



#### În acest număr:

##### **Reguli privind stabilirea salariilor minime adecvate, reglementarea cu titlu de noutate a conceptului de lucrător și modificări cu impact în achizițiile publice**

Prin Legea nr. 283/2024 privind modificarea și completarea unor acte normative, pentru stabilirea salariilor minime adecvate, sunt aduse o serie de modificări semnificative nu doar Codului muncii, ci și, între altele, legislației din domenii precum înființarea și organizarea Inspecției Muncii, concesiunile de lucrări și de servicii, achizițiile publice, dar și Codului administrativ. Noua lege a intrat în vigoare la data de 17.11.2024.

##### **Reguli privind determinarea corectă a statutului profesional, transparență privind folosirea algoritmilor, protecția datelor cu caracter personal, alte modificări cu impact cu privire la lucrătorii pe platforme digitale**

A fost adoptată și publicată recent în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene Directiva ce are drept scop oferirea unei protecții juridice sporite lucrătorilor de pe platformele digitale.

## I. Legea nr. 283/2024 privind modificarea și completarea unor acte normative, pentru stabilirea salariilor minime adecvate

Legea nr. 283/2024 privind modificarea și completarea unor acte normative, pentru stabilirea salariilor minime adecvate a intrat în vigoare la data de 17.11.2024. Aceasta aduce o serie de modificări semnificative nu doar Legii 53/2003 privind Codul muncii, ci și, între altele, Legii nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, Legii nr. 100/2016 privind concesiunile de lucrări și concesiunile de servicii, Legii nr. 98/2016 privind achizițiile publice, Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

Printre cele mai importante modificări legislative sunt:

- definirea conceptului de „lucrător”;
- pragul minim al salariului primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune a devenit salariul de bază minim brut, spre deosebire de salariul minim brut pe țară garantat în plată (prevederea în vigoare a Codului muncii);
- definirea conceptelor de **salariu de bază**, **salariu de bază minim brut** și **salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată**;
- cu privire la **salariul de bază**, acesta este definit ca reprezentând 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;
- 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;
- nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului de bază minim brut stabilit prin act normativ sau a nivelului salarial minim stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil se sancționează cu amendă între 3.000 de lei și 5.000 de lei, **pentru fiecare persoană** pentru care s-a constatat nerespectarea acestor dispoziții legale, fără a depăși valoarea cumulată de **200.000 de lei**;
- fapta angajatorului care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii **sub nivelul salariului de bază minim brut** constituie infracțiune și este pedepsită cu **închisoare sau amendă penală**;
- **definiția conflictului de muncă a fost extinsă** pentru a acoperi și raporturile juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă;
- printre criteriile de atribuire pe care autoritatea contractantă are dreptul de a le aplica pentru determinarea ofertei celei mai avantajoase din punct de vedere economic se va afla și dacă ofertantul are, la nivel de unitate, contract colectiv de muncă încheiat cu o organizație sindicală sau îi este aplicabil un contract colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă.
- cu privire la achizițiile publice, autoritatea contractantă exclude din procedura de atribuire a contractului de achiziție publică/acordului-cadru/de concesiune orice operator economic care a fost condamnat prin hotărâre judecătorească penală definitivă la o pedeapsă în ultimii doi ani anteriori depunerii ofertei, pentru încălcarea legislației în materia stabilirii și plății salariilor minime către lucrătorii săi;
- de asemenea, autoritatea contractantă are dreptul de a rezilia contractul respectiv dacă operatorul economic a fost condamnat în timpul executării contractului prin hotărâre penală definitivă pentru încălcarea legislației în materia stabilirii și plății salariilor minime către lucrătorii săi.

A fost adăugat un nou criteriu de atribuire a contractului de concesiune de bunuri proprietate publică, anume respectarea obligațiilor aplicabile în domeniile mediului, social și al relațiilor de muncă, stabilite prin legislația adoptată la nivelul Uniunii Europene, prin legislația națională, prin contractele colective sau prin tratatele, convențiile și acordurile internaționale în aceste domenii.

## II. Directiva nr. 2024/2831 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în cadrul muncii pe platforme

Adoptată la 23 octombrie 2024, Directiva a fost publicată foarte recent în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, respectiv la data de 11.11.2024, statele membre având termen de transpunere în legislația națională până la data de 01.12.2026.

Munca pe platforme, în sensul Directivei, reprezintă o activitate organizată prin intermediul unei platforme digitale de muncă și efectuată în Uniunea Europeană de către o persoană pe baza unei relații contractuale între platforma digitală de muncă sau un intermediar și persoana respectivă, indiferent dacă există sau nu o relație contractuală între persoana respectivă sau un intermediar și destinatarul serviciului.

Pentru mai multe detalii, vă rugăm să nu ezitați să ne contactați.



**Florentina Munteanu**  
Partener  
Reff & Associates | Deloitte Legal  
[fmunteanu@reff-associates.ro](mailto:fmunteanu@reff-associates.ro)



**Gabriela Ilie**  
Senior Managing Associate  
Reff & Associates | Deloitte Legal  
[ailie@reff-associates.ro](mailto:ailie@reff-associates.ro)



**Ana-Maria Vlăsceanu**  
Managing Associate  
Reff & Associates | Deloitte Legal  
[avlasceanu@reff-associates.ro](mailto:avlasceanu@reff-associates.ro)

## Reff | Asociații

Reff & Asociații SPRL este societate de avocați membră a Baroului București, independentă în conformitate cu reglementările aplicabile profesiei de avocat, și reprezintă rețeaua de societăți de avocați Deloitte Legal în România. Deloitte Legal înseamnă practicile juridice ale membrilor Deloitte Touche Tohmatsu Limited și afiliații acestora care oferă servicii de asistență juridică. Pentru o descriere a serviciilor de asistență juridică oferite de entitățile membre ale Deloitte Legal, vă rugăm accesați: <http://www.deloitte.com/deloittelegal>.

Acest Alert este furnizat cu titlu orientativ și nu trebuie considerat drept serviciu de consultanță. Este bine să solicitați consultanță fiscală/juridică de specialitate înainte de a întreprinde acțiuni bazate pe cuprinsul acestui document.

Această publicație conține doar informații generale și Deloitte Touche Tohmatsu Limited și firmele membre sau afiliate (numite împreună Deloitte Network) nu oferă consultanță sau servicii profesionale prin intermediul acestei publicații. Înainte de a lua orice decizie sau de a acționa într-un mod care v-ar putea afecta finanțele sau afacerea, trebuie să discutați cu un consultant profesionist. Nicio entitate a Deloitte Network nu va fi răspunzătoare pentru pierderile de orice natură suferite de către persoanele care se bazează pe aceasta publicație.

© 2024. Pentru mai multe detalii, contactați Reff & Asociații SPRL