

INFO

Codul muncii

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

octombrie 2025 – noiembrie 2025

1. REGES-ONLINE

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 46/2025 privind modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 17/2005 pentru stabilirea unor măsuri organizatorice la nivelul administrației publice centrale, precum și pentru modificarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 863 din 19 septembrie 2025, termenul de migrare în REGES-ONLINE a fost prelungit până la 31 decembrie 2025.

În aplicarea acestui act normativ, Ordinul nr. 2.143/2025 pentru modificarea anexei la Ordinul ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale nr. 1.107/2025 pentru aprobarea Procedurii de acces în vederea completării, transmiterii și interogării datelor în/din Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE, publicat în Monitorul Oficial al României nr. 935 din 9 octombrie 2025, prevede obligația angajatorilor de a solicita accesul în Registrul până la data de 31 decembrie 2025.

Până la acea dată, angajatorii au obligația de a completa și de a transmite în Registrul toate elementele contractelor individuale de muncă active la data accesării Registrului, care nu se regă-

sesc în sistemul informatic care face obiectul soluției tehnice pentru transmiterea datelor în registrul de către angajatori (ReviSal), prevăzut la art. 10 din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017.

Angajatorii care au transmis datele în Registrul anterior datei intrării în vigoare a Hotărârii Guvernului 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 31 decembrie 2025.

Ordinul Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale nr. 1.107/2025, publicat în Monitorul Oficial nr. 430 din 5 septembrie 2025, aprobă o nouă Procedură de acces în vederea completării, transmiterii și interogării datelor în/din Registrul general de evidență a salariaților – REGES-ONLINE.

În paginile Consilierului, la tema R 40 dedicată Registrului de evidență a salariaților, veți regăsi toate aceste evoluții, ca și unele soluții la probleme controversate ale practicii.

2. Sănătate și securitate în muncă

Hotărârea Guvernului nr. 826/2025 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 1.875/2005 privind protecția sănătății și securității lucrătorilor expuși la azbest, publicată în Monitorul Oficial nr. 927 din 8 octombrie 2025, revizuieste cadrul normativ în vederea transpunerii Directivei (UE) 2023/2668. Actul aliniaza definițiile și valorile-limită la standardele euro-

pene actualizate, extinzând lista de silicați incluși în noțiunea de „azbest” și reducând substanțial limitele maxime de expunere. De la 21 decembrie 2029, pragul general va fi de 0,002 fibre/cm³, incluzând și fibrele cu lățime sub 0,2 micrometri. Se introduce, totodată, principiul aplicării prevederilor mai favorabile din legislația privind agenții cancerigeni sau mutageni.

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

Angajatorii vor avea obligații suplimentare privind evaluarea riscurilor, notificarea autorităților și monitorizarea expunerii, iar documentele vor fi păstrate timp de 40 de ani. Procedurile de măsurare se modernizează, fiind admise metode electronice, iar lucrările se suspendă imediat în caz de depășire a valorilor-limită. Sunt actualizate regulile referitoare la protecția individuală, decontaminare, gestionarea deșeurilor și izolarea zonelor de lucru, cu accent pe menținerea expunerii la un nivel minim posibil.

Hotărârea instituie un sistem de autorizare a întreprinderilor care efectuează lucrări de îndepărtare sau demolare a azbestului, gestionat de Inspekția Muncii, și introduce cerințe detaliate privind formarea profesională. Noile anexe stabilesc conținutul cursurilor, modelul autorizației și lista orientativă a bolilor profesionale asociate. În ansamblu, actul consolidează controlul administrativ, crește nivelul tehnic al monitorizării și extinde protecția medicală a lucrătorilor.

3. Tichete culturale și tichete de creșă

Ordinul Guvernului nr. 3.246/2025 privind stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de **tichete culturale** pentru semestrul II al anului 2025, publicat în Monitorul Oficial nr. 900 din 1 octombrie 2025, prevede că pentru semestrul II al anului 2025, valoarea sumei care se acordă lunar, respectiv ocazional, sub formă de tichete culturale este de maximum 240 lei/lună, respectiv de maximum 470 lei/eveniment.

Aceasta reprezintă o mică creștere de la valoarea anterioară a tichetelor culturale, care era de 220 lei/lună, respectiv de 450 lei/eveniment.

Potrivit Ordinului nr. 2.007/2025 privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de **tichete de creșă** pentru semestrul II al anului 2025, publicat în Monitorul Oficial nr. 899 din 1 octombrie 2025, începând cu luna octombrie 2025, valoarea sumei lunare care se acordă sub formă de tichete de creșă este de 710 lei. Menționăm că valoarea anterioară a acestora era de 670 lei/lună.

Atât la tichetele culturale, cât și la cele de creșă, noile valori se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2026, respectiv februarie 2026 și martie 2026.

4. Telemunca pentru părinți

Legea nr. 241/2023 pentru completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 673 din 21 iulie 2023, a adăugat în cuprinsul Codului muncii dreptul unei anumite categorii de salariați de a lucra în sistem hibrid. Astfel, potrivit art. 1.181 din Codul muncii, salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

Legea nr. 149/2025, publicată în Monitorul Oficial nr. 936 din 9 octombrie 2025, a completat art. 1.181 din Codul muncii, adăugând preve-

deri specifice pentru părinții ai căror copii sunt încadrați în grad de handicap.

Astfel, noul act normativ consacră 8 zile/lună pentru salariații-părinți ai copiilor încadrați în grad de handicap până la împlinirea vârstei de 18 ani pentru un copil, la care se adaugă câte 2 zile/lună pentru fiecare copil în plus, în situația în care sunt doi sau mai mulți copii încadrați în grad de handicap.

Prin excepție, același supliment de 2 zile/copil se aplică și părinților de gemeni/tripleți/multipleți până la împlinirea vârstei de 18 ani care nu sunt încadrați în grad de handicap. Dreptul se exercită în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă și numai dacă „natura sau felul muncii” permit desfășurarea activității la distanță.

Așadar, salariatul-părinte va beneficia de zile libere în funcție de numărul de copii astfel:

Număr copii	Condiția de vârstă	Număr de zile/lună
1 copil fără handicap	copil <11 ani	4 zile
2+ copii fără handicap de vârste diferite (nu sunt gemeni, tripleți)	copii < 11 ani	4 zile
Gemeni fără handicap	copii < 18 ani	6 zile (4 + 2)
Tripleți fără handicap	copii < 18 ani	8 zile (4 + 2 + 2)
1 copil cu handicap	copil < 18 ani	8 zile
2 copii cu handicap	copii < 18 ani	10 zile (8 + 2)

5. Timpul de muncă

În cauza C 110/24 din 9 octombrie 2025, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat că timpul consacrat traseelor dus-întors pe care lucrătorii sunt obligați să le efectueze împreună la o oră definită de angajatorul lor și cu un vehicul care aparține acestuia pentru a se deplasa dintr-un loc precis, determinat de acest angajator, la locul în care este furnizată prestația caracteristică prevăzută de contractul de muncă încheiat între acești lucrători și angajatorul menționat trebuie considerat „timp de lucru”. Cu alte cuvinte, dacă salariatul se duce singur la locul de muncă, drumul e timp de repaus, dar se deplasează într-un punct („bază”) din care angajatorul îl preia cu vehiculul său, timpul de muncă va include și perioada de transport.

Aceasta este o decizie importantă, care va avea un anume impact și asupra dreptului

românesc. Dar trebuie să avem în vedere că ea nu vizează ipoteza în care angajatorul pune la dispoziția lucrătorilor un mijloc de transport (ca o facilitate de care aceștia pot opta să beneficieze sau nu), ci numai atunci când deplasarea cu vehiculul angajatorului este obligatorie, de exemplu deoarece accesul persoanelor private în spațiul unde urmează să fie desfășurată activitatea este interzis.

În astfel de situații, timpul de muncă nu începe atunci când lucrătorii au ajuns la destinație și încep efectiv activitatea, ci în momentul în care lucrătorii care s-au deplasat la „bază” cu mijloace proprii de transport sunt preluați de acolo de către angajator, cu propriile vehicule; tot astfel, timpul de muncă ia sfârșit atunci când lucrătorii au ajuns din nou la „bază”.

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

6. Contract colectiv de muncă în sectorul Construcții

Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului „Construcții civile și industriale”, înregistrat la Ministerul Muncii cu nr. 671/2023 și publicat în Monitorul Oficial al României, Partea V, nr. 2/2023, stabilește cadrul aplicabil relațiilor de muncă din acest domeniu, completând și, în anumite privințe, derogând de la prevederile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii. Acest contract colectiv va sta la baza contractelor individuale de muncă încheiate în unitățile

din sector, potrivit modelului-cadru aprobat prin Ordinul nr. 2.171/2022.

Principalele norme speciale vizează durata timpului de muncă, adaptată specificului activităților sezoniere din construcții. Astfel, prin excepție, de la regula celor 8 ore pe zi și 48 de ore pe săptămână, durata normală a timpului de muncă poate ajunge la 10 ore/zi și poate depăși 48 de ore/săptămână, cu condiția respectării

unei perioade de referință de 6 luni (ianuarie – iunie sau iulie – decembrie). Pentru operatorii economici membri ai Casei Sociale a Constructorilor, perioada de referință se extinde la 12 luni. De asemenea, repausul săptămânal poate fi acordat cumulativ după o perioadă continuă de activitate de până la 14 zile, cu acordul inspectoratului teritorial de muncă și al reprezentanților sindicali, salariații beneficiind de o compensație de minimum 150% din salariul de bază.

În privința drepturilor salariale, contractul instituie un salariu de bază minim brut specific sectorului construcțiilor, stabilit la 4.582 lei lunar, corespunzător unui program mediu de 165,334 ore/lună, cu o valoare orară de 27,714 lei, la care se adaugă o majorare de 3% pentru salariații calificați. Se consacră totodată caracterul neimpozabil al indemnizației de mobilitate, în limita unui plafon de 33% din salariul de bază

brut, precum și un spor minim de 75% pentru orele suplimentare și de 25% pentru munca de noapte.

Alte particularități importante includ: posibilitatea stabilirii unei perioade de probă de până la 120 de zile pentru funcțiile de conducere, dreptul la un concediu de odihnă minim de 21 de zile lucrătoare, cu posibilitatea extinderii prin negociere, și garanția menținerii postului după concediile fără plată sau cele de îngrijitor. Contractul prevede obligația angajatorilor de a asigura echipamente de protecție, examinări medicale periodice și instruire în materie de securitate și sănătate în muncă. În ansamblu, contractul colectiv conferă o protecție suplimentară lucrătorilor din construcții, adaptând regulile generale ale Codului muncii la particularitățile unui sector caracterizat prin mobilitate, sezonabilitate și condiții de muncă specifice.

7. Discriminarea prin asociere

În cauza C-38/24 din 11 septembrie 2025, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a realizat o extindere a conceptului de discriminare prin asociere. Acest concept fusese consacrat pentru prima dată în jurisprudența CJUE prin cauza C-303/06, *Coleman împotriva Attridge Law și Steve Law*, hotărâre din 17 iulie 2008. În acea speță, Curtea a stabilit că protecția împotriva discriminării pe motive de handicap, prevăzută de Directiva 2000/78/CE, se aplică și unei persoane care nu este ea însăși persoană cu handicap, dar care este tratată defavorabil din cauza legăturii sale cu o persoană cu handicap – în acel caz, o salariată concediată și hărțuită pentru că era mama unui copil cu handicap. Cu alte cuvinte, „discriminarea prin asociere” privește situațiile în care o persoană suferă un tratament mai puțin favorabil nu din cauza propriei sale caracteristici protejate, ci din cauza relației sale cu cineva care o are.

De această dată, Curtea a fost chemată să clarifice dacă principiul se extinde și asupra obliga-

ției angajatorului de a adopta măsuri pozitive. Cauza privea situația angajatei G.L. care, deși nu avea ea însăși un handicap, solicita adaptarea programului de lucru pentru a-l putea îngriji pe fiul său cu handicap grav. Angajatorul a refuzat să-i acorde un post permanent cu program fix, iar instanțele italiene au considerat că măsurile temporare deja acordate erau suficiente pentru a exclude o discriminare.

Curtea a statuat că Directiva 2000/78/CE privind egalitatea de tratament în materie de muncă și ocupare trebuie interpretată în sensul că interdicția discriminării indirecte „prin asociere” pe motive de handicap se aplică nu doar persoanelor cu handicap, ci și salariaților care, neavând ei înșiși handicap, îngrijesc o persoană cu handicap. În astfel de situații, angajatorul poate fi ținut să asigure amenajări corespunzătoare ale condițiilor de muncă, pentru garantarea efectivă a egalității de tratament, cu condiția ca aceste măsuri să nu impună o sarcină disproporționată.