



Retrospectivă modificări legislative în domeniul Dreptului muncii din anul 2025 și perspective pentru anul 2026

Anul 2025 a reprezentat un nou pas în evoluția legislației ce guvernează relațiile de muncă din România, marcând continuarea procesului de adaptare a acestora la realitățile economice, sociale și tehnologice actuale. Modificările legislative și interpretările apărute pe parcursul acestui an au urmărit, în primul rând, consolidarea protecției salariaților, iar în al doilea rând, creșterea flexibilității pentru angajatori, în contextul schimbărilor pieței muncii și al alinierii la standardele europene.

Prezenta retrospectivă își propune să evidențieze cele mai importante modificări și tendințe din domeniul dreptului muncii în 2025, cu impact direct asupra raporturilor de muncă, obligațiilor angajatorilor și drepturilor salariaților, oferind totodată o imagine de ansamblu asupra direcției în care se îndreaptă legislația muncii în România în anul 2026.

Promovarea negocierilor colective

Guvernul a aprobat Planul de acțiune pentru promovarea negocierilor colective 2025–2030, document strategic care urmărește extinderea acoperirii contractelor colective și consolidarea dialogului social, în contextul obligațiilor asumate prin Directiva UE privind salariile minime adecvate. Planul vizează stimularea negocierilor la toate nivelurile, întărirea capacității partenerilor sociali și creșterea transparenței, cu obiectivul de a majora semnificativ gradul de acoperire a negocierilor colective în România.

Modificări procedurale privind concediile medicale

Anul 2025 a fost marcat de completarea cadrului normativ privind concediile medicale, prin Ordinul nr. 522/1.026/2025, care a adus clarificări procedurale referitoare la acordarea și decontarea indemnizațiilor, precum și la responsabilitățile angajatorilor și ale medicilor, cu impact direct asupra practicilor administrative ale angajatorilor.

Suspendarea CIM în cazul participării la grevă

Prin Decizia nr. 5/2025, Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit că participarea la grevă determină suspendarea de drept a contractului individual de muncă, exclusiv pe durata grevei, fără a fi necesară o notificare sau o manifestare de voință suplimentară din partea salariatului. Această clarificare elimină interpretările neunitare anterioare și consolidează cadrul legal de exercitare a dreptului la grevă, în conformitate cu principiile dialogului social prevăzute de Legea nr. 367/2022.

Sprijin pentru integrarea profesională a

Guvernul a introdus măsuri dedicate facilitării accesului pe piața muncii pentru victimele violenței domestice și ale traficului de persoane, prin acordarea de programe gratuite de formare profesională și stimulente financiare pentru angajatori care le

**victimelor violenței
domestice și ale
traficului de persoane**

încadrează în muncă. Noile reglementări clarifică procedurile de accesare a beneficiilor, consolidează obligațiile de confidențialitate și urmăresc reducerea birocrăției, în vederea sprijinirii reintegrării profesionale a persoanelor din categorii vulnerabile.

**Telemuncă pentru
părinții copiilor cu
dizabilități**

Prin Legea nr. 149/2025, salariații care au în îngrijire copii cu dizabilități beneficiază de dreptul de a lucra până la 8 zile pe lună în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu, cu posibilitatea extinderii acestui drept în cazul mai multor copii sau al nașterilor multiple, în măsura în care specificul activității permite. Măsura are ca obiectiv sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea personală pentru această categorie de angajați.

**Concedierea în
perioada concediului
medical**

Înalta Curte de Casație și Justiție a clarificat faptul că interdicția legală de concediere operează la momentul emiterii deciziei, nu la data producerii efectelor acesteia, stabilind că actul de concediere nu poate fi întocmit pe durata incapacității temporare de muncă a salariatului. Această soluție unifică practica judiciară și elimină interpretările divergente existente anterior în materia protecției salariaților aflați în concediu medical.

**Aplicabilitatea
Contractului Colectiv
de Muncă în sectorul
asigurărilor**

Guvernul României a adoptat Hotărârea nr. 1109/18.12.2025 potrivit căreia prevederile Contractului Colectiv de Muncă (CCM) negociat în domeniul asigurărilor și reasigurărilor vor fi extinse astfel încât să acopere întreg sectorul de activitate. Decizia vizează peste 8.000 de salariați și are ca scop uniformizarea drepturilor și obligațiilor în relațiile de muncă în cadrul acestui domeniu, oferind un cadru stabil și predictibil pentru angajați și angajatori deopotrivă.

**ICCJ clarifică efectele
concediului de risc
maternal asupra
raportului de muncă**

Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit prin Decizia nr. 361 din 20 octombrie 2025 că, perioada în care o angajată beneficiază de concediu de risc maternal produce, de drept, suspendarea contractului individual de muncă în baza art. 50 din Codul muncii. Această interpretare judiciară permite să se considere că, odată depusă cererea de concediu de risc maternal, aceasta nu necesită acordul angajatorului, ci se activează protecția prevăzută de lege în favoarea solicitantei prin suspendarea de drept a raportului de muncă.

**Registrul General de
Evidență a Salariaților
REGES-ONLINE**

Angajatorii au început în anul 2025 tranziția de la sistemul REVISAL la REGES-ONLINE pentru evidența angajaților, cu cerințe mult mai stricte de raportare a datelor (inclusiv înainte de începerea activității). REGES a intrat în aplicare în etape în 2025 și rămâne obligatoriu, cu sancțiuni semnificative pentru neraportare sau raportare întârziată.

**Procedura de
determinare a**

A fost adoptată Hotărârea de Guvern nr. 35/2025 pentru a transpune Directiva UE privind salariile adecvate (UE 2022/2041). A fost astfel stabilită o procedură clară de

**salariului minim pe
economie**

determinare și actualizare a salariului minim garantat, bazată pe indicatori economici, iar Guvernul decide anual nivelul acestuia prin hotărâre.

**Angajarea cetățenilor
non-UE în România**

Legea nr. 53/2025 a fost adoptată pentru a actualiza regulile privind străinii care lucrează în România, cu scopul de a transpune Directiva 2014/36/EU pentru lucrători sezonieri și de a prevedea situațiile în care angajatorii pot pierde dreptul de a angaja străini (de exemplu, insolvență sau sancțiuni pentru încălcări ale legislației).

Perspective pentru 2026: repere esențiale pentru angajatori

**Schimbări importante
la concediile medicale:
prima zi rămâne
neplătită**

Autoritățile au aprobat un pachet de modificări care vor intra în vigoare din 1 februarie 2026 și vor afecta modul în care se acordă și se plătesc indemnizațiile pentru concediul medical. Conform noilor reguli, prima zi de concediu medical nu va mai fi remunerată, fiind suportată integral de salariat, în timp ce angajatorul achită indemnizațiile pentru zilele 2–6, iar plata din fondurile asigurărilor de sănătate prin FNUASS începe din ziua a 7-a până la încheierea perioadei de incapacitate de muncă. De asemenea, este prevăzut un mecanism mai ferm de control al certificatelor de concediu medical de către casele de asigurări pentru a combate acordarea nejustificată a acestora, iar neregulile pot atrage sancțiuni pentru medici sau chiar pierderea dreptului la indemnizație pentru angajați.

**Salariul minim brut în
2026 — tendințe și
implicații pentru
raporturile de muncă**

Unul dintre subiectele cu impact concret pentru 2026 îl reprezintă proiectul de majorare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. Conform documentelor puse în transparență decizională de Ministerul Muncii, salariul minim brut ar urma să fie majorat la 4.325 lei lunar începând cu 1 iulie 2026.

**Contingentul de
lucrători străini
aprobat pentru 2026**

Guvernul a stabilit contingentul de lucrători străini nou-admiși pe piața muncii din România pentru anul 2026 la 90.000 de persoane, continuând politica din anii anteriori de a răspunde deficitului de forță de muncă în anumite sectoare economice.

**Directiva UE privind
transparența salarială
– pregătiri necesare în
2026**

Un ultim reper important al anului 2026 îl constituie Directiva europeană privind transparența salarială, precum și procesul de integrare a acesteia în legislația națională, cu efecte directe asupra modului în care sunt structurate politicile de remunerare și procesele de recrutare.

Termenul de transpunere al Directivei în legislația română este 7 iunie 2026, dar până la acest moment nu există încă un proiect oficial de lege publicat spre consultare / dezbateră / transparență decizională.

Printre cele mai importante aspecte care vor fi introduse (sau sunt deja în discuție pentru legislația română) se numără:

- Transparența din etapa de recrutare: anunțurile de angajare trebuie să conțină un interval salarial sau salariul oferit, iar candidații să fie informați fără a solicita acest lucru;
- Interdicția de a cere istoricul salarial al candidatului;
- Dreptul angajaților actuali la informații privind structurile salariale din organizație, astfel încât să poată compara nivelurile de plată pentru același post sau posturi similare;
- Dacă diferențele între salarii pentru bărbați și femei într-o categorie depășesc 5% fără justificare obiectivă, angajatorii vor trebui să explice și să corecteze situația.

Conformare și planificare strategică

Anul 2025 a fost marcat de o serie de intervenții legislative și clarificări în materia dreptului muncii, cu implicații semnificative asupra raporturilor de muncă, cadrului de guvernare internă și politicilor de resurse umane, în contextul consolidării standardelor de protecție a salariaților și al transpunerii continue a cerințelor europene. Perspectivă pentru anul 2026 indică menținerea acestei direcții, cu accent pe reglementarea formelor flexibile de muncă, digitalizarea proceselor specifice funcției de HR și întărirea competențelor autorităților de control.

În acest cadru normativ dinamic, adoptarea unei abordări proactive și integrate în materia conformării devine esențială pentru limitarea expunerilor juridice și operaționale ale angajatorilor. Echipa de dreptul muncii din cadrul [Voicu & Asociații](#) este pregătită să ofere asistență în analiza impactului modificărilor legislative, revizuirea și armonizarea documentației interne, precum și în gestionarea riscurilor aferente relațiilor de muncă, prin soluții juridice riguroase și adaptate specificului fiecărei organizații.

Informațiile furnizate mai sus sunt generale și nu trebuie considerate consultanță juridică în analizarea și soluționarea unei probleme juridice specifice.

Dacă aveți întrebări specifice cu privire la o anumită situație, adresați-le către: Voicu & Asociații SCA, office@voicu-asociatii.ro sau la numărul de telefon +4021 314 02 00