

INFO

Codul muncii

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

noiembrie 2025 – decembrie 2025

1. Negociere colectivă

Prin Hotărârea nr. 827/2025, publicată în Monitorul Oficial nr. 915 din 3 octombrie 2025, Guvernul a aprobat Planul de acțiune pentru promovarea negocierilor colective 2025-2030.

Hotărârea stabilește cadrul instituțional, competențele autorităților publice și mecanismul procedural pentru implementarea măsurilor destinate creșterii gradului de acoperire prin contracte colective de muncă. Ea conferă Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale rolul de autoritate coordonatoare, responsabilă de monitorizarea și centralizarea datelor referitoare la stadiul negocierilor colective, precum și de raportarea anuală către Guvern și Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social.

Planul de acțiune prevede măsuri concrete pentru susținerea creșterii progresive a acoperirii negocierilor colective, stabilind termene, responsabilități și surse de finanțare. Finanțarea se realizează din bugetele instituțiilor implicate, fără alocări suplimentare. Actul integrează și obligația de conformare la principiile Liniilor directoare OCDE pentru întreprinderile multinaționale, în special în ceea ce privește promovarea negocierilor colective și a relațiilor industriale echitabile.

Sunt reglementate obligațiile instituțiilor publice responsabile, calendarul de raportare și circuitul informațional între autoritățile implicate. Acestea sunt obligate să transmită anual Ministerului Muncii situația măsurilor aplicate și datele colectate. Ministerul, la rândul său, are obligația de a centraliza și a evalua aceste date, de a consulta partenerii sociali în cadrul comi-

siei de dialog social și de a comunica Guvernului și CNTDS situația anuală a implementării Planului. Consiliul poate, la cererea comună a unei confederații sindicale și a unei organizații patronale reprezentative, să formuleze avize consultative pentru revizuirea Planului. Revizuirea este obligatorie cel puțin o dată la cinci ani.

Anexa Hotărârii conține Planul propriu-zis, care este structurat pe cinci direcții de acțiune, dintre care cele mai relevante sunt:

- 1. Promovarea asocierii și a dreptului la negociere colectivă**, prin informarea salariaților și a angajatorilor cu privire la obligațiile legale în materie de negociere colectivă și la procedurile de înregistrare a contractelor colective de muncă. Măsurile vizează și informarea privind temele emergente de negociere, precum adaptarea condițiilor de muncă la digitalizare și inteligență artificială.
- 2. Consolidarea infrastructurii administrative** pentru sprijinirea organizațiilor sindicale și patronale în negocieri colective, inclusiv prin dezvoltarea bazelor de date și a platformelor digitale destinate transparenței și monitorizării. Această componentă se corelează cu programele finanțate prin PNRR și Programul Operațional Educație și Ocupare 2021–2027.
- 3. Integrarea aspectelor privind egalitatea de remunerare** între femei și bărbați în negocierile colective, în contextul transpunerii

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

Directivei (UE) 2023/970 privind transparența salarială. Măsurile impun dezvoltarea unor instrumente de monitorizare și raportare a respectării principiului remunerării egale pentru muncă de valoare egală.

4. Promovarea negocierilor colective în domeniul muncii pe platforme digitale, în perspectiva transunerii Directivei (UE) 2024/2831, vizând stabilirea unui cadru colectiv de protecție pentru lucrătorii din aceste forme atipice de muncă.

5. Consolidarea capacității instituționale a autorităților implicate în dialogul social, în special a Ministerului Muncii și a Inspecției

Muncii. Aceasta include formarea profesională a personalului, monitorizarea respectării contractelor colective și eventuala propunere de modificări legislative pentru eficientizarea competențelor Inspecției Muncii în materia dialogului social.

Planul de acțiune introduce și o obligație explicită pentru instituțiile publice și companiile la care statul este acționar de a iniția negocieri colective, în conformitate cu articolul 97 alineatul (1) din Legea nr. 367/2022. În sectoarele unde nu există contracte colective, Ministerul Muncii va organiza întâlniri semestriale pentru identificarea cauzelor blocajelor și propunerea de soluții de deblocare.

2. Contracte de muncă și de activitate sportivă

Agencia Națională pentru Sport a aprobat prin Ordinul nr. 737 din 18 septembrie 2025, publicat în Monitorul Oficial nr. 912 din 3 octombrie 2025, Procedura și măsurile de control privind obligativitatea structurilor sportive de a încheia un contract individual de muncă sau un contract de activitate sportivă cu cel puțin un antrenor sau un instructor sportiv.

Ordinul reglementează modalitatea de implementare a obligației legale ca orice structură sportivă să aibă cel puțin o relație juridică de muncă sau de activitate sportivă cu personal calificat pentru pregătirea sportivilor. Prin această reglementare, Agenția Națională pentru Sport dobândește competența de a controla atât existența, cât și conformitatea acestor raporturi juridice, având ca obiectiv prevenirea prestării activităților de antrenorat sau instruire în afara unui cadru contractual legal. Ordinul consolidează aplicarea unitară a art. 62 alin. (5) din Legea nr. 69/2000 și asigură corelarea regimului juridic al muncii în domeniul sportiv cu principiile generale ale dreptului muncii privind formalizarea și protecția raporturilor de activitate.

Contractul de activitate sportivă, deși distinct de contractul individual de muncă, este o formă de raport juridic cu natură sui generis, situată în proximitatea raportului de muncă, caracterizată prin subordonarea specifică și aplicarea parțială a normelor de dreptul muncii.

Astfel, contractul de activitate sportivă face parte dintre raporturile juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, cărora li se aplică trei dintre normele de drept al muncii:

- a) **Obligația de informare.** Angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul raportului de muncă informațiile enumerate la art. 278¹ alin. (1) din Codul muncii.
- b) **Remunerația minimă.** Art. 278 alin. (3) prevede că, în cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a stabili și a garanta în plată un salariu de bază/remunerație în conformitate cu prevederile art. 160 alin. (2) și cu respectarea dispozițiilor art. 164 alin. (11), al cărui/cărei nivel nu poate fi mai mic decât cel al salariului de bază minim brut orar stabilit conform prevederilor art. 164 alin. (1) sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil.
- c) **Competența instanțelor specializate în litigiile de muncă.** Art. 266¹ din Codul muncii prevede că din sfera conflictelor de muncă fac parte și conflictele cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea relațiilor de muncă ce au la bază raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de

muncă, reglementate prin legi speciale. Iar art. 267 lit. e) indică între posibilele părți în conflictele de muncă și părțile unui raport

juridic de muncă neîntemeiat pe un contract individual de muncă, reglementat prin legi speciale.

3. Indemnizații acordate avocaților

Legea nr. 160/2025 pentru modificarea și completarea Legii nr. 72/2016 privind sistemul de pensii și alte drepturi de asigurări sociale ale avocaților, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 912 din 3 octombrie 2025, modifică regimul juridic al indemnizațiilor acordate avocaților din sistemul propriu de asigurări sociale.

Legea nr. 72/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 289 din 18 aprilie 2016, reglementa condițiile de acordare a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, maternitate, creșterea copilului și ajutorul de deces. Potrivit reglementării anterioare, toate aceste drepturi erau condiționate de realizarea unui stagiu de cotizare de cel puțin 12 luni anterioare producerii riscului și de neexercitarea activității profesionale pe perioada de acordare a prestației. În plus, articolul 95 prevedea sistarea de drept a ajutorului pentru creșterea copilului din prima zi a lunii în care beneficiarul relua activitatea de avocat.

Noua reglementare modifică aceste condiții în trei direcții principale.

a) În primul rând, perioada de referință pentru stabilirea stagiului de cotizare este extinsă: avocații trebuie să aibă un stagiu de minimum 12 luni în ultimele 24 de luni anterioare producerii riscului, nu 12 luni consecutive.

b) În al doilea rând, condiția de a nu realiza venituri din profesie se menține doar pentru indemnizațiile de incapacitate temporară de muncă și maternitate. Pentru ajutorul pentru creșterea copilului, această condiție este eliminată.

c) În al treilea rând, articolul 95 este abrogat, astfel încât încetarea sau suspendarea automată a ajutorului pentru creșterea copilului în caz de reluare a activității profesionale nu mai operează. Avocații pot continua exercitarea profesiei în perioada în care beneficiază de acest ajutor, cu condiția achitării la zi a contribuțiilor datorate către Casa de Asigurări a Avocaților.

Ca urmare, dacă pentru indemnizațiile de incapacitate temporară de muncă și maternitate rămâne aplicabilă condiția de a nu desfășura activitate profesională pe durata acordării dreptului, **indemnizația pentru creșterea copilului poate fi acordată și în situația în care avocatul își continuă activitatea profesională**, cu respectarea obligației de plată la zi a contribuțiilor către sistemul propriu. Astfel, legea permite cumulul dintre exercitarea profesiei și primirea indemnizației pentru creșterea copilului, eliminând interdicția anterioară.

4. Interdicția de concediere a salariatului în incapacitate temporară de muncă

Decizia nr. 18/2025 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 967 din 20 octombrie 2025, a fost pronunțată pentru soluționarea unui recurs în interesul legii formulat de Curtea de Apel Craiova, vizând interpretarea unitară a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. a) din Codul muncii. Problema de drept analizată privea momentul la care operează interdicția de concediere a salariatului aflat în incapacitate temporară de muncă: dacă această interdicție se raportează la

data emiterii deciziei de concediere sau la data comunicării acesteia către salariat.

Divergențele din practica judiciară porneau de la faptul că, potrivit art. 77 din Codul muncii, decizia de concediere produce efecte juridice de la data comunicării. Unele instanțe au interpretat că interdicția prevăzută de art. 60 alin. (1) lit. a) se aplică la data comunicării deciziei, în timp ce altele au considerat că aceasta privește doar momentul emiterii, adică data la care angajatorul dispune concedierea.

Înalta Curte a reținut că interdicția de concediere prevăzută de art. 60 alin. (1) lit. a) operează exclusiv la momentul emiterii deciziei de concediere, nu și la momentul comunicării acesteia. Cu alte cuvinte, angajatorul nu poate dispune concedierea – adică nu poate emite decizia – pe durata incapacității temporare de muncă dovedite prin certificat medical, însă, dacă decizia a fost emisă anterior intrării salariatului în concediu medical, ea poate fi comunicată ulterior, chiar în timpul concediului medical.

Instanța supremă a argumentat că sintagma „nu poate fi dispusă concedierea” din art. 60 alin. (1) lit. a) vizează actul de voință al angajatorului, materializat prin emiteria deciziei de concediere, nu momentul producerii efectelor juridice ale acesteia. Comunicarea reprezintă doar o etapă procedurală ulterioară, necesară

pentru ca decizia să producă efecte, dar care nu afectează legalitatea actului în sine.

Înalta Curte a subliniat, de asemenea, că aprecierea legalității unui act juridic se face potrivit principiului *tempus regit actum*, adică în funcție de legea și de circumstanțele existente la momentul emiterii actului. Așadar, dacă la data emiterii deciziei salariatul nu se afla în concediu medical, concedierea este valabil dispusă, chiar dacă la data comunicării acesta se află deja în incapacitate temporară de muncă.

În consecință, soluția obligatorie stabilită prin această decizie este că **decizia de concediere nu poate fi emisă pe durata concediului medical al salariatului, dar poate fi comunicată în această perioadă dacă a fost emisă anterior.**

5. Incompatibilitatea funcționarilor publici – decizie de neconstituționalitate

Decizia nr. 131/2025 a Curții Constituționale (Monitorul Oficial nr. 641 din 8 iulie 2025) se referă la excepția de neconstituționalitate a sintagmei „care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice” din art. 54 lit. h) teza finală din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici.

Excepția a fost ridicată într-o cauză privind suspendarea raportului de serviciu al unui funcționar public trimis în judecată pentru o infracțiune intenționată (conducere sub influența alcoolului). Autorul a susținut că textul este lipsit de claritate și previzibilitate, întrucât nu permite determinarea exactă a infracțiunilor care fac o persoană incompatibilă cu exercitarea funcției publice, lăsând o marjă arbitrară de apreciere autorităților publice.

Curtea Constituțională a admis excepția și a constatat neconstituționalitatea sintagmei criticate, reținând că aceasta încalcă principiul legalității consacrat de art. 1 alin. (5) din Constituție. Curtea a considerat că formularea permite interpretări și aplicări discreționare, contrare cerinței de claritate și previzibilitate a legii. De asemenea, norma contravine principiului egalității în drepturi, deoarece poate genera tratamente juridice diferite pentru fapte similare.

Curtea a făcut trimitere la propria jurispru-

dență privind sintagme similare („de natură să aducă atingere prestigiului profesiei” – declarate neconstituționale în contextul profesiei de avocat sau al experților tehnici), concluzionând că formularea criticată este neclară și lasă loc arbitrarului.

Deși textul analizat aparține Legii nr. 188/1999, abrogată prin Codul administrativ adoptat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, Curtea a observat că aceeași soluție legislativă a fost preluată identic în actuala reglementare, la art. 465 lit. h) din Codul administrativ, care prevede că poate fi numită funcționar public persoana care „nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni [...] care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice”. În consecință, decizia de neconstituționalitate produce efecte și în privința acestui text, legiuitorul fiind obligat să intervină pentru clarificarea criteriilor de incompatibilitate și eliminarea formulării imprecise.

Prin urmare, Curtea a declarat neconstituțională sintagma „care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice”, cu efect obligatoriu general, impunând legiuitorului să revizuiască atât reglementarea veche, cât și pe cea actuală din Codul administrativ, pentru a asigura respectarea principiilor de claritate, previzibilitate și egalitate în aplicarea legii.