



**Salariată bolnavă, fără stagiul de cotizare.
Ce posibilități de remunerare există?**

**Calculul salariului brut în cazul unui contract
cu timp parțial**

**Controverse privind perioada maximă a delegării
unui salariat**

Revista Română de **Legislația Muncii** **Salarizare și ReviSal**

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,
Bigstockphoto, maxpixel.net, freepick

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

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

Publicație editată de:
RENTROP & STRATON

Senior Editor: George Straton
Director General: Octavian Breban

© 2022 – 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, mecanice 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

Aveți voie să testați un salariat cu etilotestul, să vedeți dacă a consumat băuturi alcoolice? 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Reguli care se aplică la poprirea veniturilor unui angajat plătit cu mai puțin decât salariul minim pe economie 5

Controverse privind perioada maximă a delegării unui salariat 5

Un salariat poate primi atât indemnizație de mobilitate, cât și tichet de masă? 6

O precizare importantă privind calculul fondului de handicap 7

Acordarea facilităților prevăzute de O.U.G. nr. 67/2022 nu este influențată de sporurile aplicate salariului de bază 7

Se poate acorda diurna în mod diferențiat? În funcție de ce criterii? 8

Salariată bolnavă, fără stagiul de cotizare. Ce posibilități de remunerare există? 9

Un angajat aflat la primul job și care este încă student are dreptul la concediu medical plătit? 10

Plata concediului medical în cazul unui contract cu timp parțial 10

Tratamentul fiscal al indemnizației de mobilitate în țară 11

Un salariat cu două contracte de muncă poate beneficia de facilitățile în construcții la fiecare dintre cei doi angajatori? 12

E posibilă concedierea salariații care revine din CCC, dar nu se află în plata stimulentului de inserție? 13

Cum se calculează CAS și CASS dacă salariatul absentează nemotivat sau este în concediu fără plată? 14

Cum afectează reducerea disciplinară a salariului aplicarea facilităților pentru industria alimentară? 15

Calculul salariului brut în cazul unui contract cu timp parțial 16

Cum se evidențiază valoarea tichetelor de masă cu zecimale în statul de plată? 16

Obligațiile angajatorului în cazul salariaților care prezintă certificat de handicap 17

Plata contribuției de asigurări sociale pentru completarea stagiului de cotizare. Precizări utile 18

Instanța a decis
Suspendarea contractului individual de muncă pentru absențe nemotivate 19

Articole de specialitate
7 clauze care nu au ce căuta într-un contract de muncă 20

Dacă angajații urmează un curs de formare profesională, se consideră că ei muncesc în acest timp? 21

Aveți un salariat indisciplinat? Iată cele 5 moduri permise de lege în care îl puteți pedepsi 22

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici
Viitorul pe piața muncii: între telemuncă și sistemul de lucru hybrid 24

Aveți voie să testați un salariat cu etilotestul, să vedeți dacă a consumat băuturi alcoolice?

de Gabriela Diță



Cu siguranță, nu doriți să vedeți salariați băuți prin firma dvs. În nicio situație. Pe lângă faptul că nu mai muncesc eficient, ei pot genera conflicte cu colegii sau pot chiar provoca un accident de muncă (cel mai mare coșmar al oricărui angajator). În aceste condiții, de ce să nu vă testați toți salariații cu etilotestul în momentul când vin la serviciu, înainte de a-și începe programul? Eliminați astfel riscurile și descurajați din start orice abatere în acest sens.

Ei bine, specialiștii în legislația muncii sunt de părere că această testare nu e permisă sau, cel puțin, nu este recomandabilă.

În alte sisteme de drept, testarea este în mod clar **interzisă**, pentru că se consideră că afectează demnitatea persoanei testate. La noi nu există o asemenea interdicție explicită, în schimb există una mai voalată, generată de celebrul GDPR (Regulamentul General privind Protecția Datelor). Prin prisma prevederilor acestui regulament, informația dacă un salariat e beat sau nu este una strict personală și confidențialitatea ei trebuie protejată.

Ca urmare, nu se pot realiza controale regulate sau aleatorii bazate pe suspiciunea de consum de băuturi alcoolice. Și nu vă ajută cu nimic dacă menționați în Regulamentul intern al firmei posibilitatea efectuării unor asemenea controale.

Da, puteți interzice prin Regulamentul intern consumul de băuturi alcoolice **în timpul orelor de program**, puteți sancționa abaterile disciplinare comise de un salariat despre care credeți că e băut (neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, indisciplină, agresiuni, distrugerii etc.), dar nu puteți verifica efectiv dacă el chiar e băut sau nu.

Dacă salariatul consumă băuturi alcoolice **înainte** de a veni la serviciu, nu prea aveți ce face. Puteți cel mult să îl trimiteți la medicul de medicină a muncii să facă acolo un test, dar cine știe ce se mai poate întâmpla pe drum, așa că mai bine să nu riscați. Ca urmare, nu vă rămâne decât să îl monitorizați cu atenție în ziua respectivă și să preveniți pe cât posibil producerea unui incident neplăcut.

Desigur, vorbim aici despre situația unor salariați cu sarcini de serviciu relativ normale și care nu prezintă riscuri majore pe linie SSM. Altfel, dacă activitățile presupun riscuri clare, consumul de alcool este interzis în mod explicit prin lege și constituie chiar infracțiune.

De exemplu, conform art. 331 din Codul penal, „îndeplinirea îndatoririlor de serviciu de către un angajat având atribuții privind siguranța circulației mijloacelor de transport, intervenție sau manevră pe calea ferată, care are o îmbibație alcoolică de peste 0,80 g/l alcool pur în sânge ori se află sub influența unor substanțe psihoactive se sancționează cu închisoare de la 2 la 7 ani”.

Noutăți legislative

Condiții noi de acordare a concediului paternal

Regimul juridic al concediului paternal a fost modificat prin O.U.G. nr. 117/2022 pentru modificarea și completarea Legii concediului paternal nr. 210/1999. Noua reglementare a concediului paternal transpune în dreptul românesc Directiva (UE) 2019/1.158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, care a impus statelor membre standarde destul de înalte cât privește implicarea taților în creșterea copiilor.

Dacă, anterior, durata concediului paternal era de 5 zile, putând fi majorat cu 10 zile numai o dată, la absolvirea cursului de puericultură, în prezent:

Durata concediului paternal este de 10 zile, indiferent de absolvirea vreunui curs. El poate fi majorat cu încă 5 zile, în cazul absolvirii unui curs de puericultură.

Concediul paternal nu se mai acordă o singură dată, ci pentru fiecare nou născut.

Concedierea salariatului aflat în concediu paternal este interzisă. Nerespectarea se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 10.000 lei, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117 din 26 august 2022 pentru modificarea și completarea Legii concediului paternal nr. 210/1999, publicată în Monitorul Oficial nr. 845 din 29 august 2022)

Contractele de muncă cu timp parțial

Salariații part-time care obțin un salariu inferior salariului minim nu datorează contribuții corespunzător salariului primit, ci sunt supra-impozitați: datorează contribuții la nivelul salariului minim. Prin excepție, **contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate nu se calculează la salariul de bază minim brut pe țară în anumite cazuri**

în care persoanele se află în una dintre următoarele situații:

a) sunt elevi sau studenți, cu vârsta până la 26 de ani, aflați într-o formă de școlarizare;

b) sunt ucenici, potrivit legii, în vârstă de până la 18 ani;

c) sunt persoane cu dizabilități sau alte categorii de persoane cărora prin lege li se recunoaște posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi;

d) au calitatea de pensionari pentru limită de vârstă în sistemul public de pensii, cu excepția pensionarilor pentru limită de vârstă care beneficiază de pensii de serviciu în baza unor legi/statute speciale, precum și a celor care cumulează pensia pentru limită de vârstă din sistemul public de pensii cu pensia stabilită în unul dintre sistemele de pensii neintegrate sistemului public de pensii;

e) realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul de bază minim brut pe țară.

În aplicarea acestor prevederi, angajatorul solicită documente justificative persoanelor fizice aflate în situațiile prevăzute la lit. a), c) și d), iar în cazul situației prevăzute la lit. e), procedura de aplicare se stabilește prin ordin al ministrului finanțelor.

În cazul în care contribuția de asigurări sociale este mai mică decât contribuția de asigurări sociale datorată pentru salariul de bază minim brut pe țară, diferența se suportă de către angajator/plătitorul de venit în numele angajatului/beneficiarului de venit.

(Ordonanța Guvernului nr. 16 din 15 iulie 2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, abrogarea unor acte normative și alte măsuri financiar-fiscale, publicată în Monitorul Oficial nr. 716 din 15 iulie 2022)

Cumulul de contracte cu timp parțial și declarația pe propria răspundere

Excepția de la regula supraimpozitării se aplică în baza unei declarații pe propria răspundere dată de salariat fiecărui angajator, din care să rezulte că realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul minim brut pe țară garantat în plată.

Pentru a verifica încadrarea în această excepție, salariatul cumulează nivelul bazei lunare de calcul aferente veniturilor realizate din salarii și asimilate salariilor de la fiecare angajator, iar suma rezultată o compară cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în luna pentru care se datorează contribuțiile sociale.

Declarația pe propria răspundere se depune în fiecare lună până la data de 5 a lunii următoare celei pentru care se constituie drepturile salariale.

În vederea completării și depunerii declarației pe propria răspundere în termen, fiecare angajator eliberează salariatului, la cerere, un document din care să rezulte nivelul bazei lunare de calcul al contribuției de asigurări sociale și al contribuției de asigurări sociale de sănătate aferente veniturilor realizate din salarii și asimilate salariilor.

Dacă baza de calcul aferentă venitului realizat, determinată potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții, se situează sub nivelul salariului lunar minim brut pe țară garantat în plată și salariatul nu a depus declarația pe propria răspundere, fiecare angajator stabilește contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate la nivelul salariului minim brut pe țară corespunzător numărului zilelor lucrătoare din lună în care contractul a fost activ. În acest caz, salariatului i se rețin contribuțiile la nivelul bazei de calcul aferente venitului realizat, determinată potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții, iar fiecare angajator suportă diferența de contribuții calculate la nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată.

(Ordin al ministrului finanțelor nr. 1.855 din 12 august 2022 privind procedura de aplicare a prevederilor art. 146 alin. (5⁷) lit. e) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicat în Monitorul Oficial nr. 807 din 16 august 2022)

Insolvența angajatorului

Legea nr. 216/2022 a adus cu sine modificări importante ale procedurii insolvenței agenților economici. Din perspectiva resurselor umane, interesează o serie de prevederi ale noii reglementări, care vizează raporturile de muncă.

Astfel, spre exemplu, în Titlul I, Capitolul 1, intitulat „Proceduri de prevenire a insolvenței” a fost introdus art. 6⁴, care prevede că drepturile individuale și colective ale salariaților, inclusiv drepturile de informare și consultare, prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă, nu sunt afectate de procedurile de prevenire a insolvenței.

Între plățile care trebuie efectuate cu prioritate, chiar și în cazul întreprinderilor aflate în dificultate, se numără:

- a) plata unor costuri pentru negocierea, adoptarea sau confirmarea unui acord/plan de restructurare;
- b) plata unor costuri pentru consultanța profesională solicitată în legătură strânsă cu restructurarea;
- c) plata salariilor lucrătorilor pentru munca deja prestată, fără a aduce atingere altor forme de protecție prevăzute în dreptul Uniunii sau în dreptul intern.

Debitorul aflat în stare de dificultate poate propune un acord de restructurare, care va cuprinde o serie de elemente obligatorii, enumerate la art. 15². Între acestea, acordul de restructurare va cuprinde și modalitățile de informare și consultare a reprezentanților salariaților, derulate potrivit legii și contractelor colective de muncă, și modalitățile în care acordul de restructurare va afecta forța de muncă a debitorului – proceduri de concedieri individuale, proceduri de concedieri colective, eventuale cazuri de suspendare a contractelor de muncă din inițiativa angajatorului, reducerea programului de lucru corespunzător reducerii temporare a activității.

Astfel de noi prevederi, între care se numără cele prezentate mai sus, au fost introduse în cuprinsul Legii insolvenței nr. 85/2014 în temeiul principiului potrivit căruia procedura insolvenței va urmări acordarea unei șanse debitorilor de redresare eficientă a afacerii, pentru menținerea activității economice și protejarea locurilor de muncă.

(Legea nr. 216 din 14 iulie 2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență și a altor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 709 din 14 iulie 2022)

Din practică

Reguli care se aplică la poprirea veniturilor unui angajat plătit cu mai puțin decât salariul minim pe economie

Avem un salariat cu timp parțial de 4 ore/zi, al cărui salariu net este de 1.181 lei și pentru care de la 1 august 2022 plătim contribuții la salariul minim din construcții de 3.000 lei. Care este suma ce poate fi reținută în cazul în care am primit o înființare de poprire de la un executor judecătoresc?

Soluția specialistului:

Conform art. 729 alin. (3) din Codul de procedură civilă, veniturile din muncă sau orice alte sume ce se plătesc periodic debitorului și sunt destinate asigurării mijloacelor de existență ale acestuia, în cazul în care sunt mai mici decât cuantumul salariului minim net pe economie, pot fi urmărite numai asupra părții ce depășește jumătate din acest cuantum.

Din această prevedere legală se înțelege că, în cazul unei persoane cu venitul net mai mic decât salariul minim net pe economie, doar partea care depășește acest cuantum poate fi poprită.

Salariul minim net = 1.524 lei

½ din salariul minim net = 762 lei

$1.181 - 762 = 419$ lei (sumă ce poate fi urmărită)

$419 : 2 = 209,5$ lei (reținerea maximă lunară)

Nu are relevanță faptul că se plătesc contribuții sociale la o bază de calcul mai mare decât venitul brut. Se poprește venitul net al salariatului, iar în cazul în care acesta este mai mic decât salariul de bază minim net pe economie se aplică regulile de mai sus.

Controverse privind perioada maximă a delegării unui salariat

Un salariat angajat la data de 01.11.2021 a efectuat până în prezent 58 de zile de delegație în țară și în străinătate, în funcție de nevoile firmei. Aceste zile au fost făcute în diferite luni, durata unei delegații fiind de maximum 5 zile. Cum trebuie interpretat art. 44 (1) Codul muncii? Dacă urmează să se depășească 60 de zile până la data de 01.11.2022, trebuie să i se solicite acordul salariatului? I se solicită acest acord pentru prelungirea perioadei de delegare ori de câte ori se împlinesc 60 de zile?

Soluția specialistului:

Conform art. 44 alin. (1) din Codul muncii, delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului.

Dispozițiile acestui articol nu sunt foarte clare, fiind susceptibile de două înțelesuri:

1. Perioadele succesive pe care se poate prelungi delegarea cu acordul salariatului pot

totaliza un maximum de 60 de zile calendaristice, situație ce ar atrage posibilitatea delegării unui salariat pentru maximum 120 de zile calendaristice în 12 luni, respectiv maximum 60 de zile din dispoziția unilaterală a angajatorului și maximum 60 de zile calendaristice cu acordul salariatului.

Această interpretare decurge și din caracterul temporar al delegării. În acest înțeles, răspunsul la întrebarea dvs. este că angajatorul mai poate dispune delegarea salariatului pentru 2 zile, urmând ca, ulterior, delegarea să poată fi dispusă numai cu acordul salariatului.

2. Fiecare perioadă pentru care se poate prelungi delegarea cu acordul salariatului este de maximum 60 de zile calendaristice, interpretare ce conduce la posibilitatea prestării muncii în delegație pe o perioadă mai mare de 120 de zile calendaristice pe an.

Organele fiscale interpretează dispozițiile articolului în sensul prevăzut la pct. 1 de mai sus, ceea ce are implicații asupra acordării diurnei. Astfel, în opinia organelor fiscale nu se poate acorda diurna mai mult de 120 de zile calendaristice pe an, ele considerând că delegarea este limitată la această perioadă (60 + 60 cu acordul salariatului).

Un salariat poate primi atât indemnizație de mobilitate, cât și tichet de masă?

Există reglementată o sumă minimă pentru indemnizația de mobilitate? Putem acorda în același timp unui angajat și indemnizație de mobilitate, dar și tichet de masă? Concret, este posibil să acordăm 30 lei/zi indemnizație de mobilitate + 30 lei/zi tichet de masă?

Soluția specialistului:

Nu este reglementată o limită minimă pentru indemnizația de mobilitate. Potrivit art. 25 din Codul muncii:

(1) Prin clauza de mobilitate, părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz, salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

(2) Quantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

Astfel, indemnizația de mobilitate se negociază și se stabilește în contractul individual de muncă. Din punct de vedere fiscal însă, considerăm că

indemnizația de mobilitate este neimpozabilă în condițiile în care se acordă în mod similar diurnei.

În cazul în care salariații beneficiază de indemnizație de mobilitate neimpozabilă, se recomandă să nu se acorde și tichet de masă. Dacă indemnizația de mobilitate este taxată cu taxele salariale, se poate acorda tichet de masă.

Astfel, conform art. 12 alin. (4) din Legea nr. 165/2018 privind tichetele de valoare: salariatul poate utiliza, lunar, un număr de tichete de masă cel mult egal cu numărul de zile lucrate. Când salariatul mobil lucrează în deplasare, ziua respectivă este o zi lucrată, așa încât are dreptul la tichet de masă.

Dacă însă salariații beneficiază de indemnizație de mobilitate neimpozabilă, recomandăm să nu se acorde și tichete de masă. Deși nu există o prevedere expresă care să reglementeze neacordarea tichetului de masă în perioada deplasării în care se acordă indemnizație de mobilitate neimpozabilă, considerăm că prudent este să nu se acorde tichet de masă, întocmai ca în cazul diurnei.

O precizare importantă privind calculul fondului de handicap

Într-o lună avem numărul mediu de salariați 4,62, doar că una dintre persoanele cu handicap angajate nu reușește să se adapteze și nu lucrează toată luna, ci doar 21 de zile calendaristice, în loc de 31 zile. La stabilirea fondului de handicap se consideră numărul de angajați cu handicap proporțional cu timpul lucrat sau se rotunjește la număr întreg? Adică vom calcula $4,62 - 0,68$ (proporțional) = 3,94 sau $4,62 - 1$ (întreg) = 3,62?

Soluția specialistului:

Conform art. 78 alin. (1) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, persoanele cu handicap pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel județean sau al sectoarelor municipiului București.

Alin. (2) al aceluiași articol stabilește că autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.

Această prevedere legală se referă la angajarea unui număr de salariați cu handicap fără a face referire la durata timpului de muncă. Cu toate acestea, considerăm că un salariat cu handicap este considerat un angajat dacă acesta lucrează luna întreagă cu o normă întreagă, având în vedere următoarele argumente:

1. Numărul de posturi pentru persoane cu handicap (4%) se determină ca posturi cu normă întreagă, deci este normal ca din ele să se scadă tot posturi cu normă întreagă ocupate de persoane cu handicap.

2. Dacă nu s-ar considera și persoanele cu handicap cu normă întreagă, entitățile juridice ar putea angaja persoane cu handicap cu timp parțial (teoretic, să spunem, 1 h/zi sau 1 h/săptămână), ajungându-se să nu se mai plătească nimic la fondul pentru handicap.

În consecință, persoana care a prestat activitate parțial în lună va fi luată în calcul proporțional cu timpul lucrat. Aceasta este și opinia organelor fiscale. Astfel, soluția corectă este: $4,62 - 0,68$.

Acordarea facilităților prevăzute de OUG nr. 67/2022 nu este influențată de sporurile aplicate salariului de bază

Avem angajat un ambulanțier care la data de 31.05.2022 avea salariul de încadrare 2.550 lei. Salariatul beneficiază și de spor de vechime în procent de 10% aplicat la salariul de bază. Începând cu data de 01.06.2022, angajatorul a hotărât acordarea sumei de 200 lei conform

O.U.G. nr. 67/2022, în baza căreia s-a întocmit un act adițional la prezentul contract individual de muncă.

Întrebare: este legală această procedură, se poate aplica această facilitate în acest caz?

Soluția specialistului:

Prin O.U.G. nr. 67/2022 privind unele măsuri fiscale, precum și pentru modificarea și completarea art. 59 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, Guvernul a stabilit că începând cu data de 1 iunie 2022, prin derogare de la prevederile art. 78, art. 139 alin. (1), art. 140, art. 157 alin. (1) și ale art. 220⁴ alin. (1) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, în cazul salariaților care desfășoară activitate în baza contractului individual de muncă, încadrați cu normă întreagă, la locul unde se află funcția de bază, nu se datorează impozit pe venit și contribuții sociale obligatorii pentru o sumă de 200 de lei reprezentând venituri din salarii și asimilate salariilor în următoarele situații:

a) angajatorii majorează voluntar, oricând în perioada 1 iunie – 31 decembrie 2022 inclusiv, nivelul salariului de bază lunar brut cu suma de 200 de lei, respectiv de la 2.550 de lei la 2.750 de lei, pentru salariații care desfășoară activitate în baza contractelor individuale de muncă, în executare la data de 1 iunie 2022, ce prevăd un nivel al salariului de bază lunar brut la aceeași dată, fără a include sporuri și alte adaosuri, egal cu

nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, stabilit prin H.G. nr. 1.071/2021 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;

b) nivelul salariului de bază lunar brut stabilit potrivit contractului individual de muncă, fără a include sporuri și alte adaosuri, este de 2.750 de lei, în cazul persoanelor nou-angajate în perioada 1 iunie – 31 decembrie 2022 inclusiv.

Astfel, cum se poate observa, facilitatea se acordă dacă se majorează salariul de bază brut de la 2.550 lei la 2.750 lei. Salariatul din situația expusă îndeplinește condițiile pentru acordarea facilităților pentru suma de 200 lei, întrucât la data de 1 iunie 2022 s-a majorat salariul de bază brut de la 2.550 lei la 2.750 lei.

Textul pe care l-am citat mai sus se referă la majorarea salariului de bază brut. Nu are relevanță faptul că venitul brut este mai mare ca urmare a acordării unui spor sau a unui adaos sau indemnizație la salariul de bază. Ceea ce contează este majorarea la 1 iunie a salariului de bază brut de la 2.550 lei la 2.750 lei, așa cum corect s-a întâmplat în situația expusă.

Se poate acorda diurna în mod diferențiat? În funcție de ce criterii?

Pe fondul noilor reglementări privind diurna, am vrea să identificăm niște criterii în funcție de care să putem stabili diurna diferențiată în contractul colectiv de muncă. Care ar putea fi aceste criterii obiective, din punctul dvs. de vedere, astfel încât, la un eventual control fiscal, să nu se reconsidere suma acordată cu acest titlu?

Soluția specialistului:

Diurna trebuie să fie menționată în actul adițional de detașare și să se întocmească ordin de deplasare pentru justificarea acesteia.

Angajatorul trebuie să aibă în vedere la stabilirea diurnei în mod diferențiat scopul acesteia

(de acoperire a cheltuielilor de hrană, în primul rând), astfel încât să poată justifica de ce unui salariat îi acordă diurna în quantum mai mare decât altuia.

Conform art. 7 alin. (1) din HG nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, diurna în valută se diferențiază pe două categorii și se acordă la nivelul prevăzut pentru fiecare țară în care are loc deplasarea, potrivit anexei.

Deși o dispoziție legală prevede în cazul personalului din instituții publice acordarea

diferențiată a diurnei pe categorii de personal, nu recomandăm angajatorilor din domeniul privat această practică. Având în vedere scopul diurnei, nu se poate susține că un salariat încadrat pe o anumită funcție are nevoie de hrană mai multă decât altul încadrat pe o altă funcție.

Într-o speță în care organele fiscale au reîncadrat diurna acordată diferențiat, instanța de judecată a decis că organele fiscale au încadrat corect diurna în venituri salariale, după cum urmează:

„Societatea a acordat diferențiat preținsele sume cu titlu de diurnă, atât pe salariat în funcție de activitățile efectuate, cât și între salariați, în funcție de atitudinea față de muncă, precum și de responsabilitatea fiecărui angajat, așa că în mod

corect au reținut organele fiscale că aceste sume de bani au fost plătite în fapt, în funcție de aptitudinile, randamentul și de calitatea muncii depuse de fiecare salariat, acestea fiind atributele unei remunerații pentru munca depusă în baza unei activități dependente stabilite între un angajator și salariat, drepturi bănești ce izvorăsc din raportul de muncă și de care beneficiază angajatul delegat.”

În consecință, doar un criteriu care să justifice de ce un salariat are nevoie de mai multă hrană în delegare/detașare decât altul sau de ce un salariat este mai afectat de dislocarea din mediul său de viață obișnuit decât altul poate determina acordarea diurnei în mod diferențiat.

Nu recomandăm o astfel de stabilire a diurnei, deoarece se riscă reîncadrarea de către organele fiscale.

Salariată bolnavă, fără stagiul de cotizare. Ce posibilități de remunerare există?

Avem o angajată care nu îndeplinește stagiul de cotizare pentru concediul medical (are doar 5 luni lucrate în ultimul an). Noi i-am acceptat concediul medical eliberat de spital și i-am calculat venitul lunar cu 75%. Casa de sănătate nu ni-l decontează. O să-l susținem din fondul de salarii. Este corect? Altă situație nu vedem, deoarece ea a fost bolnavă și nu ar fi putut să vină. Menționăm că va intra și în creștere copil, deci nu putem să-i luăm din concediul de odihnă.

Soluția specialistului:

Conform art. 3¹ din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate:

(1) Pentru a beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, persoanele prevăzute la art. 1 trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

a) să îndeplinească stagiul minim de asigurare necesar deschiderii drepturilor prevăzute la art. 2;

b) să prezinte adeverința eliberată de plătitorul de indemnizații din care să reiasă numărul de zile de concediu de incapacitate temporară de muncă avute în ultimele 12/24 luni, după caz.

Astfel, cum puteți observa, salariații au dreptul atât la concediu medical, cât și la indemnizație doar dacă îndeplinesc condiția stagiului de cotizare. Or, salariața din situația expusă nu a îndeplinit condiția stagiului de cotizare, așa încât nu beneficiază nici de concediu medical, nici de indemnizație medicală.

Considerăm că procedura corectă este următoarea:

- respingerea la plată a certificatului medical pentru neîndeplinirea stagiului de cotizare;
- pontarea salariaței absent motivat;
- înregistrarea în D112 cu ore supendate;
- plata unui bonus salarial reprezentând indemnizația medicală de care ar fi beneficiat salariața.

Un angajat aflat la primul job și care este încă student are dreptul la concediu medical plătit?

Un angajat cu contract de muncă din data de 01.07.2022, care este student și nu a mai lucrat înainte, se îmbolnăvește și are nevoie de concediu medical. Poate fi plătit concediul medical în acest caz? Dacă răspunsul este da, care este baza de calcul?

Soluția specialistului:

Conform art. 7 din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, stagiul de cotizare necesar pentru concedii și indemnizații este de minimum 6 luni.

Conform art. 8 alin. (2) lit. c) din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, se asimilează stagiului de cotizare în sistemul de asigurări sociale de sănătate perioadele în care:

c) a urmat cursurile de zi ale învățământului universitar, organizat potrivit legii, pe durata

normală a studiilor respective, cu condiția absolvirii acestora cu examen de licență sau de diplomă organizat în prima sesiune. Dovada absolvirii cursurilor de zi ale învățământului universitar se face cu diplomele eliberate de instituțiile autorizate, în condițiile legii. Dovada duratei normale a studiilor respective se face cu diploma de absolvire, foaia matricolă sau cu adeverința eliberată de instituția de învățământ superior.

Prin urmare, perioada în care o persoană a urmat cursurile unei instituții de învățământ superior constituie stagiul de cotizare doar dacă cursurile au fost absolvite cu examen de licență sau de diplomă organizat în prima sesiune.

Or, în situația expusă, persoana are calitatea de student, așa încât nu îndeplinește condiția de asimilare a stagiului de cotizare așa cum este menționată mai sus, fapt pentru care nu poate beneficia de concediu medical.

Plata concediului medical în cazul unui contract cu timp parțial

Avem un angajat care lucrează două zile pe săptămână, marți și joi. Acesta aduce medical pentru zilele de miercuri, joi și vineri. Cum plătim acest medical? Plătim toate cele 3 zile sau doar ziua de joi, care corespunde cu programul angajatului?

Soluția specialistului:

Conform art. 10 alin. (8) din OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, din duratele de acordare a concediilor medicale, exprimate în zile calendaristice, se plătesc zilele lucrătoare.

Alin. (9) al aceluiași articol prevede că la stabilirea numărului de zile ce urmează a fi plătite se au în vedere prevederile legale cu privire la zilele de sărbătoare declarate nelucrătoare, precum și cele referitoare la stabilirea programului de lucru, prevăzute prin contractele colective de muncă.

Deși textul se referă la contractele colective de muncă, apreciem că se pot avea în vedere și zilele lucrătoare stabilite astfel prin contractele individuale de muncă.

În consecință, în situația expusă, la stabilirea numărului de zile lucrătoare ce se plătesc din concediul medical se iau în calcul zilele lucrătoare

conform contractului individual de muncă. Întrucât contractul individual de muncă este cu timp parțial, este obligatoriu să aveți acest program stabilit prin contract, respectiv zilele de marți și joi. În aceste condiții, indemnizația medicală se

plătește doar pentru ziua de joi. În situația în care concediul medical nu face parte dintre concediile care se acordă fără stagiul de cotizare, verificați dacă salariatul îndeplinește condiția stagiului de cotizare.

Tratamentul fiscal al indemnizației de mobilitate în țară

Indemnizația de mobilitate acordată în sumă fixă neimpozabilă se declară în ReviSal și trebuie să apară pe statul de plată?

Soluția specialistului:

Începând cu veniturile aferente lunii mai, prestațiile în bani pentru mobilitate au același regim fiscal cu cel al diurnei.

Astfel, conform art. 76 alin. (2) lit. k) și art. 142 lit. g) din Codul fiscal în forma modificată prin Legea nr. 72/2002, intră în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale indemnizația de delegare, indemnizația de detașare, inclusiv indemnizația specifică detașării transnaționale, prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate, precum și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați potrivit legislației în materie, pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

(i) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat;

(ii) în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat.

Plafonul aferent valorii a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat se calculează prin raportarea celor 3 salarii la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile din perioada de delegare/detașare/desfășurare a activității în altă localitate, în țară sau în străinătate.

Astfel cum se poate observa, inclusiv indemnizația de mobilitate se limitează la nivelul de 2,5 ori stabilit pentru instituții publice prin hotărâre a Guvernului.

Dacă ne raportăm la diurna stabilită pentru instituții publice, este necesar să se aplice H.G. nr. 714/2018. Această hotărâre nu se referă însă la mobilitate, ci la delegare și detașare. Așadar, nu avem o reglementare pentru instituții publice cu privire la mobilitate, dar art. 76 alin. (4) lit. h) mai sus citat trimite la nivelul legal stabilit pentru indemnizație prin hotărâre a Guvernului.

Întrucât lucrurile nu sunt foarte clare, prudent este să aplicăm regulile de la diurnă și în ceea ce privește indemnizația de mobilitate.

În consecință, considerăm că adoptarea unei măsuri prudente implică acordarea indemnizației de mobilitate în țară doar pentru o perioadă de cel puțin 12 ore de deplasare în altă localitate, la o distanță de cel puțin 5 km.

Așadar, prestațiile pentru mobilitate neimpozabile se acordă, în varianta prudentă, în mod identic cu modalitatea în care se acordă diurna neimpozabilă. Practic, trebuie să existe un decont al salariatului în care acesta va menționa data și

intervalul orar al deplasării, locul și scopul deplasării. În baza acestui decont, se poate acorda suma de 50 lei fără taxe salariale pentru fiecare 24 de ore de deplasare. În cazul fracțiunilor de timp, indemnizația de mobilitate neimpozabilă se acordă cu condiția ca deplasarea să dureze cel puțin 12 ore.

În această manieră considerăm că se calculează prestațiile pentru mobilitate neimpozabile (spor, indemnizație etc.).

În situația în care acordați salariaților o indemnizație de mobilitate de 50 lei/zi cu respectarea condițiilor de mai sus, suma de 50 lei nu intră în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale și nu se declară în ReviSal.

Indemnizația de mobilitate nefiind stabilită în sumă fixă sau procent, nu se declară în ReviSal.

Un salariat cu două contracte de muncă poate beneficia de facilitățile în construcții la fiecare dintre cei doi angajatori?

Salariatul are un contract cu normă întreagă la o firmă construcții/agricultură, cu un venit brut de peste 10.000 lei, dar și un contract la firma noastră, cu 1 oră/zi și venitul de 1.500 lei/lună (firma se încadrează la criteriul cu peste 80% cifra de afaceri). Se ține cont că la cealaltă firmă are deja peste 10.000 lei brut și atunci la noi nu mai beneficiază de facilități? Sau se ține cont de brutul de 10.000 lei/8 ore = 1.250 lei/oră și în cazul nostru ar beneficia de facilități doar pentru 1.250 lei, iar pe diferență s-ar plăti contribuții?

Soluția specialistului:

Conform pct. 26 din O.U.G. nr. 16/2022, la articolul 60 punctul 5 literele b) și c) din Codul fiscal se modifică și vor avea următorul cuprins:

c) veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3), realizate de persoanele fizice pentru care se aplică scutirea, sunt calculate la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 lei lunar. Scutirea se aplică pentru sumele din venitul brut lunar de până la 10.000 lei inclusiv, obținut din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3), realizate de persoanele fizice. Partea

din venitul brut lunar ce depășește 10.000 lei nu beneficiază de facilități fiscale.

Aceste prevederi se aplică începând cu veniturile aferente lunii august. Astfel, cum se poate observa, modificarea constă în reducerea plafonului de la 30.000 lei la 10.000 lei.

Textul se referă la veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor, astfel încât considerăm că plafonul de 10.000 lei se calculează pe angajator, și nu pe contract individual de muncă.

Dacă cumulul de funcții se realizează la același angajator, plafonul de 10.000 Euro se referă la veniturile cumulate. Dacă cumulul de funcții se realizează la angajatori diferiți, salariatul poate beneficia de facilități la fiecare angajator în limita de 10.000 lei la fiecare angajator.

Plafonul nu se stabilește proporțional cu timpul de lucru. Atât în cazul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cât și în cazul contractelor individuale de muncă cu normă întreagă, plafonul este de 10.000 lei. Partea care depășește acest plafon nu beneficiază de facilități indiferent de numărul de ore reprezentând timp de lucru.

E posibilă concedierea salariatei care revine din CCC, dar nu se află în plata stimulentului de inserție?

Salariata solicită revenirea din concediu creștere copil mai devreme cu o lună (soțul intră în concediu creștere copil), suspendarea încetează, ea își reia activitatea în aceleași condiții, administratorul decide desființarea postului, salariata primește notificarea de preaviz de 20 zile lucrătoare, după care contractul încetează. Nu înțeleg de ce este ilegală această concediere, în condițiile în care firma și-a restrâns activitatea? Menționez că pe perioada cât salariata a fost în concediu creștere copil nu a fost angajată nicio altă persoană.

Soluția specialistului:

Art. 25 din O.U.G. nr. 111/2010 reglementează interdicția angajatorului de a dispune încetarea raporturilor de muncă în perioada în care salariata/salariatul se află în plata stimulentului de inserție. Deci dacă nu se află în această situație, dvs. considerați că interdicția nu se aplică.

Aceasta este însă o interpretare ad litteram a textului de lege. Dar legea trebuie interpretată și în spiritul ei, iar spiritul legii este acela de a proteja salariata/salariatul la revenirea din concediu pentru creșterea copilului.

Astfel, spiritul legii este acela de protecție a salariatului/salariatei la revenirea din concediu pentru creșterea copilului, având în vedere situația în care acesta/aceasta se află.

Nu mai puțin adevărat este că la încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, a concediului paternal sau a concediului de îngrijitor, salariata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de

muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței (art. 10 din Legea nr. 202/2002).

Or, cum își îndeplinește angajatorul această obligație dacă, imediat ce salariata revine din concediu pentru creșterea copilului, el îi desființează postul, acordându-i preaviz? Reluarea activității în aceleași condiții, așa cum susțineți, este pur formală, fără ca salariata să beneficieze în adevăratul sens de această reluare a activității.

Pe de altă parte, ce ar justifica o astfel de diferență de tratament între salariata care se află în plata stimulentului de inserție și salariata care încă nu se află în plata stimulentului întrucât legea interzice să beneficieze de acest stimulent în perioada în care celălalt părinte beneficiază de concediu de cel puțin o lună?

Având în vedere cele expuse, angajatorul își asumă un risc dacă emite decizia de concediere. Acest risc constă în posibilitatea de a fi obligat de instanța de judecată la reintegrarea salariatei și la plata drepturilor salariale pe perioada cuprinsă între data concedierii și data reintegrării, plata daunelor materiale constând în plata stimulentului de inserție de care salariata nu a beneficiat datorită concedierii dispuse de angajator, plata daunelor morale, aplicarea unei amenzi de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, dacă salariata sesizează aceste instituții.

În fața acestor instituții, angajatorul va avea ca argument faptul că salariata nu se afla în plata stimulentului de inserție, dar instanța de judecată poate să aplice legea în spiritul ei, acela de protecție. În final, angajatorul este cel care decide dacă își asumă riscul unei astfel de concedieri.

Cum se calculează CAS și CASS dacă salariatul absentează nemotivat sau este în concediu fără plată?

Având în vedere prederile O.G. nr. 16/2022 referitoare la contribuțiile sociale valabile din ianuarie 2023, vă rog să îmi spuneți cum se calculează CAS și CASS în cazul în care un salariat cu normă întreagă sau parțială absentează de la muncă sau este în concediu fără plată? Menționez că, în ambele cazuri, venitul brut este mai mic sau egal cu salariul minim brut/economie.

Soluția specialistului:

Conform prevederilor pct. 68 din O.U.G. nr. 16/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, abrogarea unor acte normative și alte măsuri financiar-fiscale:

68. La articolul 146, după alineatul (5⁵) se introduc patru noi alineate, alin. (5⁶)-(5⁹), cu următorul cuprins:

„(5⁶) Contribuția de asigurări sociale datorată de către persoanele fizice care obțin venituri din salarii sau asimilate salariilor, în baza unui contract individual de muncă cu normă întreagă sau cu timp parțial, calculată potrivit alin. (5), nu poate fi mai mică decât nivelul contribuției de asigurări sociale calculate prin aplicarea cotei prevăzute la art. 138 lit. a), art. 138¹ alin. (1) și (2), art. 138² alin. (1) sau art. 138³ alin. (1), după caz, asupra salariului de bază minim brut pe țară în vigoare în luna pentru care se datorează contribuția de asigurări sociale, corespunzător numărului zilelor lucrătoare din luna în care contractul a fost activ.

(5⁷) Prevederile alin. (5⁶) nu se aplică în cazul persoanelor fizice aflate în una dintre următoarele situații:

- a) sunt elevi sau studenți, cu vârsta până la 26 de ani, aflați într-o formă de școlarizare;
- b) sunt ucenici, potrivit legii, în vârstă de până la 18 ani;
- c) sunt persoane cu dizabilități sau alte categorii de persoane cărora prin lege li se

recunoaște posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi;

d) au calitatea de pensionari pentru limită de vârstă în sistemul public de pensii, cu excepția pensionarilor pentru limită de vârstă care beneficiază de pensii de serviciu în baza unor legi/statute speciale, precum și a celor care cumulează pensia pentru limită de vârstă din sistemul public de pensii cu pensia stabilită în unul dintre sistemele de pensii neintegrate sistemului public de pensii;

e) realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul de bază minim brut pe țară.

(5⁸) În aplicarea prevederilor alin. (5⁷), angajatorul solicită documente justificative persoanelor fizice aflate în situațiile prevăzute la alin. (5⁷) lit. a), c) și d), iar în cazul situației prevăzute la alin. (5⁷) lit. e), procedura de aplicare se stabilește prin ordin al ministrului finanțelor.

Modificările de mai sus intră în vigoare începând cu veniturile aferente lunii august 2022.

Astfel cum puteți observa, contribuțiile sociale CAS și CASS se calculează la salariul de bază minim brut pe țară corespunzător numărului de zile în care contractul individual de muncă a fost activ, dacă salariatul nu se încadrează la excepțiile de mai sus.

Baza de calcul al contribuțiilor sociale se stabilește astfel:

$2.550 \text{ lei} \times \text{numărul de zile contract activ} / \text{numărul de zile lucrătoare din lună.}$

În perioada absențelor nemotivate și a concediului fără plată, contractul individual de muncă este suspendat, așa încât nu se vor lua în calcul la numărul de zile de contract activ.

Cum afectează reducerea disciplinară a salariului aplicarea facilităților pentru industria alimentară?

Un salariat din industria alimentară, cu un salariu de 3.000 lei, săvârșește o abatere disciplinară și se decide reducerea salariului de bază pe o perioadă de 3 luni cu 10%. Salariatul mai poate beneficia de facilitățile fiscale conform Legii nr. 135/2022?

Soluția specialistului:

Conform art. 60 pct. 7 din Codul fiscal, sunt scutite de la plata impozitului pe venit persoanele fizice pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3), pentru activitatea desfășurată în România, până la 31 decembrie 2028 inclusiv, pentru care sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

a) angajatorii care desfășoară pe teritoriul României activități în sectorul agricol și în industria alimentară definite de următoarele coduri CAEN:

1. cod CAEN 01: Agricultură, vânătoare și servicii anexe

011 – Cultivarea plantelor nepermanente;

012 – Cultivarea plantelor din culturi permanente;

013 – Cultivarea plantelor pentru înmulțire;

014 – Creșterea animalelor;

015 – Activități în ferme mixte (cultura vegetală combinată cu creșterea animalelor);

016 – Activități auxiliare agriculturii și activități după recoltare;

2. cod CAEN 10: Industria alimentară;

b) angajatorii realizează cifra de afaceri din activitățile menționate la lit. a) în limita a cel puțin 80% din cifra de afaceri totală. Pentru angajatorii nou-înființați, respectiv înregistrați la registrul comerțului/înregistrați fiscal începând cu luna iunie 2022, cifra de afaceri se calculează cumulativ de la data înregistrării, inclusiv luna în care se aplică scutirea, iar pentru angajatorii existenți la

data de 1 iunie 2022 se consideră ca bază de calcul cifra de afaceri realizată cumulativ de la începutul anului, respectiv cumulativ de la data înregistrării în cazul celor constituiți/înregistrați în perioada cuprinsă între începutul anului și data de 1 iunie 2022, inclusiv luna în care se aplică scutirea.

Pentru angajatorii existenți la data de 1 ianuarie a fiecărui an ulterior datei de 1 iunie 2022, cifra de afaceri din activitățile menționate la lit. a) se calculează cumulativ pentru perioada corespunzătoare din anul curent, inclusiv luna în care se aplică scutirea. Această cifră de afaceri se realizează pe bază de contract sau comandă și acoperă manoperă, materiale, utilaje, transport, echipamente, dotări, precum și alte activități auxiliare necesare activităților menționate la lit. a). Cifra de afaceri va cuprinde inclusiv producția realizată și nefacturată;

c) veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3), realizate de persoanele fizice pentru care se aplică scutirea, sunt calculate la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 lei lunar. Scutirea se aplică pentru sumele din venitul brut lunar de până la 30.000 lei, obținut din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3), realizate de persoanele fizice. Partea din venitul brut lunar ce depășește 30.000 lei nu va beneficia de facilități fiscale;

d) scutirea se aplică potrivit procedurii aprobate prin ordin al ministrului finanțelor.

Astfel cum se poate observa, la lit. c) este menționat că scutirea se aplică la un salariu de încadrare de minimum 3.000 lei pentru un program de lucru de 8 ore/zi. Prin urmare, dacă salariul de bază brut scade sub 3.000 lei inclusiv pentru sancțiune disciplinară, facilitățile nu se aplică, întrucât nu mai este îndeplinită condiția salariului minim.

Calculul salariului brut în cazul unui contract cu timp parțial

Cum se vor calcula salariile brute în industria alimentară în cazul contractelor individuale de muncă part-time, având în vedere prevederile Legii nr. 135/2022?

Soluția specialistului:

Conform art. 9 din Procedura din 2022 de acordare a facilităților fiscale în sectorul agricol și în industria alimentară, aprobată prin Ordinul nr. 1.525/2022:

Art. 9. – (1) Condiția prevăzută la art. 60 pct. 7 lit. c) din Codul fiscal, privind salariul brut de încadrare, se consideră îndeplinită după cum urmează:

a) în cazul contractelor individuale de muncă cu normă întreagă, încheiate potrivit legii, veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor sunt calculate la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 de lei lunar. Salariul minim brut pe țară de 3.000 de lei lunar este stabilit proporțional cu câștigul salarial brut de bază pentru un program de lucru în medie de 167,333 de ore pe lună. Pentru salariații care au încheiate, potrivit legii, contracte de muncă cu timp parțial, facilitățile fiscale se

acordă numai dacă câștigul salarial brut de bază este stabilit proporțional cu câștigul brut de bază pentru un program de lucru normal de 8 ore/zi.

(2) Pentru veniturile lunare din salarii și asimilate salariului, realizate în baza unui contract individual de muncă, mai mici de 3.000 de lei/lună, facilitățile fiscale se acordă numai dacă este îndeplinită condiția ca salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, să fie de minimum 3.000 de lei lunar, pentru un program de lucru în medie de 167,333 de ore pe lună.

Din prevederile legale citate rezultă că salariul de bază minim trebuie să fie de 3.000 lei proporțional cu timpul lucrat. Salariul de bază brut minim se stabilește astfel:

$3.000 \text{ lei} \times \text{nr. ore lucrătoare pe lună conform CIM} / \text{numărul de ore lucrătoare din lună.}$

Spre exemplu, în luna iulie, un salariat angajat cu timp parțial de 4 ore/zi are 84 de ore lucrătoare conform contractului individual de muncă, $3.000 \text{ lei} \times 84 / 168 = 1.500 \text{ lei.}$

Cum se evidențiază valoarea tichetelor de masă cu zecimale în statul de plată?

Dacă societatea acordă tichete de masă cu valoarea 20,17 lei, iar angajatul are dreptul la 20 de tichete, în statul de salarii se evidențiază suma 403,40 lei (pentru a asigura corectitudinea notei contabile cu tichetele) sau trebuie să evidențiem suma rotunjită de 403 lei?

Soluția specialistului:

Conform O.U.G. nr. 47/2005 privind unele măsuri care trebuie luate pentru punerea în aplicare a Legii nr. 348/2004 privind denominarea monedei naționale, salariile de bază, pensiile, indiferent de sursa de finanțare, și indemnizațiile

de șomaj vor fi întregite la un leu în favoarea persoanei care beneficiază de dreptul respectiv.

Astfel, cum se prevede la art. 6 din această ordonanță, prevederile art. 4 se aplică și asupra drepturilor prevăzute la art. 1 (printre care se regăsesc și veniturile din salarii și asimilate salariilor – cum sunt și tichetele de masă), care se stabilesc după data de 30 iunie 2005. Așadar, venitul lunar din salarii și asimilat salariilor

(inclusiv contravaloarea tichetelor de masă) se întregeste la un leu în favoarea persoanei care beneficiază de dreptul respectiv.

Impozitul și contribuțiile se stabilesc în monedă nouă, la nivel de leu, fără subdiviziuni, prin rotunjire la un leu pentru fracțiunile de peste 50 de bani, inclusiv și prin neglijarea fracțiunilor de până la 49 de bani inclusiv, conform precizărilor aprobate prin O.M.F.P. nr. 978/2005.

Obligațiile angajatorului în cazul salariaților care prezintă certificat de handicap

Astăzi am primit din partea unei salariate certificatul de încadrare în grad de handicap. Ce obligații avem, ca angajator, față de aceasta? Cum se modifică contribuțiile aferente salariului acestei angajate?

Soluția specialistului:

În cazul persoanelor cu handicap, H.G. nr. 355/2007 prevede realizarea unui examen special de medicul de medicină a muncii prin care acesta stabilește aptitudinea în muncă a persoanei cu handicap pentru locul de muncă ce urmează să fie ocupat. În cadrul examenului, medicul de medicină a muncii va stabili dacă salariața este aptă să presteze activitate conform locului de muncă pe care îl ocupă.

Totodată există posibilitatea ca salariatei să i se fi recomandat de către comisia care a încadrat-o în grad de handicap să presteze activitate cu program redus în baza art. 83 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap. În consecință:

- salariața să prezinte documentele de la comisia de evaluare din care să rezulte ce program de lucru i-a fost recomandat de către comisie, precum și certificatul de încadrare în grad de handicap;
- medicul de medicină a muncii să stabilească faptul că salariața este aptă pentru prestarea

activității corespunzătoare locului de muncă în cadrul examenului special.

Nu menționați în ce grad de handicap este încadrată salariața. Verificați certificatul de handicap și dacă rezultă din el că salariața a fost încadrată în grad de handicap accentuat sau mediu, salariața va fi scutită de la plata impozitului pe venit în baza art. 60 din Codul fiscal. Dacă gradul de handicap nu este grav sau accentuat, impozitul pe venit se datorează. Contribuțiile sociale se datorează indiferent de gradul de handicap în care este încadrată salariața, întrucât nu există scutiri de la plata contribuțiilor sociale pentru niciun fel de grad.

Persoana cu handicap are dreptul la adaptarea rezonabilă a locului de muncă în baza art. 83 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 448/2006, iar în situația în care este concediată are dreptul la un preaviz de 30 de zile lucrătoare.

Angajatorul poate beneficia de decontarea cheltuielilor efectuate pentru adaptarea rezonabilă la locul de muncă în condițiile stabilite prin Procedura privind modalitatea de decontare a sumelor de bani acordate angajatorilor pentru adaptarea rezonabilă la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități angajate ca urmare a implementării proiectului „Facilitarea inserției pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități” POCU/605/3/1/130164, aprobată prin Ordinul nr. 743/2022 emis de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

Plata contribuției de asigurări sociale pentru completarea stagiului de cotizare. Precizări utile

Pentru o persoană care are lipsă 12 luni în cartea de muncă în anii 1990-1991 și dorește să își achite stagiul de cotizare aferent acestor luni, perioada aceasta se ia în calcul la stabilirea vechimii și a stagiului de cotizare pentru pensie anticipată sau doar pentru pensie limită de vârstă?

Soluția specialistului:

Potrivit art. I din OUG nr. 163/2020, prin derogare de la prevederile din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la asigurarea în sistemul public de pensii în baza unui contract de asigurare, și ale Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la contribuabilii sistemului public de pensii, persoanele care nu au calitatea de pensionari pot efectua plata contribuției de asigurări sociale pentru perioade de

statele membre ale Uniunii Europene sau în alte state cu care România aplică instrumente juridice internaționale în domeniul securității sociale.

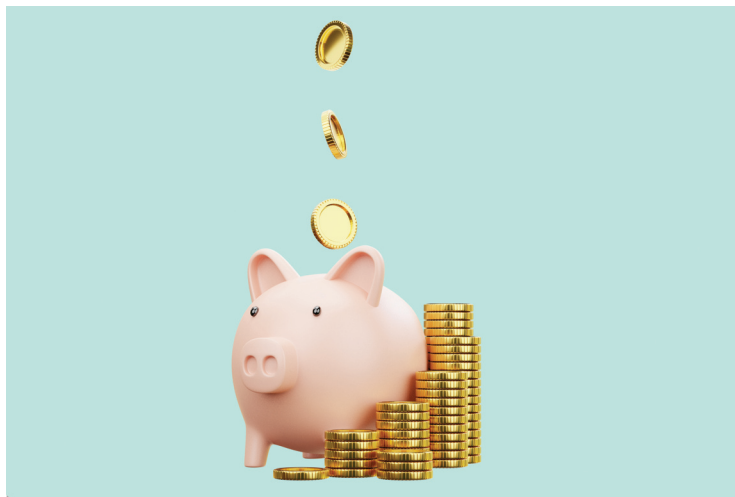
Perioadele de timp pentru care se poate încheia contractul de asigurare socială și efectua plata contribuției de asigurări sociale sunt cele cuprinse între data împlinirii vârstei de 18 ani și data împlinirii vârstei standard de pensionare, vârsta standard de pensionare fiind cea prevăzută în Anexa nr. 5 la Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare (alin. (2) și (3) ale aceluiași articol).

Totodată, la alin. (1) al art. II din ordonanța precizată se stabilește că până la data de 1 septembrie 2023, persoanele prevăzute la art. I pot încheia un contract de asigurare socială în vederea obținerii pensiei pentru limită de vârstă, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 1.

În acest context, din coroborarea art. I și dispozițiile art. II alin. (1) mai sus-citate, apreciem că persoana în cauză poate încheia contract de asigurare pentru efectuarea plății contribuțiilor de asigurări sociale pentru perioade anterioare nevalorificate doar pentru deschiderea drepturilor de pensie pentru limită de vârstă.

Înțelegem că intenția legiuitorului este exprimată în acest sens, întrucât în cuprinsul dispozițiilor legale invocate se face vorbire expresă atât despre vârsta standard de pensionare prevăzută în Anexa nr. 5 la Legea nr. 263/2010, cât și la acest tip de pensie.

În plus, la art. IV alin. (1) din O.U.G. nr. 163/2020 se reglementează că perioadele pentru care persoanele prevăzute la art. I achită contribuția de asigurări sociale se consideră stagiul de cotizare în sistemul public.



cel mult 6 ani anteriorii lunii încheierii contractului de asigurare, în care persoana nu a realizat stagiul de cotizare sau stagiul asimilat stagiului de cotizare în sistemul public de pensii sau într-un sistem de asigurări sociale neintegrat acestuia, în țară, în

Din punctul de vedere al stagiului de cotizare, incidente sunt dispozițiile art. 3 alin. (1) lit. p) din Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare, care stabilesc că stagiul de cotizare este perioada de timp pentru care s-au datorat contribuții de asigurări sociale la sistemul public de pensii, precum și cea pentru care asigurații cu declarație individuală de asigurare sau contract de asigurare socială au datorat și au plătit contribuții de asigurări sociale la sistemul public de pensii.

În ceea ce privește vechimea în muncă, relevanță prezintă dispozițiile art. 16 alin. (5) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, conform cărora munca

prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

În condițiile în care stagiul de cotizare este diferit de vechimea în muncă, iar acestea sunt reglementate expres de legi speciale diferite, și având în vedere că în cuprinsul art. IV alin. (1) anterior citat se precizează în mod clar că perioadele pentru care se achită contribuția de asigurări sociale reprezintă stagiul de cotizare în sistemul public, apreciem că, urmare a achitării acestor contribuții, respectiva perioadă va putea fi considerată stagiul de cotizare, însă nu va reprezenta vechime în muncă, în sensul Codului muncii.

Instanța a decis

Suspendarea contractului individual de muncă pentru absențe nemotivate

Nu de puține ori, în practică, se întâmplă ca salariații să absenteze nemotivat.

Potrivit art. 51 alin. (2) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

Așadar, textul prevede că suspendarea pentru absențe nemotivate poate interveni în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

De aceea, angajatorii trebuie să aibă în vedere reglementarea într-unul dintre aceste documente a condițiilor în care are loc suspendarea contractului individual de muncă.

Într-o speță judecată de Curtea de Apel București, angajatorul a suspendat contractul individual de muncă încheiat cu unul dintre salariați pentru absențe nemotivate fără să reglementeze condițiile în care are loc suspendarea contractului individual de muncă.

Curtea, la solicitarea salariatului, a anulat decizia de suspendare emisă de angajator, motivat de faptul că, „pentru a fi incident acest motiv de suspendare a contractului individual de muncă, nu este suficientă invocarea dispozițiilor art. 51 alin. (2) din Codul muncii, ci este necesar (conform acestor prevederi legale) să fie prevăzute prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul angajatorului, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern, condițiile concrete în care poate fi luată această măsură de către angajator (numărul de absențe nemotivate care ar putea determina suspendarea, condițiile în care pot fi reluate raporturile de muncă etc). În cazul apelantei-pârâte (se referă la angajator) o asemenea procedură nu este reglementată prin acte interne, motiv pentru care suspendarea contractului individual de muncă prin Decizia nr. xx/xxxx nu s-a dispus în condițiile legii”.

Așa stând lucrurile, fiecare angajator trebuie să reglementeze, de preferat prin regulamentul intern, condițiile în care se suspendă contractul individual de muncă pentru absențe nemotivate.

Articole de specialitate

7 clauze care nu au ce căuta într-un contract de muncă

În contractul de muncă pe care îl încheiați cu un salariat nu pot fi incluse orice fel de clauze, chiar dacă salariatul e de acord cu ele și chiar dacă el însuși vi le solicită. De exemplu, nu puteți stabili ca el să muncească 7 zile din 7, cu plata aferentă, pe motiv că are nevoie de bani. Contractul de muncă este unul special, care trebuie să respecte condițiile fixate de Codul muncii. Iar una dintre aceste condiții este precizată la art. 38: salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege (cum ar fi, în exemplul dat, dreptul la repaus săptămânal).

Este interzis să inserați în contractele de muncă următoarele clauze:

1. Clauza de exclusivitate

Potrivit acesteia, salariatul se obligă să nu lucreze pentru niciun alt angajator, în timpul liber. Salariatul care a încheiat o asemenea clauză nu va putea cumula funcția deținută la angajatorul său cu nicio altă funcție.

Clauza de exclusivitate nu trebuie confundată cu clauza de neconcurență. Prin clauza de exclusivitate nu i se interzice salariatului să se angajeze la o firmă concurentă, ci la orice altă firmă. Utilitatea unei asemenea clauze apare în ipoteza în care angajatorul dorește ca salariatul, în timpul liber, să se odihnească, pentru a evita suprasolicitarea și a fi apt de muncă în condiții optime, a doua zi.

2. Clauza penală

Clauza aceasta se referă la situația în care în contract se prevede că salariatul va avea de plătit o anumită sumă (destul de consistentă) dacă îl va prejudicia în vreun fel pe angajator: va strica

echipamentul pe care lucrează, va realiza cu neglijență anumite operațiuni, va pierde clienți prin conduita sa etc.

O astfel de clauză nu produce niciun efect. Dacă dorește angajarea răspunderii patrimoniale a salariatului, angajatorul va trebui să evalueze prejudiciul abia după ce fapta va fi fost săvârșită. El va trebui să dovedească fapta, prejudiciul, vinovăția salariatului și legătura de cauzalitate între faptă și prejudiciu.

3. Clauze prin care este afectată libertatea de afiliere la un sindicat

Este vorba aici despre clauze prin care salariatului i s-ar impune prin contract să nu devină membru de sindicat sau să devină membru doar al unui anumit sindicat.

4. Clauze prin care se restrânge dreptul la grevă

Numai legea poate restrânge dreptul la grevă și asta numai pentru protecția unui interes public. Orice clauză contractuală prin care salariatul s-ar angaja să se abțină de la participarea la o eventuală grevă este nulă de drept, neproducând niciun efect.

5. Clauze de interzicere sau condiționare a demisiei

Salariatul are dreptul de a demisiona în mod nerestricționat, ca urmare sunt interzise clauzele prin care:

- se prevede un termen de preaviz mai îndelungat decât cel legal;
- se condiționează demisia de găsirea unui înlocuitor;
- se condiționează demisia de acordul șefului de departament;

- se interzice demisia în cazul contractului de muncă încheiat pe durată determinată;
- se prevede o sumă care trebuie plătită, cu titlu de despăgubiri. Face excepție ipoteza în care între părți s-a încheiat un contract de formare profesională;
- se condiționează demisia de finalizarea unui proiect sau de atingerea unui obiectiv.

6. Clauza de stabilitate

O variantă a clauzei de interzicere sau condiționare a demisiei o constituie această clauză de stabilitate, prin care salariatului i se cere să nu înceteze din voință proprie contractul de muncă, pentru o anumită perioadă de timp. Clauza, evident, este nulă. Salariatul nu poate renunța la

niciunul dintre drepturile sale, deci nici la dreptul de a demisiona.

7. Clauza compromisorie

În contractele civile (nu în cele de muncă!), părțile pot prevedea ca litigiile dintre ele să se soluționeze prin arbitraj, inserând în contract o așa-numită „clauză compromisorie”. Aceasta înseamnă că, în caz de litigiu, părțile nu se vor adresa instanței, ci unui arbitru.

În dreptul muncii, numai conflictele colective pot fi soluționate pe calea arbitrajului. Se consideră că salariatul are dreptul de a se adresa instanței (beneficiind, între altele, de caracterul public al procesului) și că nu poate renunța în niciun fel la acest drept.

Dacă angajații urmează un curs de formare profesională, se consideră că ei muncesc în acest timp?

Conform art. 194 din Codul muncii, angajatorul are obligația de a asigura, pe cheltuiala lui, formarea profesională a salariaților, cel puțin o dată la 2 ani sau o dată la 3 ani, în funcție de dimensiunile companiei. Întrebarea este: perioada în care angajații se află la formare profesională constituie timp de muncă? Mai mult chiar, dacă respectiva formare profesională se desfășoară după orele de program, nu cumva ea are regimul juridic al orelor suplimentare și trebuie plătită ca atare?

Până de curând, aproape unanim, instanțele considerau că perioada de formare profesională a salariatului, la inițiativa angajatorului, nu constituie timp de muncă. Și, implicit, din moment ce ea nu era privită ca muncă, nici nu putea fi încadrată ca ore suplimentare. Însă situația aceasta s-a schimbat.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a decis, în Cauza C 909/19, că „perioada în care un lucrător

urmează o formare profesională care îi este impusă de angajatorul său, care se desfășoară în afara locului său obișnuit de muncă, în localurile prestatorului serviciilor de formare și în care nu își exercită atribuțiile obișnuite **constituie timp de lucru**”.



Așadar, formarea profesională impusă de angajator constituie timp de muncă, iar acest lucru, evident, are consecințe. Astfel:

1) Dacă respectiva formare profesională se prelungește după orele de program, angajatorul va trebui nu numai să achite cursurile de formare profesională, ci să îl și plătească suplimentar pe salariatul care le urmează. Art. 123 din Codul muncii spune că orele suplimentare se compensează prin ore libere plătite sau cu un spor la salariu ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază;

2) În România, repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive (art. 137 alin. (1) din Codul muncii), ceea ce înseamnă că formarea nu se poate desfășura în zilele de repaus săptămânal, de exemplu în weekend.

3) Art. 115 alin. (2) din Codul muncii spune că, după 12 ore de lucru, salariatul are dreptul la o perioadă de repaus de 24 de ore. Așadar, în cazul

în care salariatul ar urma un curs de formare profesională de 4 ore într-o zi lucrătoare, după orele de program, el nu ar mai putea lucra în ziua imediat următoare.

4) Salariații cu fracțiune de normă nu pot presta ore suplimentare, deoarece în cazul lor munca suplimentară este considerată muncă nedeclarată. Iar angajatorul care primește la muncă un salariat part-time în afara programului său de lucru poate fi amendat. Ca urmare, un salariat cu fracțiune de normă nu va putea fi format profesional decât cu scoatere din producție (niciodată după orele de program).

Desigur, vorbim aici doar despre formarea profesională din inițiativa angajatorului. Dacă formarea profesională se realizează **din inițiativa salariatului**, atunci această perioadă nu constituie timp de muncă și toate problemele enumerate mai sus dispar.

Aveți un salariat indisciplinat? Iată cele 5 moduri permise de lege în care îl puteți pedepsi

Conform art. 248 din Codul muncii, atunci când un angajat comite o abatere disciplinară, sunt 5 sancțiuni mari și late pe care le puteți aplica. Aveți libertatea deplină să o alegeți pe oricare dintre ele, decizia vă aparține în totalitate, singura condiție este ca ea să fie în conformitate cu regulamentul intern al firmei (pe care tot dvs. l-ați scris). Să vedem în continuare câteva lucruri de bază pe care trebuie să le știți despre fiecare dintre aceste 5 sancțiuni.

1) Avertismentul scris

Este cea mai ușoară sancțiune și are avantajul, pentru dvs., că poate fi aplicată fără o cercetare disciplinară prealabilă. Scăpați astfel de o etapă destul de laborioasă. Sancțiunea este avantajoasă

și pentru salariat, deoarece nu are efecte pecuniare sau de altă natură. Dar rețineți că, asemenea oricărei alte sancțiuni, și ea poate fi contestată în instanță.

2) Retrogradarea din funcție

Măsura poate fi aplicată pentru o perioadă de maximum 60 de zile și este însoțită de diminuarea salariului, corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea. De observat că avem de-a face aici cu o dublă modificare a contractului de muncă (se modifică atât funcția, cât și salariul), o modificare care, prin excepție, poate fi dispusă în mod unilateral de către angajator.

Câteva precizări importante cu privire la retrogradare:

- nu oricărui salariați li se poate aplica această sancțiune, ci doar celor care au în subordine alți salariați. Prin retrogradare, ei trec de pe o funcție de conducere pe una de execuție și își pierd astfel prestigiul poziției ierarhice în firmă (se poate spune că aceasta este de fapt adevărata sancțiune, nu reducerea salariului);
- retrogradarea presupune efectiv trecerea salariatului într-o altă muncă. Deci el nu va continua să desfășoare fix aceeași activitate ca înainte de a fi fost retrogradat, doar că pe un salariu mai mic. Nu. El va presta altă muncă și va avea alte responsabilități, desigur, în cadrul general al profesiei sale;
- sancțiunea retrogradării are caracter temporar (pentru maximum 60 de zile). Măsura prin care s-ar dispune o retrogradare definitivă este lovită de nulitate.

3) Reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%

În funcție de împrejurările faptei, aveți posibilitatea să individualizați această sancțiune și să stabiliți procentul exact al reducerii, în intervalul 5-10%. Atenție, limita de 10% nu poate fi depășită nicicum. Orice instanță va invalida imediat o reducere cu, să zicem, 20%, deoarece nu există bază legală pentru o astfel de sancțiune.

Măsura poate fi dispusă cu titlu de sancțiune disciplinară, și nu cu caracter de despăgubire, pentru a acoperi un prejudiciu. Da, e posibil ca abaterea disciplinară a salariatului să fi dus și la producerea unui prejudiciu, dar pentru acoperirea acestuia trebuie angajată răspunderea patrimonială, care este complet diferită de răspunderea disciplinară.

4) Reducerea salariului de bază și, după caz, a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%

De menționat aici că, potrivit art. 277 din Codul muncii, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului. Asta înseamnă că, în lipsa unor

prevederi legale exprese, aveți prerogativa stabilirii funcțiilor de conducere și, corespunzător, a persoanelor care au dreptul la indemnizație de conducere.

5) Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă

Este cea mai aspră sancțiune disciplinară, singura lipsită de caracter temporar. Puteți dispune concedierea ca sancțiune disciplinară în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii sau



de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern.

Extrem de important!

Spuneam în introducere că aveți libertatea deplină să alegeți ce sancțiune aplicați pentru salariatul indisciplinat. Dar, în cazul în care acesta contestă în justiție sancțiunea aplicată, instanța o poate schimba!

Astfel, ea poate să considere că sancțiunea în cauză, deși corect aplicată din punct de vedere procedural, a fost prea aspră în raport cu abaterea săvârșită și, ca urmare, o poate înlocui cu o altă sancțiune. Este ceea ce a stabilit Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr. 11/2013. De aceea, trebuie să fiți în măsură să justificați ferm de ce ați ales o anumită sancțiune disciplinară, și nu alta.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Viitorul pe piața muncii: între telemuncă și sistemul de lucru hibrid

Pandemia de COVID-19 a fost un accelerator pentru reglementarea telemuncii, astfel că tot mai multe state membre ale Uniunii Europene (UE) și-au actualizat legislația sau au adoptat noi reglementări în acest sens. Modificările au urmărit în mod special regimul de telemuncă, accesul la munca la distanță, organizarea timpului de lucru, dreptul la deconectare, precum și compensarea unor cheltuieli pentru telemuncă.

Atât angajații, cât și angajatorii au fost nevoiți să se adapteze unui nou mod de lucru, iar telemunca a devenit, în scurt timp, o modalitate optimă de organizare a muncii la nivelul întregii Uniuni.

Potrivit estimărilor, proporția angajaților care vor continua să lucreze la distanță după pandemie este considerabilă. Sondajele online realizate de Eurofound, în 2020 și 2021, privind *Viața, munca și COVID-19* au arătat că mai mult de două treimi dintre angajații din UE au indicat o preferință pentru lucrul de acasă cel puțin parțial sau într-o manieră hibridă după eliminarea tuturor restricțiilor. În plus, s-a estimat că mai mult de o treime din angajările la nivelul celor 27 de state UE vor fi ulterior desfășurate la distanță.

87% din angajați își doresc să lucreze cel puțin o zi pe săptămână la birou

Nevoia de a socializa și de a reveni oarecum la viața dinaintea pandemiei îi determină pe unii angajați să își dorească să revină la muncă cel puțin o zi pe săptămână.

Conform unei cercetări Steelcase desfășurate în rândul a 4.986 de participanți din 11 țări, 87%

din angajați vor să petreacă cel puțin o zi pe săptămână la birou. Întrebați unde ar prefera să lucreze, 21% ar alege biroul companiei lor, 45% ar vrea să lucreze de acasă, în timp ce 34% nu au o anumită preferință.

Studiul Steelcase, o companie internațională de soluții arhitecturale, a urmărit schimbările apărute în mentalitatea angajaților și impactul dat de un spațiu de lucru optim pentru dezvoltarea productivității și conexiunii dintre angajați.

Concluziile studiului arată că oamenilor cărora le place să lucreze de la birou sunt cu 33% mai implicați în task-urile zilnice, cu 9% mai productivi, cu 30% mai conectați la cultura organizațională și cu 20% mai puțin predispuși să aleagă alt cadru de desfășurare a activităților. În plus, angajații optează pentru spații de lucru care le avantajează capacitatea de concentrare și prin intermediul cărora sunt susținute colaborările mai eficiente:

- 64% apreciază spațiile de colaborare hibride,
- 62% apreciază enclavele pentru o singură persoană destinate întâlnirilor hibride,
- 61% apreciază intimitatea pe care o poate oferi un spațiu personal la birou,
- 52% apreciază spațiile informale pentru a se conecta cu colegii.

Deși își doresc autonomia și flexibilitatea oferite de munca remote sau hibridă, angajații caută totodată libertatea de a alege și de a cultiva un sentiment de apartenență, iar rolul angajatorilor este esențial în ușurarea tranziției acestora, în implementarea unui stil de lucru convenabil și necesar ambelor părți.