

Hațegan Attorneys: Cum arata legislația muncii din România în prima jumătate a anului 2026

Într-un interval de câteva luni, angajatorii trebuie să asimileze și să aplice simultan o majorare a salariului minim garantat, o limitare a perioadei de acordare a acestuia, modificări privind securitatea și sănătatea în munca și, nu în ultimul rând, cerințele de transpunere a unei directive europene care redefineste modul în care companiile comunica și justifică deciziile salariale. Hațegan Attorneys trece în revistă principalele modificări în ordinea intrării lor în vigoare.

Limitarea perioadei de acordare a salariului minim (Legea nr. 283/2024)

Deși este în vigoare de ceva timp, prevederea introdusă prin Legea nr. 283/2024 privind limitarea perioadei pentru care salariul minim poate fi acordat aceluiași salariat rămâne un aspect important de avut în vedere în practică. Aceasta stabilește o limitare expresă a perioadei pentru care salariul minim poate fi acordat aceluiași salariat: maximum 24 de luni, calculate de la data încheierii contractului individual de muncă. După expirarea acestui interval, angajatorul are obligația legală de a acorda un salariu de bază superior nivelului minim garantat în plată.

Companiile care au angajați cu vechime de aproape doi ani la salariul minim trebuie să întreprindă o analiză imediată a portofoliului de contracte și să planifice ajustările salariale înainte ca termenele să expire. Nu există o sancțiune contravențională expres prevăzută pentru nerespectarea acestei obligații, însă pot apărea riscuri de litigii de muncă și consecințe patrimoniale, iar în funcție de situația concretă pot deveni incidente sancțiunile generale prevăzute de Codul muncii.

Noi cerințe de securitate și sănătate în munca (HG nr. 40/2026)

Prin Hotărârea Guvernului nr. 40/2026, cadrul normativ privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor generate de expunerea la agenți cancerigeni, mutageni și substanțe toxice pentru reproducere a fost actualizat. Reglementarea este relevantă în special pentru angajatorii din sectoarele industriale, chimice, farmaceutice și de cercetare, unde expunerea la astfel de substanțe este documentată, și impune revizuirea evaluărilor de risc și a procedurilor interne de protecție.

Noul salariu minim brut garantat: 4.325 lei, de la 1 iulie 2026 (HG nr. 146/2026)

Prin Hotărârea Guvernului nr. 146/2026, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată va fi stabilit la 4.325 lei lunar — echivalentul a 25,949 lei pe oră, pentru un program normal de lucru de 166,667 ore pe lună —, cu aplicabilitate de la 1 iulie 2026. Majorarea de 275 lei brut față de nivelul actual de 4.050 lei reprezintă o creștere de 6,8%, care se va traduce, în buzunarul angajatului, într-un plus net de aproximativ 125 lei lunar.

Peste 1,75 milioane de salariați din România vor resimți direct efectele majorării, dintre care 831.382 de persoane se afla în prezent la nivelul salariului minim garantat. Pentru aceștia, creșterea netă reprezintă aproximativ 5% din câștigul lunar actual.

Din perspectiva obligațiilor angajatorilor, actualizarea salariilor trebuie realizată prin acte adiționale la contractele individuale de muncă, anterior datei de intrare în vigoare a hotărârii. Cei care acorda tichete de masă trebuie să țină seama, totodată, ca potrivit Legii nr. 201/2025, valoarea nominală a unui tichet nu poate depăși 45 lei.

Transparența salarială europeană: termen de transpunere 7 iunie 2026 (Directiva UE 2023/970)

Cea mai cuprinzătoare reforma a acestui an vine din dreptul european. Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială trebuie transpusă în legislația națională până la 7 iunie 2026, data până la care România este obligată să adopte cadrul legislativ de implementare. Primele rapoarte obligatorii — privind diferențele de remunerare pe criterii de gen — vor trebui transmise până la 7 iunie 2027, pentru exercițiul calendaristic 2026.

Directiva impune angajatorilor să informeze candidații despre salariul de pornire sau intervalul salarial înainte de interviu sau în anunțul de recrutare și interzice explicit solicitarea de informații privind istoricul salarial al acestora. Totodată, angajații dobândesc dreptul de a solicita informații despre nivelul mediu de remunerare pentru funcții similare și despre criteriile utilizate în stabilirea salariilor, care trebuie să fie obiective și neutre din punct de vedere al genului.

Obligațiile de raportare sunt calibrate în funcție de dimensiunea companiei. Angajatorii cu peste 250 de angajați raportează anual, cei cu 100–249 de angajați raportează o dată la trei ani, iar cei cu mai puțin de 100 de angajați sunt, în principiu, exceptați, deși autoritățile naționale pot stabili cerințe suplimentare prin legea de transpunere.

Mecanismul sancționator este unul dintre cele mai riguroase introduse vreodată în materie salarială la nivel european. Dacă o diferență de remunerare depășește 5%, nu poate fi justificată obiectiv și nu este corectată în termen de șase luni, angajatorul este obligat să efectueze o evaluare comună a remunerațiilor. Sarcina probei este rasturnată: angajatorul trebuie să demonstreze respectarea regulilor de egalitate salarială, nu angajatul să probeze discriminarea. Angajații afectați au dreptul la compensații integrale, incluzând plăți restante și beneficii aferente.

"Modificările legislative din 2026 impun angajatorilor nu doar ajustări administrative, ci o regândire a modului în care sunt structurate și comunicate politicile salariale. Transparența devine nu doar o cerință legală, ci un instrument de protecție a companiei în fața litigiilor." transmite **Gabriela Bunescu**, *Senior Associate și Employment & Labor Law la Hașegan Attorneys*.

Cumulul de termene din 2026 impune o abordare structurată și fără întârziere. Prioritatea imediată o reprezintă identificarea contractelor individuale de muncă în care salariul minim a fost acordat pentru perioade apropiate de 24 de luni, urmată de planificarea ajustărilor salariale necesare. Concomitent, companiile trebuie să revizuiască procedurile de recrutare - inclusiv anunțurile de post vacant - pentru a include informații salariale și să elimine orice practică de solicitare a istoricului salarial al candidaților.