

## 5. Sporuri

**Sporurile reprezintă venituri salariale asupra cărora se calculează impozit pe venit și contribuții sociale, acestea reprezentând venituri salariale din punct de vedere fiscal.**

### a) Sporul pentru munca de noapte

#### **Perioada considerată muncă de noapte**

Conform art. 125 alin. (1) din Codul muncii, munca prestată între orele 22.00 și 06.00 este considerată muncă de noapte.

În cazul salariaților care efectuează activități de transport rutier, perioada considerată muncă de noapte este diferită.

Astfel, conform H.G. nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, timpul de noapte este definit ca fiind o perioadă de cel puțin 4 ore, cuprinsă între orele 00,00 și 07,00.

Prin urmare, în cazul salariaților care efectuează activități mobile de transport rutier, perioada considerată timpul de noapte este cuprinsă între orele 00.00 și 07.00 prin derogare de la prevederile Codului muncii.

#### **Salariatul de noapte**

Dacă un salariat prestează muncă de noapte nu înseamnă că acel salariat este salariat de noapte, ci este necesară îndeplinirea unei condiții.

Conform art. 129 alin. (2) din Codul muncii, salariatul de noapte reprezintă, după caz:

- salariatul care efectuează munca de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
- salariatul care efectuează munca de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

Prin urmare, un salariat poate să presteze activitate noaptea în intervalul cuprins între 22.00 și 06.00, dar să nu fie un salariat de noapte în sensul Codului muncii.

Observăm ca în viziunea legiuitorului, salariatul de noapte este ori salariatul care efectuează munca de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru, ori cel care efectuează munca de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

Astfel, dacă din timpul său lunar de lucru salariatul efectuează în procent de cel puțin 30% muncă de noapte, atunci este considerat salariat de noapte. Nu este necesar a se depăși cu prestarea muncii de noapte procentul de 30% din timpul lunar de lucru al salariatului, ci de a atinge cel puțin acest procent.

Totodată, dacă din timpul său zilnic de lucru, salariatul efectuează munca de noapte cel puțin 3 ore, atunci este considerat salariat de noapte.

### **Durata muncii salariatului de noapte**

Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

Potrivit art. 125 alin. (4) din Codul muncii, fac excepție salariații a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă. Perioada de muncă de noapte în cazul lor nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore. Altfel spus, în cazul salariaților care își desfășoară activitatea pe locuri de muncă deosebite sau speciale, în înțelesul Legii nr. 263/2010, nu există perioade de referință, în cadrul cărora să se calculeze media orelor lucrate pentru a se constata că acesta nu a depășit 8 ore pe zi.

Majorarea acestei durate este posibilă, în măsura în care este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior. În acest caz, angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

În sinteză, se poate afirma că un salariat poate lucra de noapte peste 8 ore pe zi:

- în cazul în care ocupă un loc de muncă obișnuit, dacă înăuntrul unei perioade de referință de 3 luni, media orelor de noapte lucrate nu depășește 8 ore/zi;
- în cazul în care ocupă un loc de muncă deosebit sau special, dacă posibilitatea de a presta activitate pentru o durată mai lungă de 8 ore este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Conform art. 7 din H.G. nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, în cazul salariaților care efectuează activități de transport rutier pe timp de noapte, timpul de muncă zilnic nu va depăși 10 ore într-un interval de 24 de ore.

### **Obligațiile angajatorilor față de salariații de noapte**

#### **Obligația de a compensa munca de noapte**

Conform art. 126 din Codul muncii, salariații de noapte beneficiază:

- a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
- b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Rezultă că angajatorul unui salariat de noapte are două posibilități alternative să compenseze munca salariatului de noapte:

1. prin reducerea programului de lucru cu o oră față de durata normală a zilei de muncă;
2. prin acordarea unui spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază.

În situația în care, în contractul individual de muncă și/sau în contractul colectiv de muncă aplicabil s-a stabilit un alt spor mai avantajos pentru salariat, se va acorda sporul mai avantajos.

## Consilier Salarii și Contribuții

### **Atenție!**

Dacă salariatul prestează activitate noaptea, dar nu este salariat de noapte, nu există obligația legală de a compensa munca prestată noaptea.

Nimic nu se opune însă ca în sectorul privat, în contractul individual de muncă și/sau în contractul colectiv de muncă aplicabil să se prevadă compensarea muncii de noapte chiar dacă salariatul nu este salariat de noapte.

### **Exemple**

Un salariat prestează activitate de două ori pe lună, 2 ore în data de 18 februarie și 1 oră în data de 25 februarie între orele 22.00 și 00.00.

Întrucât potrivit definiției, salariatul nu este salariat de noapte, angajatorul nu are obligația compensării muncii de noapte.

Un salariat prestează activitate de 4 ore în fiecare noapte din timpul său zilnic de lucru.

Angajatorul are obligația să compenseze munca de noapte întrucât salariatul este un salariat de noapte conform definiției (prestează activitate în perioada de noapte mai mult de 3 ore din timpul său zilnic de lucru).

În cazul salariaților care efectuează activități mobile de transport rutier este necesar ca aceștia să presteze activitate o perioadă de cel puțin 4 ore, cuprinsă între orele 00.00 și 07.00.

Astfel, în cazul acestor salariați, munca de noapte va fi compensată dacă este prestată cel puțin 4 ore în intervalul cuprins între orele 00.00 și 07.00.

### **Obligația de a înregistra sporul de noapte în registrul general de evidență a salariaților**

H.G. nr. 1105/2011 pentru modificarea H.G. nr. 500/2011 privind Registrul general de evidență a salariaților a modificat art. 3 alineatul (2) litera g) din H.G. nr. 500/2011, în prezent acesta având următorul cuprins:

- salariul de baza lunar brut și sporurile, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă.

Totodată, lit. b) a pct. 18 din Procedura și actele pe care angajatorii sunt obligați să le prezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obținerea parolei, precum și procedura privind transmiterea Registrului general de evidență a salariaților în format electronic, aprobată prin O.M.M.F.P.S. nr. 1.918/2010 a fost modificată prin punctul 3 din O.M.M.F.P.S. nr. 2.822/2011 începând cu 23.12.2011, stabilind că, în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a hotărârii, pentru elementul referitor la salariu, sporuri și quantumul acestora, în cazul contractelor individuale de muncă deja înregistrate. Prin salariu se înțelege salariul de bază lunar brut prevăzut în contractul individual de muncă, iar prin sporuri se înțelege sporurile astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă în sumă fixă sau procent.

În consecință, dacă sporul pentru munca de noapte va fi înregistrat în Registrul general de evidență a salariaților dacă a fost prevăzut în contractul individual de muncă, în sumă fixă sau în procent, în funcție de cum este prevăzut.

## Consilier Salarii și Contribuții

Din contră, dacă sporul de noapte nu este prevăzut în contractul individual de muncă, nu se va înregistra în Registrul general de evidență a salariaților.

### **Exemplu**

Dacă sporul pentru munca de noapte este stabilit în contractul individual de muncă în procent, pentru înregistrarea în Registrul general de evidență a salariaților veți proceda în felul următor:

- deschideți aplicația Registrului general de evidență a salariaților;
- din câmpul Contracte accesați Modificare;
- selectați salariatul cărui doriți să îi adăugați sporul de noapte;
- treceți de pagina Contract și Date generale accesând Continuare din partea dreapta jos;
- selectați Adăugare Spor;
- din lista sporurilor selectați Spor de noapte;
- bifați Procent;
- completați procentul sporului;
- accesați Continuare;
- completați Data de la care produce efecte înregistrarea;
- salvați.

### **Obligația privind examenul medical**

Conform art. 127 alin. (1) din Codul muncii, salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 125 alin. (2) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic.

Examenul medical gratuit se realizează potrivit Hotărârii Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor.

Pe fond, scopul consultației de medicină a muncii și al examenelor suplimentare îl constituie:

- depistarea precoce a tulburărilor de adaptare la munca de noapte;
- depistarea patologiilor incipiente care pot fi agravate de munca de noapte și a contraindicațiilor pentru aceasta:
- decizia de aptitudine referitoare la munca de noapte (împreună cu eventuale recomandări);
- informarea salariatului cu privire la riscurile asupra sănătății și oferirea acestuia de recomandări pentru ameliorarea calității vieții și prevenirea riscurilor;
- efectuarea de recomandări către angajator pentru organizarea muncii.

Contraindicațiile pentru munca de noapte prevăzute de H.G. nr. 355/2007 sunt:

- diabet zaharat decompensat
- epilepsie
- psihoze manifeste
- boală cardiacă ischemică
- hipertensiune arterială (gradul 3, complicată)
- ulcer gastric/duodenal forme active
- tineri sub 18 ani
- gravide

## Consilier Salarii și Contribuții

### **Atenție!**

Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt ași.

### **Obligația privind informarea inspectoratului teritorial de muncă**

Această obligație este stabilită de art. 125 alin. (6) din Codul muncii, care stabilește că angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

### **Atenție!**

Angajatorul are obligația de a informa inspectoratul teritorial de muncă și în situația în care salariații care prestează munca de noapte nu sunt salariați de noapte.

Astfel, dacă munca de noapte este utilizată frecvent, angajatorul are obligația să informeze inspectoratul teritorial de muncă.

Întrucât termenul „frecvent” nu este definit, vă sfătuim să informați inspectoratul teritorial de muncă dacă utilizați munca de noapte în mod obișnuit, și nu accidental.

Informarea va cuprinde numărul de salariați aflați în această situație și măsurile organizatorice sau financiare care compensează munca de noapte (reducerea programului sau spor la salariu).

Informarea inspectoratului teritorial de muncă se va putea face potrivit următorului model:

S.C.....  
Adresa SEDIU.....  
CUI.....  
J...../...../  
NR ..... DATA.....

CĂTRE,  
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ .....

Prin prezenta, societatea \_\_\_\_\_, cu sediul social în \_\_\_\_\_, vă aduce la cunoștință că efectuează muncă de noapte începând cu data de \_\_\_\_\_, activitatea desfășurată fiind \_\_\_\_\_ COD CAEN\_\_\_\_\_.

Menționăm că activitatea de noapte se desfășoară la punctul de lucru (punctele de lucru) între orele \_\_\_\_\_ și orele \_\_\_\_\_.

Munca de noapte va fi compensată astfel: \_\_\_\_\_

Alte mențiuni: \_\_\_\_\_

Numele și prenumele  
.....

(semnătura)

## **Interdicții privind prestarea muncii de noapte**

### **Tinerii în vârstă de până la 18 ani**

Conform art. 128 alin. (1) din Codul muncii, tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

Potrivit art. 12 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă, în cazul special al copiilor între 15 și 16 ani sau care, deși au peste 16 ani, se găsesc în timpul școlarizării obligatorii, pe bază de program integral, munca de noapte se consideră cea cuprinsă între orele 20.00 și 6.00. Drept urmare, ei nu vor putea presta activitate nici între 20.00 și 22.00.

### **Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează**

Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte. Prin urmare, dacă acestea sunt de acord, iar medicul de medicină a muncii nu propune trecerea la un program de zi, acestea ar putea continua lucrul de noapte.

Potrivit art. 19 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, aprobată prin Legea nr. 25/2004, în cazul în care sănătatea acestor categorii de salariați este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariații, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut.

## **Răspunderea angajatorului pentru nerespectarea dispozițiilor legale care reglementează munca de noapte**

Conform art. 260 alin. (1) lit. l), încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.

Astfel, nerespectarea oricăreia dintre prevederile legale referitoare la munca de noapte atrag răspunderea contravențională a angajatorului.

### **b) Sporul pentru repausul săptămânal**

Conform art. 137 alin. (1) din Codul muncii, repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbătă și duminică.

Repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern dacă repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității (art. 137 alin. (2) din Codul muncii).

În acest caz, salariații au dreptul la un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

Codul muncii nu stabilește limite pentru acest spor. În aceste condiții, angajatorul și salariatul au libertate deplină în stabilirea cuantumului și a condițiilor de acordare.

Zilele de repaus săptămânal pot fi acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce

## Consilier Salarii și Contribuții

nu poate depăși 14 zile calendaristice dacă sunt îndeplinite cumulativ două condiții:

1. autorizarea inspectoratului teritorial de muncă;
2. acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

În acest caz, Codul muncii stabilește expres cuantumul sporului (salariații au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2), respectiv la dublul sporului de 75% din salariul de bază).

În baza art. 138 alin. (1) din Codul muncii, în cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

În acest caz, de asemenea, Codul muncii stabilește expres cuantumul sporului (salariații au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2), respectiv la dublul sporului de 75% din salariu de bază).

### **c) Sporul pentru munca suplimentară**

Art. 122 din Codul muncii prevede că munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. Termenul în care este posibilă compensarea cu timp liber corespunzător a fost așadar prelungit de la 30 la 60 de zile.

### **Atenție!**

Angajatorul nu are un drept de opțiune între compensarea orelor libere și plata lor. Așadar, legiuitorul a înțeles în primul rând să se acorde salariatului posibilitatea refacerii fizice și psihice prin acordarea orelor libere plătite în intervalul de 60 de zile de la efectuarea muncii suplimentare. Numai dacă nu există posibilitatea acordării acestor ore libere, acestea vor fi plătite cu sporul pentru munca suplimentară.

Acest spor reprezintă de fapt un mod de plată a muncii suplimentare prin adăugarea la salariu a unui procent din salariul corespunzător duratei muncii suplimentare.

În practică, în marea majoritate a cazurilor, problema compensării cu timp liber corespunzător nici nu se mai pune. În mod automat, prestarea de ore suplimentare este compensată prin adăugarea unui spor la salariu. Aceasta poate afecta, pe termen lung, sănătatea salariaților.

Salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

În perioadele de reducere a activității, angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

Este vorba de o acordare „în avans” a orelor libere, în cazul în care, spre exemplu, angajatorul nu derulează contracte într-o anumită perioadă și nu are activitate într-un anumit departament.

De notat faptul că salariul trebuie plătit integral, deci această variantă de optimizare a timpului

## Consilier Salarii și Contribuții

de lucru nu poate fi folosită de către angajatorii aflați în dificultăți financiare.

Potrivit art. 123 din Codul muncii, în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

Acest spor se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Salariatului i se vor plăti așadar orele lucrate suplimentar și, în plus, sporul la salariu, de minimum 75%, aplicat la durata muncii suplimentare. Acest spor compensează tocmai faptul ca orele suplimentare nu s-au compensat cu timp liber corespunzător.

Dacă în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă aplicabil s-a stabilit un spor mai mare de 75% din salariul de bază, se va acorda acest spor.

### **Exemplu**

Dacă salariatul a lucrat 2 ore peste program și nu a fost posibilă asigurarea unei zile de muncă de 6 ore în intervalul de 60 de zile, angajatorul îi va acorda salariatului un spor la salariu potrivit legii sau contractului colectiv de muncă. Altfel spus, salariatul va avea dreptul la salariul integral pentru luna respectivă + echivalentul a 2 ore de muncă + sporul de minimum 75% calculat asupra celor 2 ore.

Dacă însă, după un program de lucru de 5 zile, salariatului i se solicită să presteze activitate și sâmbătă, această muncă nu are regimul juridic al orelor suplimentare, ci regimul juridic al muncii prestate în zi de repaus săptămânal.

### **d) Sporul pentru munca prestată în zilele libere și în zilele de sărbători legale**

Acest spor nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Sporul se acordă numai în cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zilele libere. Un asemenea motiv îl constituie necompensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile.

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie – Sfântul Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

### **e) Sporul pentru vechime în muncă**

Acest spor nu este reglementat de Codul muncii. Prin urmare, cuantumul acestuia, precum și alte condiții de acordare vor fi stabilite prin contractul colectiv sau contractul individual de muncă.