

**Coordonator colectiv autori:**  
consilier juridic Gabriela Diță

**Redactor-șef:**  
consilier juridic Gabriela Diță

**Autori:**  
consilier juridic Rodica Măntescu,  
prof. univ. dr. Raluca Dimitriu,  
Mihai Bălescu, Andreea Peștișan,  
av. Marcel Vasile,  
consilier juridic Ana Bontea,  
av. Alexei Delimart, Mihaela Pascu

**Manager proiect:**  
Alexandra Dumitrache

**Manager Centru de Profit:**  
Georgiana Bălașa

**Director Creație-Producție:**  
Cristina Straton

**DTP:** Mirela Vasilescu

**Corectură:** Elvira Panaitescu

**Fotografii:** Adobestock

**Redacția:** Bdul Națiunile Unite  
nr. 4, sector 5, București;  
Telefon: 021.317.25.87,  
E-mail: info@rs.ro; Internet:  
www.rs.ro

**Correspondență:**  
Ghișeul ext. 3 – O.P. 39, sector 3,  
București

Publicație editată de:  
RENTROP & STRATON

Senior Editor: George Straton  
Director General: Octavian Breban

© 2020 – RENTROP & STRATON  
ISSN 2668-7283  
ISSN-L 2668-7283

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din această lucrare nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, meca-nice sau electronice, fotocopiere, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pierdere provocată vreunei persoane fizice sau juridice care acționează sau se abține de la acțiuni ca urmare a citirii materialelor publicate în această lucrare.

## În această ediție:

### Editorial

Puțini angajați știu cu cât sunt plătiți în realitate de firma la care lucrează ..... 2

**Noutăți legislative** ..... 3

### Din practică

Zilele de sâmbătă și duminică pot fi plătite ca zile de concediu medical? ..... 10

Salariații nu pot fi asigurați fără acordul lor! ..... 10

Ce documente dovedesc reținerea contribuțiilor pentru pensia de asigurări sociale? Studiu de caz ..... 11

8 întrebări practice privind drepturile salariale ale unor angajați detașați în străinătate ..... 12

Un caz interesant: un salariat lucrează în străinătate, dar nu este nici detașat, nici delegat ..... 14

Un salariat contestă decizia de concediere și este reintegrat. La ce dată i se reactivează CIM în ReviSal? ..... 15

Modificarea funcției unui salariat nu poate fi făcută retroactiv! ..... 16

Cum se calculează stagiul minim de cotizare pentru concedii și indemnizații? Caz particular ..... 17

Care sunt documentele în care trebuie menționate anumite avantaje acordate salariaților? ..... 18

### Instanța a decis

Timpul în care salariatul mobil se deplasează la un client este timp de muncă? ..... 18

### Articole de specialitate

Ce regim fiscal au serviciile turistice acordate salariaților? ..... 20

Pariați pe oameni, nu pe strategii! ..... 21

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

La ce controale să vă așteptați din partea inspectorilor de muncă în 2020 ..... 23

# Care sunt documentele în care trebuie menționate anumite avantaje acordate salariaților?

Salariații unei societăți primesc sub formă de prime alocații pentru copii și alocație amortizare auto. Este necesar ca aceste sume să fie menționate în CIM și să fie înregistrate în ReviSal? Sau în regulamentul intern ori în CCM? Pot fi prinse într-un contract de comodat pentru mașină (alocația pentru mașină), iar pentru copii, într-un act adițional pentru drepturi cum ar fi de ajutor de înmormântare sau boală, fără a le înregistra în ReviSal?

## Soluția specialistului:

Cele două prime din situația expusă reprezintă avantaje pe care angajatorul le acordă salariaților pentru care Codul fiscal nu acordă scutiri de taxe. În acest sens, **art. 76 alin. (1) din Codul fiscal** stabilește că sunt considerate venituri din salarii toate veniturile în bani și/sau în natură obținute de o persoană fizică rezidentă ori nerezidentă ce desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de

detașare sau a unui statut special prevăzut de lege, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acordă, inclusiv **indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă** acordate persoanelor care obțin venituri din salarii și asimilate salariilor.

Astfel, din punctul de vedere al taxelor nu se pune problema ca avantajele din situația expusă să fie menționate în contractul de muncă. Ele pot fi menționate în contractul individual de muncă (într-o anexă), ceea ce nu se recomandă întrucât odată ce sunt cuprinse în acest contract, angajatorul va putea renunța la acordarea lor doar cu acordul salariatului.

Dacă sunt prevăzute în anexă la contractul de muncă, vor fi înregistrate în **ReviSal**. Dar avantajele respective pot fi menționate și într-o decizie a angajatorului limitată în timp și apoi prelungită, situație care nu se menționează în **ReviSal**.

# Instanța a decis

## Timpul în care salariatul mobil se deplasează la un client este timp de muncă?

Într-o speță soluționată de Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, o salariată angajată în funcția de consilier juridic s-a adresat instanței de judecată solicitând obligarea angajatorului la plata orelor suplimentare pe care le efectuase în timpul deplasării în

alte orașe decât cele în care se află locul său de muncă pentru a reprezenta angajatorul în fața instanțelor de judecată din orașele respective.

Angajatorul a refuzat plata orelor suplimentare considerând că timpul în care salariată s-a deplasat după programul zilnic de muncă de **8 ore** la

instanțele din țară reprezintă **perioadă de repaus** pentru că activitatea de a conduce autoturismul aflat în proprietatea firmei în localitățile unde au sediul instanțele de judecată nu poate fi considerată muncă de consilier juridic prestată în favoarea societății, și deci nu se cuvine a fi remunerată ca muncă suplimentară, **fiind suficientă plata diurnei**.

**Curtea de Apel București** a considerat că o astfel de calificare a timpului de deplasare al salariatei este greșită având în vedere că în contractul individual de muncă negociat și semnat de părți **s-a prevăzut ca** activitatea de consilier juridic să fie prestată de salariată atât la sediul angajatorului, cât și pe teren.

Stabilirea unui astfel de loc al muncii, cu o componentă fixă, dată de sediul firmei angajatoare și cu o componentă mobilă, determinată de sediul instanțelor de judecată din țară în fața cărora trebuie reprezentate interesele firmei, are consecințe importante pentru că salariată nu va putea fi considerată trimisă în delegație la o astfel de instanță, ci chiar la locul său de muncă.

Or, în considerarea celor arătate anterior, este evident faptul că în deplasările făcute de salariată pentru a se putea înfățișa în fața instanțelor de judecată din țară, aceasta nu se găsea în delegație, ci trimisă la locul ei de muncă „pe teren”.

Fiind înlăturate apărările angajatorului cu privire la calificarea timpului de deplasare ca fiind timpul liber al salariatei și cu privire la schimbarea temporară a locului muncii prin delegare, se impune concluzia că timpul în discuție reprezintă timp de lucru care trebuie remunerat corespunzător, chiar dacă salariată nu presta efectiv activitatea pentru care a încheiat **contractul individual de muncă**. De altfel, salariată nici nu putea presta vreo activitate specifică funcției de consilier juridic câtă vreme angajatorul i-a pus la dispoziție un autoturism și i-a impus să-l conducă personal până la sediul instanței din altă localitate.

Prin urmare, și activitatea conexasă de condus autoturismul era efectuată la ordinul angajatorului, **fiind lipsită de teme** aprecierea acestuia că sala-

riată putea face în acest interval de timp orice activitate dorea, la alegerea sa.

Timpul de muncă este definit în **art. 111 alin. (1) Codul muncii**, astfel: „Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare”.

**Instanța de judecată a concluzionat că** timpul petrecut cu deplasările făcute de salariată angajată în funcția de consilier juridic după cele **8 ore zilnice** de muncă trebuie considerat timp de muncă și remunerat suplimentar, fapt pentru care, a obligat angajatorul să plătească salariatei orele suplimentare efectuate.

#### **Atenție!**

**Salariatul mobil** este acel salariat care își desfășoară atribuțiile de serviciu în mai multe locuri de muncă. Curtea de Justiție a Uniunii Europene a decis că timpul de lucru al unui lucrător mobil care pleacă de la domiciliu la clienți și revine la domiciliu de la ultimul client include timpul petrecut pe drumul de la domiciliu la locul unde se află primul client, precum și timpul petrecut pe drumul de la ultimul client până la domiciliu.

Prin hotărârea din 10 septembrie 2015 dată în cauza C-266/14, referindu-se la **timpul de lucru al salariatului mobil**, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit:

„**Articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE** a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, în care lucrătorii nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, timpul de deplasare pe care acești lucrători îl consacră deplasărilor zilnice de la domiciliu la locurile în care se află primul și, respectiv, ultimul client desemnați de angajator constituie «timp de lucru» în sensul acestei dispoziții”.

# Articole de specialitate

## Ce regim fiscal au serviciile turistice acordate salariaților?

**Angajatorii pot include în pachetele salariale decontarea serviciilor turistice, pe perioada concediului, inclusiv transportul, pentru salariat și membrii de familie ai acestuia.**

Serviciile turistice, pe perioada concediului, inclusiv transportul, pentru salariat și membrii de familie ai acestuia, sunt **venituri neimpozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale**, în condițiile prevăzute în contractul de muncă, în baza prevederilor art. 76 alin. (4) lit. a) și art. 142 lit. a) din Codul fiscal. În această categorie intră serviciile turistice (cazare + masa) astfel cum sunt facturate de către furnizorul de servicii turistice, precum și transportul, NU și alte cheltuieli efectuate de salariați pe durata concediului, precum mese servite și alte costuri.

Contravaloarea serviciilor turistice decontate de către angajator (atât în țară, cât și în străinătate) nu va intra în baza de calcul al contribuțiilor sociale și al impozitului pe venit **dacă**:

- decontarea acestora este **prevăzută în contractul individual sau colectiv de muncă** și
- serviciile sunt prestate în **perioada în care salariatul se află în concediu de odihnă**.

La determinarea impozitului pe profit, cheltuielile cu serviciile turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, acordate de angajator pentru salariații proprii și membrii lor de familie sunt **deductibile limitat** conform art. 25 alin. (3) lit. b) pct. 3 din Codul fiscal, în limita unei cote de până la **5%**, aplicate asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului, potrivit **Codului muncii**. În cazul în care achiziția se face pe numele societății taxa pe valoarea adăugată din facturile

de achiziție nu este deductibilă nefiind efectuată în folosul unor operațiuni care dau drept de deducere conform art. 297 din Codul fiscal. La achiziție, aceasta se include în costul serviciilor. Pentru întreaga valoare se stabilește limita deductibilă de 5% la determinarea impozitului pe profit.

### Exemplu:

Popescu Mihai este salariat al societății Alfa SRL. El are un salariu de bază brut de 2.500 lei. Conform contractului individual de muncă, acesta beneficiază, în perioada concediului de odihnă, de decontarea serviciilor turistice pe bază de documente justificative, în limita sumei de 4.000 lei.

În luna februarie 2020, acesta a beneficiat de servicii turistice în valoare de 5.500 lei, din care angajatorul i-a decontat suma de 4.000 lei, în baza documentelor justificative prezentate.

Nr. crt	Indicatori	feb.-20
1	Salariu brut	2.500,00
2	Servicii turistice	4.000,00
<b>3</b>	<b>Total pachet salarial</b>	<b>6.500,00</b>
<b>4</b>	<b>Neinclus în baza impozit</b>	<b>4.000,00</b>
<b>5</b>	<b>Neinclus în baza contribuții</b>	<b>4.000,00</b>
6	CAS 25%	625,00
7	CASS 10%	250,00
8	Venit brut impozabil	<b>2.500,00</b>
9	Deducere personală	345,00
10	Venit bază de calcul impozit	1.280,00
11	Impozit pe venit 10%	128,00
<b>2</b>	<b>Pachet salarial net</b>	<b>5.497,00</b>
13	Salariu net	1.497,00
14	CAM 2,25%	56
<b>15</b>	<b>Total cost angajator</b>	<b>6.556</b>

Astfel, cu un cost total de **6.556 lei**, salariatul beneficiază de un pachet salarial net de **5.497 lei**.

Dacă salariatului nu i s-ar fi acordat acest beneficiu extra salar de încadrare, ci i s-ar fi acordat o primă netă de **4.000 lei**, angajatorul ar avea un cost total de **9.608 lei**, cu **3.052 lei** mai mult.



Nr. crt	Indicatori	feb.-20
1	Salariu brut	2.500,00
2	Prima	6.897,00
<b>3</b>	<b>Total pachet salarial</b>	<b>9.397,00</b>
<b>4</b>	<b>Neinclus în baza impozit</b>	<b>0,00</b>
<b>5</b>	<b>Neinclus în baza contribuții</b>	<b>0,00</b>
6	CAS 25%	2.349,00
7	CASS 10%	940,00
8	Venit brut impozabil	<b>9.397,00</b>
9	Deducere personală	0,00
10	Venit bază de calcul impozit	6.108,00
11	Impozit pe venit 10%	611,00
<b>12</b>	<b>Pachet salarial net</b>	<b>5.497,00</b>
13	Salariu net	5.497,00
14	CAM 2,25%	211,00
<b>15</b>	<b>Total cost angajator</b>	<b>9.608,00</b>

În prezent, **Codul fiscal nu prevede o limită maximă în cadrul căreia serviciile turistice și/sau de tratament să fie neimpozabile și neincluse în baza de calcul al contribuțiilor sociale** însă există un proiect de ordonanță de modificare a Codului fiscal prin care se propune ca serviciile turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator, **astfel cum este prevăzut în contractul de muncă**, să fie neimpozabile, în măsura în care valoarea totală a acestora nu depășește într-un an fiscal nivelul unui câștig salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul în care au fost acordate. Această limitare se va aplica doar dacă modificările vor fi publicate în Monitorul Oficial.

## Pariați pe oameni, nu pe strategii!

Cuvântul „**strategie**” poate suna foarte frumos, inteligent, profesionist. Sună a plan bine făcut, a obiectiv pe jumătate îndeplinit. În mâinile persoanei potrivite, o strategie pare să poată muta munții din loc și să refacă ruinele române. Realitatea concretă a celor mai multe companii care par să aibă ca principal aliment în meniu, dimineată, la prânz și seara, cuvântul „strategie” arată puțin diferit decât lasă să se vadă.

Același rol îl au și obiectivele lunare, semestriale, anuale. În fața ochilor ajung să ne joace numai cifre, statistici, rapoarte. În mintea noastră zumzăie un singur cuvânt: „procente”. Dincolo de toate aceste cifre și nume și grafice, **rămânem tot oameni**. Cu emoții, frici, opinii, analize și concluzii cât se poate de personale.

**Confrunțați cu un obiectiv care nu ne motivează**, lăsați emoțiile să învingă și să ne învingă. **Puși în fața unui plan de carieră care nu ni se**

**potrivește**, lăsați oportunitățile să ne zboare frumuseț pe la ureche. În fața unei strategii în care nu credem, ridicăm din umeri și aplicăm pasul 1. Cum ajunge un om pasionat să nu mai simtă scânteia care l-a adus inițial în mijlocul unei companii? Atunci când se face pariul greșit.

### Viitorul sună... diferit

Suntem în 2020. Iar asta înseamnă, pentru companiile care îmbrățișează continuu viitorul, că prezentul pune deja în centrul său factorul uman. Strategiile matematice, reci și calculate, trasate la linie și la virgulă pierd teren în mod constant. Doar cine se ține cu încăpățănare de ele pierde pe termen scurt și lung deopotrivă. Cercetătoarea și autoarea Angela Duckworth și-a transferat studiile îndelungi în cartea „Grit: Puterea pasiunii și a perseverenței”. A demontat teoria talentului, a arătat cum și unde