precum și companiile private au obligația de a pune în aplicare metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, denumită în continuare *metodologia*, pe baza Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, prevăzut în anexa la prezenta metodologie, denumit în continuare ghidul."

Scopul acestei metodologii este de a stabili cadrul metodologic pentru instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare, pentru instituțiile de învățământ superior, unitățile de învățământ preuniversitar, precum și pentru companiile private în aplicarea legislației în domeniul preveni-

rii și combaterii hărțuirii pe criteriul de sex și hărțuirii morale la locul de muncă.

În vederea respectării și promovării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și în vederea eliminării discriminării directe și indirecte pe criteriul de sex, în câmpul muncii, este necesar ca instituțiile și autoritățile administrației publice centrale și locale, civile și militare, instituțiile de învățământ superior, unitățile de învățământ preuniversitar, precum și companiile private să promoveze următoarele măsuri:

a) întocmirea unei proceduri interne privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de decizie, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private;

b) formarea continuă și dezvoltarea carierei;

c) organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă;

d) asigurarea tratamentului egal în ceea ce privește sănătatea și securitatea în muncă;

e) de conștientizare și de accesare a unor proceduri administrative de protecție pentru victime.

Angajatorii au obligația creării și implementării unui cadru unitar și coerent în ceea ce privește atât integrarea perspectivei de gen, cât și prevenirea, combaterea și gestionarea situațiilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă prin introducerea de măsuri care să vizeze:

a) modalități de analiză, gestionare și soluțio-

nare a sesizărilor privind cazurile de hărțuire pe criteriul de sex și al hărțuirii morale la locul de muncă, în spațiul școlar sau în mediul universitar;

- b) prevenirea actelor de hărțuire, ca urmare a analizei și soluționării cazului la nivelul angajatorului/instituției;
- c) stabilirea rolului și responsabilităților concrete în ceea ce privește prezentul dome-

niu, atât în sarcina angajatorului/conducătorului, cât și a angajaților;

- d) adoptarea unor proceduri care să cuprindă metode de verificare și de acordare de suport victimei, precum și mecanisme de prevenție care constau în consiliere de specialitate și îndrumare pentru persoanele care reclamă fapte de hărțuire pe criteriul de sex sau hărțuire morală.

## 4. Transmiterea datelor statistice privind protecția avertizorilor în interes public

Ordinul președintelui Agenției Naționale de Integritate nr. 3.468/2023 de aprobare a formularului de raportare anuală a datelor statistice se abrogă prin Ordinul nr. 693/2025, publicat în Monitorul Oficial nr. 55 din 22 ianuarie 2025.

Termenul până la care autoritățile competente prevăzute la art. 3 pct. 15 lit. a) și c) din Legea nr.

361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public, cu modificările ulterioare, au obligația de a transmite Agenției Naționale de Integritate formularul de raportare anuală a datelor statistice **este ultima zi de vineri a lunii februarie a fiecărui an, începând cu anul 2025**, pentru anul anterior, semnat de conducătorul instituției, la adresa de e-mail ds.avertizori@integritate.eu.

## 5. Pensia comunitară

Prin Ordin al președintelui Casei Naționale de Pensii Publice nr. 1.762/2024, publicat în Monitorul Oficial nr. 8 din 9 ianuarie 2025, s-a modificat Metodologia de calcul al drepturilor de pensie în aplicarea prevederilor:

- Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 166 din 30 aprilie 2004, cu modificările și completările ulterioare;
- Regulamentului (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 284 din 30 octombrie 2009, cu modificările și completările ulterioare;
- Acordului Comercial și de Cooperare între Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice, pe de o parte, și Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de

Nord, pe de altă parte, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 149 din 30 aprilie 2021;

- dispozițiilor Legii nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii.

În aplicarea instrumentelor juridice menționate și a prevederilor art. 89 alin. (4) și ale art. 5 alin. (3) din Legea nr. 360/2023, în cazul persoanelor având locul de ședere permanentă pe teritoriul altui stat, cererea de acordare a prestațiilor de pensie se depune la instituția de asigurări sociale competentă din statul de ședere permanentă. În acest caz, cererea va fi instrumentată de casa teritorială de pensii desemnată prin ordin al președintelui Casei Naționale de Pensii Publice drept pol de competență, sub rezerva dispozițiilor contrare prevăzute în respectivele instrumente juridice.

După efectuarea dublului calcul (cel al pensiei comunitare naționale și cel al pensiei comunitare prorata), se compară cele două pensii și se acordă pensia stabilită în quantum mai avantajos. În cazul pensiei de urmaș, având în vedere prevederile art. 79 alin. (2) din Legea nr. 360/2023, se compară numărul total de puncte aferent pensiei naționale cu numărul total de

puncte aferent pensiei comunitare, înaintea aplicării procentului aferent numărului urmașilor îndreptățiți și a înmulțirii numărului de puncte rezultat cu valoarea punctului de referință.

Pentru compararea cuantumului stabilit cu titlu de pensie comunitară națională cu cel stabi-

lit cu titlu de pensie comunitară stabilită prin totalizare – proratare, în vederea acordării pensiei mai avantajoase, numărul total de puncte aferent pensiei comunitare proratare se majorază cu numărul de puncte calculat pentru perioada de asigurare voluntară.

## 6. Contingentul de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2025

Prin Hotărârea Guvernului nr. 10/2025 privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 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.

## 7. Cererea și centralizatorul necesare pentru angajarea persoanelor cu dizabilități

Prin Ordin al președintelui Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități și președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 28/11 din 20 ianuarie 2025 pentru punerea în aplicare a prevederilor art. 78 alin. (2<sup>2</sup>)-(2<sup>4</sup>) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicat în Monitorul Oficial nr. 68 din 28 ianuarie 2025, s-a stabilit modelul celor două documente:

1. Cererea de solicitare a sprijinului organizațiilor nonguvernamentale și

2. Situația centralizată a funcțiilor ocupate de persoanele cu dizabilități angajate în anul de raportare.

Astfel, dacă pe tot parcursul anului 2025 se vor ivi posturi vacante adecvate ocupării de către **persoanele cu dizabilități**, aveți obligația de a identifica minimum 3 ONG-uri care, potrivit statutului acestora, prestează servicii în folosul persoanelor cu dizabilități în raza teritorială unde este postul vacant.

Angajatorul va transmite Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități și agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București din subordinea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, în a căror rază teritorială își are sediul, cererea scrisă întocmită conform modelului prevăzut în Anexa nr. 1, precum și dovada transmiterii acesteia la cel puțin 3 organizații nonguvernamentale care, potrivit

statutului acestora, prestează servicii în folosul persoanelor cu dizabilități în raza teritorială a sediului angajatorului.

Cererea se completează de către angajator și se transmite organizațiilor nonguvernamentale în termen de 10 zile de la data la care unitatea are cel puțin 50 de angajați.

Organizațiile nonguvernamentale trebuie să fie înregistrate în Registrul național ONG, să nu fie radiate, în lichidare sau dizolvate și să aibă ca scop, inclusiv cel modificat ulterior, prestarea serviciilor în folosul persoanelor cu dizabilități.

Cererea și dovada transmiterii acesteia către organizațiile nonguvernamentale se transmit pe suport hârtie sau în format electronic, prin e-mail.

După primirea răspunsului, autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private vor stabili procedura de angajare a persoanelor cu dizabilități în măsura în care acestea dețin calificările sau competențele necesare ocupării posturilor vacante.

În vederea soluționării cererilor scrise transmise de angajatori, organizațiile nonguvernamentale informează persoanele cu dizabilități cu privire la oportunitățile de angajare, calificările sau competențele necesare ocupării posturilor vacante, condițiile de angajare, datele de contact ale angajatorului și ale agenției pentru ocuparea forței de muncă din raza teritorială în care se află sediul respectivelor entități.

Annual angajatorul va transmite, până la data de 31 ianuarie pentru anul anterior, Autorității

Naționale pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități și agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, în a căror rază teritorială își au sediul, o situație centralizată a funcțiilor ocupate

de persoanele cu dizabilități angajate și un inventar al competențelor solicitate la angajare, întocmite conform modelului prevăzut în Anexa nr. 2 la Ordinul nr. 28/11/2025.

## 8. Zile libere în 2025

Pentru personalul din sistemul bugetar, ziua de 2 mai 2025 se stabilește ca zi liberă prin Hotărârea Guvernului nr. 2/2025 privind stabilirea zilelor lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, pentru anul 2025, publicată în Monitorul Oficial

nr. 19 din 13 ianuarie 2025. Pentru recuperarea zilei de muncă stabilite ca zi liberă, instituțiile și autoritățile publice își vor prelungi corespunzător timpul de lucru până la data de 31 mai 2025, potrivit planificărilor stabilite prin acte administrative emise la nivelul fiecărei autorități și instituții publice.

## 9. Procedura de stabilire și aplicare a mecanismului actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată

Hotărârea Guvernului nr. 35/2025 privind aprobarea procedurii de aplicare a mecanismului de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 111 din 6 februarie 2025, transpune parțial art. 5 alin. (1), art. 5 alin. (2) lit. d), art. 5 alin. (4), art. 5 alin. (6) și art. 7 partea introductivă, art. 7 lit. d) și art. 7 lit. e) ale Directivei (UE) 2022/2.041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 275 din 25 octombrie 2022.

În vederea stabilirii și/sau actualizării anuale a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, procedura prevăzută la art. 164 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 se aplică de către Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale.

MMFTSS beneficiază de expertiza unei instituții de cercetare specializate în analiza și evaluarea de impact a politicilor din domeniul pieței muncii, contractată în condițiile legii.

În aplicarea acestei proceduri, MMFTSS are următoarele atribuții:

- a) stabilirea, implementarea, monitorizarea și evaluarea mecanismului de stabilire, actualizare și evaluare a gradului de adecvare a salariului de bază minim brut pe

țară garantat în plată;

- b) prezentarea Raportului anual privind actualizarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată realizat de instituția de cercetare specializată în analiza și evaluarea de impact a politicilor din domeniul pieței muncii și înaintarea recomandării ministerului către Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social în vederea stabilirii și actualizării valorii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Raportul anual privind actualizarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată conține:

- a) actualizarea anuală a valorilor indicatorilor socioeconomiци stabiliți pentru ajustarea salariului minim, conform setului de criterii, și a valorilor indicatorilor pentru monitorizarea și evaluarea impactului asupra mediului economic și social stabiliți potrivit prezentei hotărâri;
- b) monitorizarea efectelor salariului minim și evaluarea impactului real ex post asupra pieței forței de muncă și asupra mediului economic și social;
- c) calculul valorilor actualizate ale salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată în baza formulei prevăzute la art. 5 și evaluarea

gradului de adecvare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, în funcție de nivelul orientativ de 47%-52% al ponderii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată în câștigul salarial mediu brut;

- d) evaluarea ex ante a impactului ajustării salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată pe baza formulei de actualizare asupra mediului economic și social prin metode statistice și econometrice avansate.

Criteriile avute în vedere pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată sunt cele prevăzute la art. 164 alin. (4) lit. b) din Legea nr. 53/2003, republicată.

Setul de indicatori necesari stabilirii/actualizării salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată sunt: rata inflației anuale prognozate, produsul intern brut, denumit în continuare *PIB*, prognozat, populația ocupată prognozată și câștigul salarial mediu brut lunar prognozat.

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește și se actualizează anual cu suma dintre rata medie anuală a inflației prognozate și rata de creștere reală anuală a productivității muncii prognozate, conform formulei:

Salariul de bază minim brut<sub>t+1</sub> = Salariul de bază minim brut<sub>t</sub> \* [1 + (Rata inflației<sub>t+1/t</sub> / 100) + (Rata de creștere reală a productivității muncii<sub>t+1/t</sub> / 100)].

Expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

- a) salariul de bază minim brut<sub>t+1</sub>: salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată actualizat pentru anul următor;
- b) salariul de bază minim brut<sub>t</sub>: salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare, aferent anului curent;
- c) rata medie anuală a inflației se calculează scăzând 100 din indicii mediu anual al prețurilor de consum, care măsoară evoluția de ansamblu a prețurilor mărfurilor cumpărate și a tarifelor serviciilor utilizate de către populație în anul curent față de anul precedent conform Ordinului președintelui Institutului Național de Statistică nr. 14/2007 privind metodologia anchetei statistice a prețurilor de consum al populației;
- d) rata inflației<sub>t+1/t</sub>: rata medie anuală a

inflației prognozată de Comisia Națională de Strategie și Prognoză pentru anul următor față de anul curent;

- e) productivitatea muncii prognozată se calculează ca raport între produsul intern brut prognozat și populația ocupată prognozată, indicatori furnizați de Comisia Națională de Strategie și Prognoză;
- f) rata de creștere reală anuală a productivității muncii<sub>t+1/t</sub> se calculează pe baza productivității muncii prognozate pentru anul următor față de productivitatea muncii prognozată pentru anul curent, utilizând valori reale pentru produsul intern brut;
- g) câștigul salarial mediu brut lunar reprezintă media la nivel național a sumelor brute plătite salariaților de către agenții economici în perioada de referință, cuprinzând: sumele brute plătite din fondul de salarii pentru timpul lucrat și pentru timpul nelucrat, sumele brute plătite din fondul de salarii sub forma drepturilor în natură și a ajutoarelor bănești, sumele brute acordate salariaților, ca stimulente, din profitul net al unității, sumele brute plătite din alte fonduri decât din fondul de salarii, conform Ordinului președintelui Institutului Național de Statistică nr. 614/2008 privind metodologia cercetării statistice pentru costul forței de muncă;
- h) câștigul salarial mediu brut lunar prognozat reprezintă câștigul salarial mediu brut lunar prognozat pentru anul următor de Comisia Națională de Strategie și Prognoză;
- i) produsul intern brut este egal cu suma valorilor adăugate brute ale diferitelor sectoare instituționale sau ale diferitelor ramuri de activitate, la care se adaugă impozitele și se scad subvențiile pe produse care nu sunt repartizate pe sectoare și ramuri de activitate, conform Ordinului președintelui Institutului Național de Statistică nr. 193/2009 privind stabilirea Metodologiei de elaborare a conturilor naționale nefinanciare în România;
- j) populația ocupată, conform Ordinului președintelui Institutului Național de Statistică nr. 147/2021 privind aprobarea metodologiei cercetării statistice Ancheta forței de muncă în gospodăria (AMIGO), cuprinde persoanele cu vârste cuprinse între 15 și 89 de ani, în ani împliniți, la sfârșitul săptămânii de referință.