

# INFO

## Codul muncii

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

mai 2025 – iunie 2025

### 1. Vouchere de vacanță

Hotărârea Guvernului nr. 400/2025, publicată în Monitorul Oficial nr. 352 din 22 aprilie 2025, a modificat Normele metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 215/2009.

Astfel, în cazul salariaților din instituțiile publice se acordă o singură indemnizație de vacanță, sub formă de vouchere de vacanță, în limita sumelor prevăzute în buget alocate cu această destinație.

Pentru anul 2025, salariații care îndeplinesc condițiile pentru acordarea voucherelor de vacanță își exprimă în scris angajamentul, conform modelului prevăzut în anexa la H.G. nr. 400/2025, de a le utiliza pentru plata a cel mult 50% din contravaloarea totală a fiecărui pachet de servicii turisti-

ce achiziționat, respectiv cel mult 800 de lei pentru achiziționarea de pachete de servicii turistice în valoare de cel puțin 1.600 de lei. Suma corespunzătoare voucherelor de vacanță pe anul 2025, în valoare de 800 de lei, poate fi folosită fracționat.

Unitățile emitente încheie contracte numai cu unitățile afiliate care dețin licență de turism sau certificat de clasificare, după caz, emise de autoritatea administrației publice centrale responsabilă în domeniul turismului și care sunt valabile la data încheierii contractului.

Lista unităților turistice autorizate va fi transmisă unităților emitente de către autoritatea administrației publice centrale responsabilă în domeniul turismului prin publicarea pe site-ul oficial propriu.

### 2. Neconstituționalitatea prevederilor referitoare la încetarea de drept a contractului invalizilor de gradul III

În ceea ce privește invaliditatea de gradul III, Curtea Constituțională s-a pronunțat încă din 2017, prin Decizia nr. 759/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 108 din 5 februarie 2018, în sensul neconstituționalității textului potrivit căruia contractul de muncă ar fi încetat de drept la data comunicării deciziei de pensionare în cazul invalizilor de gradul III, a fost declarat neconstituțional.

Cu toate acestea, textul art. 56 alin. (1) lit. c) a rămas neschimbat sub acest aspect. Ca urmare,

în ședința din data de **8 aprilie 2025**, Curtea Constituțională a admis, cu unanimitate de voturi, excepția de neconstituționalitate și a constatat că dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza a II-a prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, în redactarea ulterioară Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2018 și dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza a II-a prima ipoteză din Legea nr. 53/2003, în redactarea ulterioară Legii nr. 93/2019 sunt neconstituționale.

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

În esență, Curtea a reținut că, în mod contrar prevederilor constituționale ale art. 147 alin. (1), (2) și (4), referitoare la efectele obligatorii ale deciziilor Curții Constituționale, prin modificările aduse de art. IV pct. 1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2018, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 96/2018, soluția legislativă declarată neconstituțională prin Decizia nr. 759 din 23 noiembrie 2017 a fost preluată, în continuare, în conținutul art. 56 alin. (1) lit. c) teza a II-a prima ipoteză, perpetuând astfel efectele neconstituționale constatate anterior.

Trebuie observat că problema nu este nici în prezent pe deplin clarificată. Aceasta deoarece, potrivit art. 62 alin. (2) din Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii pentru oricare dintre gradele de invaliditate, în funcție de diminuarea capacității de muncă și tipul raportului de muncă, capacitatea de muncă poate fi considerată păstrată pentru anumite activități profesionale.

**Astfel încât pot fi susținute două puncte de vedere:**

- a) contractul de muncă va continua, aplicându-se prin analogie argumentarea Curții Constituționale în Decizia nr. 759/2017, reiterată în Decizia din 8 aprilie 2025. Contractul nu încetează, ci continuă cu fracțiunea de normă corespunzătoare menținerii capacității de muncă, potrivit deciziei medicului expert de asigurări sociale;
  - b) contractul de muncă încetează de drept, chiar dacă pensionarul pentru invaliditate și-a păstrat parțial capacitatea de muncă, deoarece deciziile Curții Constituționale au privit reglementările anterioare adoptării prezentei legi a pensiilor. După pensionare, persoana încadrată într-un grad de invaliditate se va putea angaja la același angajator la care a lucrat până acum sau la altul, cumulând pensia cu salariul. Reangajarea se va face pe o fracțiune de normă corespunzătoare păstrării capacității de muncă și numai sub rezerva declarării aptitudinii de muncă de către medicul de medicină a muncii.
- Considerăm întemeiat acest al doilea punct de vedere.

### 3. Proiectul de Ordin privind Procedura de acces REGES ONLINE

Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale a lansat în dezbatere publică proiectul de Ordin pentru aprobarea Procedurii de acces în vederea completării, transmiterii și interogării datelor în/din Registrul general de evidență a salariaților – Reges-Online. Acesta va înlocui Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 1.918/2011 pentru aprobarea procedurii și actelor pe care angajatorii sunt obligați să le prezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obținerea parolei, precum și a procedurii privind transmiterea registrului general de evidență a salariaților în format electronic, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 587 din 19 august 2011.

După cum știm deja, angajatorii au obligația de a constitui și a accesa Registrul general de evidență a salariaților – REGES ONLINE, de a completa și a transmite în acesta elementele contractului individual de muncă, privind încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea acestuia. Unitățile fără personalitate juridică ale angajato-

rilor – sucursale, agenții, reprezentanțe, puncte de lucru sau alte asemenea unități fără personalitate juridică, au obligația de a înființa, a completa și a transmite Registrul, dacă au primit delegare de competență în acest sens.

Registrul se completează cu respectarea prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 295/2025 privind Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE, prin utilizarea portalului Reges. **În paginile Consilierului veți regăsi noile sancțiuni contravenționale aplicabile în cazul netransmiterii datelor obligatorii.**

Angajatorii (mai puțin instituțiile publice) pot contracta serviciul de completare și transmitere a datelor în Registru, prin încheierea de contracte de prestări servicii cu prestatori. Prestatorii contractați de către angajatori desemnează prin decizie scrisă salariați proprii pentru completarea și transmiterea datelor în Registru. În acest caz, angajatorii au obligația de a completa și a transmite în acesta, în termen de 3 zile lucrătoare, următoarele date:

- datele de identificare ale prestatorului – CUI/CIF, denumire prestator;
- data încheierii contractului de prestări servicii;
- data de început a prestării de servicii;
- durata contractului de prestări servicii;
- data încetării contractului de prestări servicii.

Registrul se completează și se transmite prin intermediul portalului [reges.inspectiamuncii.ro](http://reges.inspectiamuncii.ro) sau prin aplicații informatice proprii ale angajatorilor, conectate la acest portal.

Angajatorii au obligația de a completa și a transmite datele în Registrul cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către primul salariat.

Accesul la aplicația REGES-ONLINE se face individual, după cum urmează:

- prin utilizarea identității digitale acordate de Autoritatea Pentru Digitalizarea României, prin aplicația RoeID;
- prin utilizarea unui certificat digital calificat, în condițiile Legii nr. 214/2024 privind utilizarea semnăturii electronice, a mărcii temporale și prestarea serviciilor de încredere bazate pe acestea;
- prin obținerea aprobării de la inspectoratul teritorial de muncă căruia i se adresează la ghișeu, a unei solicitări de activare a contului, în vederea identificării vizuale și verificării cărții de identitate a solicitantului.

Autorizarea accesului la Registrul unui angajator se face după cum urmează:

- pentru reprezentanții legali ai angajatorilor înregistrați la Oficiul Național al Registrului Comerțului (ONRC), autorizarea se realizează automat de către sistem, prin verificarea calității solicitantului;
- pentru reprezentanții unităților fără personalitate juridică, autorizarea se face prin prezentarea actelor care dovedesc calitatea solicitantului, a Certificatului de Înregistrare Fiscală a sucursalei, a certificatului ONRC și a delegării dreptului de a transmite datele în Registrul;
- pentru reprezentanții legali ai angajatorilor neînregistrați la ONRC, autorizarea se face prin prezentarea hotărârii judecătorești de înființare sau a altui act constitutiv, a Certificatului de Înregistrare Fiscală și a actului care atestă calitatea de reprezentant legal a solicitantului;

- pentru împuterniciții desemnați de reprezentanții legali ai angajatorilor cu capital privat, autorizarea se face prin prezentare a certificatului de înregistrare la ONRC sau a Certificatului de Înregistrare Fiscală, a hotărârii judecătorești de înființare sau a altui act constitutiv și a împuternicirii notariale pentru solicitant;
- pentru împuterniciții desemnați de reprezentanții legali ai angajatorilor cu capital de stat, autorizarea se face prin încărcarea în portal a următoarelor documente: act constitutiv, act care atestă calitatea reprezentantului legal, Certificatul de Înregistrare Fiscală și împuternicire semnată digital de către reprezentantul legal sau împuternicire notarială pentru solicitant.

Salariații pot obține extrase din Registrul astfel:

- online, prin accesarea aplicației REGES-ONLINE, secțiunea „Registrul pentru Salariați” sau a aplicației „Salariat”, de pe telefonul mobil;
- de la Info Kiosk-ul amplasat la sediul inspectoratului teritorial de muncă;
- de la angajatori;
- de la inspectoratul teritorial de muncă, în condițiile prevăzute de lege, în situația în care salariatul nu are nicio posibilitate tehnică de a obține acces la REGES-ONLINE.

Angajatorii pot obține extrase din Registrul prin accesarea aplicației REGES-ONLINE, secțiunea „Registrul pentru Angajatori”.

Angajatorii au obligația de a se înregistra în Registrul în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a H.G. nr. 295/2025 privind Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE. În același interval, angajatorii au obligația de a completa și a transmite în Registrul toate elementele contractelor individuale de muncă active la data accesării Registrului, care nu se regăsesc în sistemul informatic care face obiectul soluției tehnice pentru transmiterea datelor în Registrul de către angajatori (ReviSal).

Angajatorii care nu au înființat și transmis Registrul, conform H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, până la data intrării în vigoare a H.G. nr. 295/2025, vor utiliza exclusiv REGES-ONLINE. Dimpotrivă, angajatorii care au transmis date în Registrul, anterior datei intrării în vigoare a H.G. nr. 295/2025, pot transmite în continuare fișiere generate din

aplicația ReviSal, atât online, cât și la ghișeele inspectoratului teritorial de muncă, doar până la data înregistrării în platforma REGES-ONLINE, fără a depăși termenul de 6 luni.

La data la care va intra în vigoare acest ordin se vor sista operațiunile de eliberare nume de utilizator și parolă pentru transmiterea fișierelor

generate din aplicația ReviSal și serviciile de recuperare informații în vederea refacerii bazei de date ReviSal, angajatorii având numai posibilitatea utilizării noului sistem REGES-ONLINE.

Menționăm că acesta este doar un proiect, încă nepublicat în Monitorul Oficial, deci nu este exclus să mai sufere modificări.

## 4. Practică judecătorească privind salarizarea bugetarilor

Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 492 din 28 iunie 2017, cu modificările ulterioare, cuprinde un sistem de salarizare în cuprinsul căruia salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte și gradații. Potrivit legii, în situația în care salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele stabilite potrivit prezentei legi pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor salariale reglementate, se acordă cele stabilite pentru anul 2022.

Față de aceste prevederi s-a ridicat în practică întrebarea: trebuie considerate dispozițiile Legii nr. 153/2017 ca derogând de la Codul muncii, sau sunt aplicabile și în privința personalului bugetar dispozițiile privind salariul minim brut pe țară cuprinse în art. 164 din Codul muncii?

De exemplu, salariul de bază – lei gradația 0 pentru un asistent personal și asistent personal profesionist este stabilit prin Anexa II a Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, la nivelul de 2.535 lei, un nivel inferior salariului minim brut pe țară stabilit prin Hotărârile Guvernului adoptate periodic în baza art. 164 din Codul muncii. În cazul asistenților personali, salariul corespunzător gradației 0 era încă de la început inferior celui minim pe țară ce fusese pentru anul 2022, respectiv 2.550 lei.

Considerăm că salariul minim brut garantat în plată reprezintă un standard de protecție generală, **aplicabil tuturor salariaților, inclusiv celor bugetari**, în lipsa unei derogări exprese. Ca urmare, salariul de bază se calculează prin aplicarea gradației de vechime la salariul prevăzut în grila din Legea-cadru nr. 153/2017. Ulterior, salariul rezultat se compară cu salariul minim brut pe

țară garantat în plată. Dacă salariul calculat (inclusiv gradația) este mai mic decât salariul minim, se aplică acest din urmă cuantum.

Aceasta deoarece, pe de o parte, nu am putea considera salariul minim brut pe țară, stabilit prin hotărârile guvernului succesive, ca punct de plecare pentru aplicarea gradațiilor, pentru că într-un astfel de calcul am nesocoti ierarhia salarială statornică prin Legea-cadru. Punctul de plecare în această piramidă salarială îl constituie salariul de bază stabilit la nivelul anului 2022, după cum prevede și art. 38 alin. (6) din Legea nr. 153/2017. Tot astfel și O.U.G. nr. 168/2022, astfel cum a fost modificată prin O.U.G. nr. 54/2023, prevede că salariile de bază ale personalului care ocupă funcțiile prevăzute în anexa nr. II se stabilesc la nivelul salariilor de bază prevăzute de această lege pentru anul 2022.

Pe de altă parte, nu putem considera că salariilor din sectorul bugetar nu li s-ar aplica salariul minim brut pe țară, în condițiile art. 164 din Codul muncii, deoarece numai o derogare expresă de la prevederile art. 164 ar deschide posibilitatea stabilirii unui salariu minim diferit de cel general.

Așadar, cu dezavantajul egalizării salariilor unor categorii de personal cu vechime diferită, singura soluție acceptabilă este aceea a aplicării gradațiilor la nivelul stabilit în anexele la Legea nr. 153/2017, cu majorarea sumei obținute până cel puțin la nivelul salariului minim brut pe țară stabilit pentru momentul respectiv prin hotărâre a Guvernului. În ceea ce privește majorarea de 10% din O.U.G. nr. 168/2022, aceasta se aplică salariului de bază din plată, fără a depăși nivelul din anexă pentru 2022. Gradațiile se adaugă la salariul din anexă, iar rezultatul se ajustează la salariul minim, dacă este mai mic decât acesta.