

**Codul muncii, legislație conexă și jurisprudență
Octombrie 2025**

Codul muncii, legislație conexă și jurisprudență Octombrie 2025

Universul Juridic
București
-2025-

Titlul IV

Salarizarea

Capitolul I

Dispoziții generale

Art. 159. (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

- **RIL. V. Dec. ICCJ (RIL) nr. 5/2015** (supra, art. 38).
- **JURISPRUDENȚĂ. V. JURISPRUDENȚĂ, infra, art. 268.**

Art. 160.¹⁾ (1) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

(2) Salariul de bază reprezintă componenta fixă a remunerației brute plătite unui salariat pentru munca pe care o prestează pe parcursul unei luni calendaristice, în care nu sunt incluse sporurile, indemnizațiile și alte adaosuri.

(3) Salariul de bază minim brut reprezintă suma minimă la care are dreptul salariatul pentru munca prestată, stabilit prin act normativ sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil, conform prevederilor art. 162 alin. (1).

(4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată reprezintă suma stabilită anual prin hotărârea a Guvernului, în condițiile art. 164, corespunzătoare programului normal de muncă, în scopul îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă, în special a gradului de adecvare a salariului minim, în vederea asigurării unui nivel de trai decent.

- **DISPOZIȚII CONEXE. O.U.G. nr. 28/1999** *priv. obligația operatorilor economici de a utiliza aparate de marcat electronice fiscale, rep. (M. Of. nr. 75 din 21 ianuarie 2005; cu modif. ult.): „Art. 23. (1) Prin bacșiș se înțelege orice sumă de bani oferită în mod voluntar de client, în plus față de contravaloarea bunurilor livrate sau a serviciilor prestate de către operatorii economici care desfășoară activități corespunzătoare codurilor CAEN: 5610 – «Restaurante» [5611{Rev.3 – OPINS nr. 377/2024 (M. Of. nr. 385 din 25 aprilie 2024; intrare în vigoare: 1 ian. 2025)}; cf. **Correspondență – CAEN Rev.2 – CAEN Rev.3** (onrc.ro), pt. vechiul 5610 v. și noul 5612 – Activități ale unităților mobile de alimentație (priv. Activități de preparare și servire a meselor pentru consumul imediat din autovehicule sau cărucioare fără motor)], 5630 – «Baruri și alte activități de servire a băuturilor». (...) (8) (...) Operatorii economici stabilesc, printr-un reg. intern, procedura și modalitatea de distribuire către salariați a sumelor provenite din încasarea bacșișului. (10) Sumele provenite din încasarea bacșișului de către salariați ca urmare a distribuirii prevăz. la alin. (8) sunt calificate ca venituri din alte surse și se supun regimului fiscal prevăz. de T. IV [Impozitul pe venit] – Cap. X [Venituri din alte surse] L. nr. 227/2015[NCF] (...), nefiindu-le aplicabile prev. T. V – Contribuții sociale obligatorii din același act normativ. Impozitul pe venit datorat de salariat se reține la sursă la momentul distribuirii bacșișului de către plătitorii de venituri și se achită la bugetul de stat, potrivit art. 115 NCF. Aceste sume nu pot fi reîncadrate fiscal ca venituri salariale sau asimilate salariilor”.*

¹⁾ Art. 160 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 3 L. nr. 283/2024.

L. nr. 165/2018 priv. acordarea biletelor de valoare (M. Of. nr. 599 din 13 iulie 2018; cu modif. ult.): „**Art. 2. (1)** În sensul prezentei L., biletele de valoare care pot fi acordate [angajaților] sunt: tichete de masă [începând cu luna apr. 2025, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși cuantumul de 40,18 lei {art. 1 OMF/OMMFTSS nr. 484/280/2025 pt. stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pt. sem. I al anului 2025 [și pt. primele 2 luni (aug., sep.) sem. II 2025] (M. Of. nr. 276 din 28 martie 2025)}], tichete cadou [valoarea nominală a unui tichet cadou este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 50 lei {art. 16 alin. (2) L. nr. 165/2018}], tichete de creșă [începând cu luna oct. 2025, valoarea sumei lunare care se acordă sub formă de tichete de creșă este de 710 lei {art. 1 OMF/OMMFTSS nr. 1602/2007/2025 priv. stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pt. sem. II al anului 2025 [și pt. primele 2 luni ale sem. I al anului 2026, respectiv feb. 2026 și mar. 2026] (M. Of. nr. 899 din 1 octombrie 2025)}], tichete culturale [valoarea sumei care se acordă lunar, respectiv ocazional, sub formă de tichete culturale este de max. 240 lei/lună, respectiv de max. 470 lei/eveniment {art. 1 OMF/OMC nr. 1574/3246/2025 priv. stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de tichete culturale pt. sem. II al anului 2025 [și pt. primele 2 luni ale sem. I al anului 2026, respectiv feb. și mar. 2026] (M. Of. nr. 900 din 1 octombrie 2025)}] și vouchere de vacanță”. [V. și H.G. nr. 1045/2018 – NM L. nr. 165/2018 (M. Of. nr. 24 din 9 ianuarie 2019; cu modif. ult.)]

● **JURISPRUDENȚĂ 1. V. JURISPRUDENȚĂ 2., 3., supra, art. 40.**

2. V. JURISPRUDENȚĂ, infra, art. 229.

Art. 161. Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.

Art. 162. (1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

(3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

Art. 163. (1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(2) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

Capitolul II

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată

Art. 164.¹⁾ (1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește anual prin hotărâre a Guvernului și se aplică de la data de 1 ianuarie a anului următor, cu actualizarea periodică o dată pe an, după consultarea confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată la numărul mediu lunar de ore, potrivit programului legal de muncă aprobat.

(2) Nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește și se actualizează potrivit dispozițiilor alin. (1), pe baza procedurii de aplicare a mecanismului de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

¹⁾ Art. 164 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 4 L. nr. 283/2024.

(3) Procedura prevăzută la alin. (2) se aprobă prin hotărâre a Guvernului [H.G. nr. 35/2025 (M. Of. nr. 111 din 6 februarie 2025)], la propunerea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, cu consultarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social.

(4) Procedura prevăzută la alin. (2) stabilește evaluarea gradului de adecvare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, în funcție de ponderea acestuia în câștigul salarial mediu brut, și cuprinde următoarele:

a) modalitățile de stabilire și actualizare a nivelului salariului minim brut pe țară garantat în plată;

b) criteriile de stabilire și actualizare ale salariului minim brut pe țară garantat în plată, care să includă cel puțin următoarele elemente:

(i) puterea de cumpărare a salariului minim, luând în considerare costul vieții;

(ii) nivelul general al salariilor și distribuția acestora;

(iii) rata de creștere a salariilor;

(iv) nivelurile și evoluțiile productivității la nivel național pe termen lung;

c) indicatorii statistici naționali comunicați de Institutul Național de Statistică și Comisia Națională de Strategie și Prognoză, aferenți criteriilor prevăzute la lit. b) și d);

d) setul de indicatori anuali de monitorizare și evaluare a impactului asupra mediului economic și social;

e) modul de realizare a analizelor-suport și de monitorizare a evoluției salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, în funcție de nivelul orientativ, între 47%-52%, al ponderii valorii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată în câștigul salarial mediu brut, considerat indicator de referință pentru evaluarea gradului de adecvare.

(5) Procedura prevăzută la alin. (2) se aplică de către Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, având la bază analizele unei instituții de cercetare specializate în analiza și evaluarea de impact a politicilor din domeniul pieței muncii.

(6) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază brute, prin contractul individual de muncă și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, sub valoarea salariului de bază minim brut orar, prevăzut la alin. (1).

(7) În aplicarea prevederilor alin. (1) și (2), prin hotărâre a Guvernului sau negocieri colective nu pot fi stabilite salarii minime brute sub valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(8) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului poate fi acordat unui salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni, de la data încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective salariatului i se acordă un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(9) Prin hotărâre a Guvernului se poate stabili o majorare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1), diferențiat pe criteriile nivelului de studii și vechimii în muncă.

(10) Prevederile alin. (8) se aplică și în cazurile prevăzute la alin. (9).

(11) Toate drepturile și obligațiile stabilite, potrivit legii, prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1).

(12) Angajatorul este obligat să garanteze în plată salariaților un salariu de bază brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut prevăzut la art. 160 alin. (3).