

# INFO

## Codul muncii

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

aprilie 2025 – mai 2025

## 1. Noul Registru de evidență a salariaților

Hotărârea Guvernului nr. 295/2025 privind Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE, publicată în Monitorul Oficial nr. 279 din 31 martie 2025, reglementează noul sistem informatic al registrului general de evidență a salariaților. Angajatorii au obligația de a se înregistra în platforma REGES-ONLINE în termen de 6 luni de la data publicării hotărârii; în acest timp, cele două sisteme vor funcționa în paralel.

Contractele existente în sistemul actual (ReviSal) sunt preluate automat în noua platformă după autentificare. Totuși, elementele suplimentare, care nu fac parte din vechiul sistem, trebuie completate pentru fiecare salariat manual ori printr-o aplicație concepută în acest sens.

Elementele noi pe care angajatorii au obligația să le înregistreze în REGES-ONLINE sunt:

- grad de invaliditate;
- grad de handicap;
- număr de ore pe zi, săptămână sau lună inclusiv în cazul contractelor individuale de muncă cu normă întreagă;
- repartizarea timpului de lucru: uniform, inegal, ture/schimburi, flexibil, individualizat;
- nivel de studii;
- locul de muncă, dacă este fix sau mobil;
- județul și localitatea locului de muncă;
- suspendările contractului individual de muncă în baza certificatelor medicale.

Completarea și transmiterea datelor în REGES-ONLINE, precum și prelucrarea acestora se poate realiza:

- 1) fie de către unul sau mai mulți salariați, desemnați prin decizie scrisă de către angajator;
- 2) fie de prestatori de servicii. Angajatorul poate contracta serviciul de completare și transmitere a datelor în REGES-ONLINE, prin încheierea de contracte de prestări servicii cu prestatori de servicii, cu respectarea obligațiilor legale privind protecția datelor cu caracter personal.

Hotărârea Guvernului nr. 295/2025 prevede că suspendările contractului individual de muncă se transmit în REGES cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale, când transmiterea în Registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data înregistrării la angajator a certificatului de concediu medical, a absențelor nemotivate, precum și a situațiilor de suspendare în caz de forță majoră, când transmiterea se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării.

Sistemul REGES nu permite înregistrarea suspendării dacă termenele au fost depășite, ceea ce determină dificultăți în practică dacă salariatul desemnat cu înregistrările în registru nu ia la cunoștință la timp de suspendările contractului individual de muncă.

**În paginile Consilierului veți putea găsi o analiză atentă a acestui act normativ important.**

Aceste pagini nu se înserează în Consilier

## 2. Angajarea în străinătate

Hotărârea Guvernului nr. 296/2025 pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 384/2001, publicată în Monitorul Oficial nr. 279 din 31 martie 2025. Guvernul a urmărit prin aceste modificări îmbunătățirea aplicării părghiiilor legale necesare pentru desfășurarea acțiunilor de control, precum și pentru preîntâmpinarea cazurilor de trafic de persoane în scop de muncă. Normele vizează lucrătorii români care prestează muncă într-un alt stat membru UE, în Spațiul Economic European, Confederația Elvețiană și în orice alt stat membru al Organizației Internaționale a Muncii.

Sunt introduse reguli mai stricte pentru agențiile de recrutare, care trebuie să se înregistreze la inspectoratul teritorial de muncă și să anunțe deschiderea oricăror noi birouri cu cel puțin 5 zile înainte de a începe activitatea. Totodată, agențiile și furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă trebuie să se ocupe de

încheierea contractului de muncă în conformitate cu legislația din țara de destinație și să asigure întocmirea unui exemplar al contractului individual de muncă sau al documentului echivalent conform legislației statului de destinație și în limba română.

Pentru agentul de plasare/furnizorul de servicii de plasare a forței de muncă sezoniere a fost introdusă obligația de a informa solicitantul cu privire la contractul de închiriere sau un document echivalent în care sunt precizate în mod clar condițiile de cazare puse la dispoziție lucrătorului sezonier de către angajator. Cazarea trebuie să respecte standardele de sănătate și siguranță din țara-gazdă, iar dacă muncitorului i se percepe o chirie de către angajator, aceasta nu poate depăși 25% din salariul său net. Angajatorii lucrătorilor sezonieri sunt obligați să acopere costurile transportului dus-întors între România și locul de muncă din străinătate, fără a putea impune recuperarea ulterioară a acestor cheltuieli de la lucrători.

## 3. Concediul de odihnă în cazul transferului

Prin **Decizia nr. 101/2025, Înalta Curte de Casație și Justiție a admis** sesizarea formulată de Curtea de Apel Brașov – Secția civilă și a stabilit că:

În interpretarea și aplicarea prevederilor art. 7 alin. (1) și (2) și art. 14 alin. (3) din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, indemnizația de concediu convenită salariului transferat se calculează prin raportare la salariul avut la unitatea la care s-a transferat, corespunzător lunilor calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă.

Problema ridicată a vizat măsura în care, în ipoteza transferului, indemnizația de concediu de odihnă se achită de unitatea de la care s-a

transferat salariatul sau de unitatea unde s-a transferat acesta. De asemenea, s-a pus problema dacă baza de calcul al acestei indemnizații o constituie drepturile salariale de care a beneficiat acesta la unitatea de unde s-a transferat sau la unitatea unde a fost transferat, proporțional cu timpul în care a prestat activitate în cazul fiecăreia dintre acestea.

Menționăm pentru început că Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 a fost adoptată în executarea Legii nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților. Această din urmă lege a fost abrogată prin Codul muncii – Legea nr. 53/2003 – art. 281 alin. (2), ceea ce ar fi condus în mod logic și la abrogarea hotărârii emise în executarea ei. Cu toate acestea, legiuitorul a intervenit ulterior asupra Hotărârii Guvernului nr. 250/1992, inclusiv relativ recent, prin Legea nr. 31/2020, care a abrogat un articol

din Hotărâre, lăsând astfel să se înțeleagă că res-  
tul acesteia ar fi încă în vigoare.

Dispozițiile art. 14 alin. (3) din Hotărârea  
Guvernului nr. 250/1992 fac referire la conce-  
diul de odihnă neefectuat la unitatea inițială și  
la modul de distribuire a indemnizației de conce-  
diu de odihnă între cele două unități. Aceasta  
presupune faptul că indemnizația va fi suporta-  
tă de către cele două instituții publice, propor-  
țional cu timpul lucrat la fiecare dintre acestea  
în cursul anului calendaristic respectiv, indem-  
nizația convenită fiind calculată și plătită de ce-a  
de-a doua instituție, urmând ca pentru partea ce  
trebuie suportată de prima instituție să solicite  
decontarea de la aceasta. **Dar cuantumul indem-  
nizației va fi calculat în raport de cuantumul  
salariului avut la unitatea unde salariatul s-a  
transferat, dacă în ultimele trei luni salariatul și-a  
desfășurat activitatea în cadrul acesteia.**

Ca urmare, Înalta Curte a apreciat ca fiind  
aplicabile dispozițiile art. 150 alin. (2) din Codul  
muncii, potrivit cărora indemnizația de conce-  
diu de odihnă reprezintă media zilnică a drep-  
turilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultime-  
le 3 luni anterioare celei în care este efectuat  
concediul, multiplicată cu numărul de zile de  
concediu. Aceasta presupune că baza de calcul a  
indemnizației de concediu o constituie drepturi-  
le salariale de care a beneficiat salariatul în ul-  
timele trei luni, chiar dacă în acest interval a  
lucrat numai pentru noul angajator, la care s-a  
transferat. Cuantumul acestei indemnizații, ast-  
fel calculat, se va împărți însă între cele două  
unități, proporțional cu timpul lucrat pentru fie-  
care dintre acestea.

Există posibilitatea ca salariul la unitatea care  
a transferat salariatul să fi fost mai mare decât

salariul actual, la unitatea unde acesta s-a trans-  
ferat.

În dreptul comparat, perioada de referință  
utilizată ca bază pentru calcul variază semnifi-  
cativ.

În România, perioada de referință este de trei  
luni. Considerăm că aceasta este aplicabilă chiar  
și în ipoteza în care salariatul a fost transferat de  
la o altă unitate, în ipoteza în care contractul său  
de muncă nu a încetat, ci a continuat în condiții-  
le transferului.

În concluzie, în cazul în care, ca urmare a  
transferului, nu a operat încetarea contractului  
de muncă, urmată de încheierea unui nou con-  
tract, ci acesta a continuat, salariatul va avea  
dreptul la un concediu acordat de către unitatea  
unde își desfășoară activitatea în prezent.  
Indemnizația de concediu se calculează prin  
aplicarea art. 150 alin. (2) din Codul muncii,  
raportat la o bază de calcul egală cu veniturile  
salariale ale acestuia din ultimele trei luni.  
Astfel, cuantumul indemnizației va fi calculat în  
raport de cuantumul salariului avut la unitatea  
la care s-a transferat, dacă în ultimele trei luni  
salariatul și-a desfășurat activitatea în cadrul  
acesteia.

Odată calculată astfel indemnizația de conce-  
diu, ea va fi suportată de către cele două institu-  
ții publice, proporțional cu timpul lucrat la fie-  
care dintre acestea în cursul anului calendaristic  
respectiv, indemnizația convenită fiind calculată  
și plătită de ce-a de-a doua instituție, urmând ca  
pentru partea ce trebuie suportată de prima  
instituție să solicite decontarea de la aceasta.

## 4. Indemnizația de concediu de creștere a copilului

Prin Decizia nr. 66 din 3 martie 2025 referitor  
la recalcularea cuantumului indemnizației luna-  
re pentru creșterea copilului în raport cu dispo-  
zițiile art. 2 alin. (1) și (2), art. 13 alin. (3) din  
O.U.G. nr. 111/2010, în forma în vigoare la data  
de 16 mai 2019, respectiv cu dispozițiile art. 3  
alin. (7) și (8) din același act normativ, în forma

în vigoare în prezent, precum și cu dispozițiile  
art. 22 alin. (4) din Normele metodologice de  
aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 111/2010,  
Înalta Curte de Casație și Justiție a admis sesiza-  
rea formulată de Curtea de Apel Suceava –  
Secția de contencios administrativ și fiscal și a  
pronunțat o hotărâre prealabilă.

Astfel, ea a statuat că recalcularea cuantumului indemnizației lunare pentru creșterea copilului se realizează, cu respectarea limitei maxime prevăzute de lege, la cererea persoanei îndreptățite, chiar după împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, dacă ulterior, în baza

unor hotărâri judecătorești definitive, s-au acordat diferențe de drepturi salariale sau asimilate acestora, impozabile, drepturi corespunzătoare perioadei de contributivitate impuse de art. 2 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010.

## 5. Bilete de valoare

A fost actualizată valoarea nominală a anumitor categorii de bilete de valoare, după cum urmează:

- I Ordinul nr. 484/2025 pentru stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul I al anului 2025, publicat în Monitorul Oficial nr. 276 din 28 martie 2025: În perioada aprilie-septembrie 2025, valoarea nominală maximă a unui tichet de masă este de **40,18 lei**. Valoarea anterioară era de 40,04 lei.
- I Ordinul nr. 2.680/2025 privind stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de tichete culturale pentru semestrul I al anului 2025, publicat în Monitorul Oficial nr. 244 din 20 martie 2025: Pentru semestrul I al anului 2025 și pentru primele 2 luni ale semestrului II al anului 2025, respectiv august 2025 și septembrie 2025,

valoarea sumei care se acordă lunar, respectiv ocazional, sub formă de tichete culturale, cu modificările ulterioare, este de maximum **220 lei/lună**, respectiv de maximum **450 lei/eveniment**. Aceeași valoare fusese stabilită și pentru 2024 prin Ordinul nr. 4.680/2024 privind stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de tichete culturale pentru semestrul II al anului 2024.

- I Ordinul nr. 287/2025 privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul I al anului 2025, publicat în Monitorul Oficial nr. 275 din 28 martie 2025: În perioada aprilie-septembrie 2025, valoarea sumei lunare care se acordă sub formă de tichete de creșă este de **670 lei**. Valoarea anterioară era de 660 lei.

## 6. Angajarea de persoane – victime ale violenței domestice

Legea nr. 45/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 309 din 8 aprilie 2025, a modificat Legea șomajului nr. 76/2002. Noua lege include victimele violenței domestice protejate prin ordin de protecție ori ale traficului de persoane în categoria persoanelor șomere, prevăzute de art. 85, pentru a căror încadrare în muncă, pe perioadă nedeterminată, angajatorii primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, o sumă în cuantum de 2.250 lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni. Această categorie de persoane vulnerabile se adaugă celor a căror angajare era încurajată și până

acum, anume șomerii de lungă durată, cei de peste 45 de ani, cei care sunt unici susținători ai familiilor monoparentale sau tinerii NEET (persoane cu vârsta cuprinsă între 16 ani și 25 de ani, not in education, employment of training ).

Pentru a putea accesa aceste beneficii, persoanele pentru care a fost emis un ordin de protecție vor trebui să fie înregistrate ca șomeri în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București.

Victimele violenței domestice, înregistrate la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, sunt de asemenea incluse în categoria beneficiarilor de servicii gratuite de formare profesională.