



Se poate acorda primă de Paști unui salariat aflat în concediu medical?

**O societate are activități și în construcții, și în transporturi.
Toți salariații beneficiază de facilități?**

Tatăl poate beneficia de CCC în timp ce mama se află în concediu de maternitate pentru alt copil?

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, Bigstock-
photo, maxpixel, freepik

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

© 2021 – 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 pier-
dere 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

Ce este hărțuirea morală? Atenție la prevederea-capcană
din Legea nr. 167/2020! 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Se poate pune poprire pe indemnizația de hrană?6

Ce tip de contract trebuie încheiat pentru a beneficia de serviciile
unui influencer?..... 7

Sumele aferente tichetelor cadou se pot acorda și în numerar?7

Un salariat fără stagiu complet de cotizare poate beneficia
de concediu medical?..... 8

O situație în care nu se aplică facilitățile din domeniul construcțiilor 9

Tatăl poate beneficia de CCC în timp ce mama se află în concediu
de maternitate pentru alt copil? 9

Ce obligații fiscale are o persoană care obține pensie atât în România,
cât și în Germania? 10

Se poate acorda primă de Paști unui salariat aflat în concediu medical? 11

Se poate înregistra în ReviSal suspendarea unui CIM dacă nu există
un document justificativ? 11

Societatea care utilizează salariați temporari nu poate
să le acorde acestora niciun fel de venituri..... 12

Decontarea fără documente justificative a cheltuielilor
de cazare în delegație 13

Un salariat cu Covid-19 nu are medic de familie.
Cum poate beneficia, totuși, de concediu medical?..... 14

Deducerea personală se acordă doar la locul unde salariatul
are funcția de bază 14

Detășarea parțială nu este reglementată de Codul muncii 15

O societate are activități și în construcții, și în transporturi.
Toți salariații beneficiază de facilități? 15

Concediul medical se suprapune cu un concediu fără plată.
Ce înregistrări se fac în ReviSal?..... 17

Instanța a decis

Puteți scăpa de amenzi! Verificați întotdeauna termenul de prescripție!..... 17

Articole de specialitate

În ce condiții se pot deconta, în 2021, serviciile turistice pentru salariați.

Regimul fiscal aplicabil 18

Salariați cu un statut special și cu responsabilități speciale 19

10 clauze obligatorii care trebuie să se regăsească
în contractul de telemuncă 20

5 amenzi dure pe care le puteți lua pe linie de SSM 22

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Valoarea amenzilor și numărul angajatorilor sancționați de Inspectia Muncii,
în creștere în 2020.

Se impune intensificarea controalelor 23

Ce este hărțuirea morală? Atenție la prevederea-capcană din Legea nr. 167/2020!

de Gabriela Diță



Întâlnim o situație frecvent în cadrul companiilor din România: angajatorul vrea să scape de unul dintre salariații săi, pe care nu-l simpatizează. Nu poate însă să-l concedieze pur și simplu, deoarece Codul muncii enumeră foarte clar situațiile (puține) în care se poate lua măsura concedierii. Așa că angajatorul în cauză apelează la ceea ce se numește hărțuire morală.

Concret, îl intimidează pe salariat prin limbaj sau gesturi, îl amenință, îl umilește în fața colegilor, îl împovărează cu sarcini foarte multe sau, din contră, nu-i dă nimic de lucru și îl izolează, scopul fiind să-l determine să plece singur din firmă.

Până de curând, strategia aceasta chiar funcționa, pentru că legislația referitoare la hărțuirea morală era destul de vagă, cu prevederi foarte generale, fără nimic concret și fără sancțiuni în caz de abuzuri. Dar din august anul trecut, lucrurile s-au schimbat radical: Legea nr. 167/2020 a venit cu reglementări clare în domeniul hărțuirii la locul de muncă și a introdus amenzi foarte dure, care ajung până la 200.000 de lei.

Acum, dvs. vă puteți gândi că dacă în firma dvs. atmosfera e OK, toată lumea se înțelege bine cu toată lumea și nu există nici urmă de hărțuire, sunteți la adăpost de aceste amenzi. Doar că greșiți!

În Legea nr. 167/2020 există o prevedere-capcană, un articol care spune că „angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în **regulamentul intern al unității** de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă”.

Ați prevăzut astfel de sancțiuni în regulamentul intern? Nu? Atunci sunteți pasibil, conform aceleiași legi, de o amendă de la 30.000 la 50.000 de lei.

Așadar, nu contează dacă în firma dvs. s-a produs efectiv vreun act de hărțuire, asta nu e relevant. Aveți obligația să completați regulamentul intern cu sancțiunile în cauză, indiferent de cât de sănătos și de armonios este mediul de lucru în firma dvs. Asta verifică inspectorii, pentru că ei știu că mai toți angajatorii trec cu vederea această obligație relativ recentă.

Atenție, deci! Simpla lipsă din regulamentul intern a sancțiunilor pentru angajații care săvârșesc acte de hărțuire morală se sancționează cu amendă de până la 50.000 de lei! Iar în cazurile reale de hărțuire morală puteți fi obligat de instanță să plătiți nu numai o amendă, ci și despăgubiri, daune morale, precum și costul consilierii psihologice de care salariatul hărțuit are (eventual) nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii.

Noutăți legislative

Măsura Kurzarbeit privind reducerea timpului de lucru

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 720 din 10 august 2020, cu modificările ulterioare, reglementează măsura Kurzarbeit în dreptul românesc.

Reglementarea a fost recent modificată prin Legea nr. 58/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 345 din 5 aprilie 2021.

Potrivit noii reglementări, **posibilitatea reducerii timpului de muncă s-a extins de la 50% la 80%**, astfel încât, în prezent, **angajatorii au posibilitatea reducerii timpului de muncă a salariaților cu cel mult 80%** din durata zilnică, săptămânală sau lunară prevăzută în contractul individual de muncă în caz de stare de urgență, alertă sau asediu, dar **numai cu acordul scris al salariaților**, salariile scăzând cu 25% în perioada respectivă.

Reducerea timpului de muncă se stabilește prin decizia angajatorului, pentru o perioadă de cel puțin **5 zile lucrătoare**, cuprinse în perioada de 30 de zile calendaristice, începând cu prima zi de aplicare efectivă a măsurii.

Decizia angajatorului privind reducerea timpului de muncă, programul de lucru, modul de repartizare a acestuia pe zile și drepturile salariale aferente se comunică salariatului cu cel puțin **5 zile** înainte de aplicarea efectivă a măsurii. Prin excepție, comunicarea către salariat se face cu **cel puțin 24 de ore** anterior aplicării efective a măsurii, în cazul în care intervine o modificare a programului de lucru determinată de o creștere a activității angajatorului care necesită suplimentarea personalului sau în cazul în care se impune înlocuirea unui salariat care se află în imposibilitatea de a presta activitate conform programului său de lucru.

(Legea nr. 58 din 2 aprilie 2021 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 211/

2020 privind prelungirea aplicării unor măsuri de protecție socială adoptate în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 345 din 5 aprilie 2021)

Valoarea tichetelor culturale în 2021

Pentru semestrul I al anului 2021, valoarea sumei care se acordă lunar, respectiv ocazional, sub formă de tichete culturale, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, este de **maximum 160 lei/lună, respectiv de maximum 320 lei/eveniment**.

Această valoare nominală a tichetelor culturale se aplică și pentru primele două luni ale semestrului II al anului 2021, respectiv august 2021 și septembrie 2021.

(Ordin comun al ministrului finanțelor și al ministrului culturii nr. 438/2782/2021 pentru stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de tichete culturale pentru semestrul I al anului 2021, publicat în Monitorul Oficial nr. 327 din 31 martie 2021)

Ajutoare sociale reglementate în Regulamentul intern

Începând cu data de 1 martie 2021, angajatorii pot acorda salariaților veniturile sociale cum ar fi ajutoare de naștere, deces, cadourile de Paști, Crăciun, 8 Martie, 1 iunie, transportul la și de la locul de muncă, inclusiv în ipoteza în care sunt reglementate în regulamentul intern. Până la această dată era obligatoriu să fie menționate în contractul de muncă (individual sau colectiv), altfel aceste venituri se impozitau și se taxau cu contribuții sociale.

mobilității muncii în UE și a problemelor de remunerare;

c) prin urmărirea obiectivului general al actului legislativ, propunerea prezintă o serie de avantaje pentru România precum reducerea inegalităților sociale și economice și stabilizarea forței de muncă în condițiile unei migrații excesive a românilor.

(Hotărârea Senatului României nr. 19/2021 referitoare la propunerea de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană – COM (2020) 682 final, publicată în Monitorul Oficial nr. 296 din 24 martie 2021)

Din practică

Se poate pune poprire pe indemnizația de hrană?

Este indemnizația de hrană un ajutor cu destinație specială, pentru asigurarea traiului zilnic, conform prevederilor articolului 728 alin. (7) din Codul de procedură civilă privind limitele urmăririi veniturilor bănești?

Soluția specialistului:

Prevederile alin. (7) al art. 729 din Codul de procedură civilă stabilesc că alocațiile de stat și indemnizațiile pentru copii, ajutoarele pentru îngrijirea copilului bolnav, ajutoarele de maternitate, cele acordate în caz de deces, bursele de studii

acordate de stat, diurnele, precum și orice alte asemenea indemnizații cu destinație specială, stabilite potrivit legii, nu pot fi urmărite pentru niciun fel de datorii.

Nu există nicio prevedere legală în care să se menționeze ce se înțelege prin indemnizație cu destinație specială, astfel încât să putem spune cu exactitate dacă indemnizația de hrană poate fi sau nu poprită.

Prin decizia ICCJ nr. 21/2015 s-a admis recursul în interesul legii și s-au statuat următoarele: „În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 527 alin. (2) și art. 529 alin. (1) și (2) din Codul civil, echivalentul valoric al normei de hrană nu se include în totalul veniturilor nete lunare în raport de care se stabilește pensia de întreținere datorată de către părinte copilului”.

Deși situația avută în vedere de Înalta Curte de Casație și Justiție la pronunțarea acestei soluții era cu referire strictă la norma de hrană pentru militari, considerăm că această soluție poate fi avută în vedere și la situația de poprire a indemnizației de hrană. Decizia ICCJ o puteți vizualiza aici:

<https://www.scj.ro/1093/Detalii-jurisprudență?customQuery%5B0%5D.Key=id&customQuery%5B0%5D.Value=125608>



Concediul medical se suprapune cu un concediu fără plată. Ce înregistrări se fac în ReviSal?

Un salariat a solicitat o zi de concediu fără plată pentru data de 15.03.2021. Toată documentația a fost întocmită și am efectuat suspendarea în data de 12.03.2021 în ReviSal. Pe data de 15.03.2021 am încetat suspendarea contractului începând cu data de 16.03.2021. În decursul zilei de 15.03.2021, salariatul a venit cu un concediu medical inclusiv pentru data de 15.03.2021. Concediul fără plată nu îl mai pot anula din moment ce am și încetat suspendarea, singurul lucru la care mai pot să intervin este „corecție dată încetare”. Cum procedez în acest caz?

Soluția specialistului:

Asupra unei suspendări încetate nu se mai poate interveni cu alte înregistrări, cu excepția co-

recției datei de încetare. Conform recomandărilor Inspecției Muncii, situația se remediază prin radierea contractului individual de muncă, urmată de reînregistrarea acestuia cu toate modificările intervenite ulterior și transmiterea registrului după fiecare actualizare efectuată.

Această recomandare a Inspecției Muncii o puteți vizualiza urmând link-ul de mai jos la pagina 12.

https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/33689113/Raspunsuri+la+situatii+frecvente+privind+registrul+v10_Final3_04-01-2021/2cb00203-a1a5-48b3-9e67-d0ff65cc4d8f

Instanța a decis

Puteți scăpa de amenzi! Verificați întotdeauna termenul de prescripție!

Prescripția aplicării sancțiunii contravenționale exclude răspunderea contravențională datorită nerealizării acesteia în termenul stabilit de lege. OG nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor stabilește în art. 13 alin. (1) că aplicarea sancțiunii amenzii contravenționale se prescrie în termen de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Într-o speță, un angajator a fost amendat de inspectoratul teritorial de muncă cu amendă contravențională de 5.000 lei pentru că la data de

20 aprilie 2020 s-a modificat printr-un act adițional tipul contractului individual de muncă al unui salariat în contract individual de muncă cu clauză de telemuncă, iar modificarea tipului de contract nu a fost înregistrată în ReviSal în termenul prevăzut de H.G. nr. 905/2017. Astfel, angajatorul a înregistrat această modificare în format electronic în registrul general de evidență a salariaților la data de 15 iulie 2020.

Angajatorul a contestat procesul-verbal de sancționare și a invocat în contestație prescripția

dreptului inspectoratului teritorial de muncă de a aplica sancțiunea contravențională.

Instanța de judecată a constatat că data săvârșirii faptei contravenționale reținute în sarcina angajatorului este data de 20 aprilie 2020, având în vedere că contravenția prevăzută de art. 3 alin. (2) lit. e), art. 4 alin. (2) și art. 8 alin. (2) lit. e) din HG nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților este o contravenție omisivă, care se consideră comisă la momentul expirării termenului în interiorul căruia există obligația de a efectua actul în cauză.

Prin actul adițional s-a modificat tipul contractului de muncă în contract cu clauză de telemuncă, modificare ce a început să producă efecte din data de 20 aprilie 2020, iar potrivit art. 4 alin. (2) din H.G. nr. 905/2017, această modificare se transmite în registru cel târziu în ziua anterioară producerii modificării. Astfel, termenul în interiorul căruia angajatorul avea obligația de a transmite modificarea contractului a expirat în data de 20 aprilie 2020.

Angajatorul a transmis modificarea contractului individual de muncă la data de 15 iulie 2020, iar procesul-verbal prin care aceasta a fost sancționată a fost întocmit la data de 10 decembrie 2020.

Și, întrucât de la data săvârșirii contravenției, în concret data de 20 aprilie 2020, și până la momentul sancționării contravenției, la data de 10 decembrie 2020, au trecut mai mult de 6 luni, instanța a constatat că a intervenit prescripția aplicării sancțiunii amenzii contravenționale.

Având în vedere aceste considerente, instanța a admis plângerea contravențională și a anulat procesul-verbal prin care angajatorul fusese sancționat cu amendă de 5.000 lei.

Așadar, dacă au trecut mai mult de șase luni de la data săvârșirii faptei, angajatorii pot să invoce în contestațiile împotriva proceselor-verbale de stabilire a contravențiilor alături de alte motive de nelegalitate, prescripția dreptului de a se stabili răspunderea contravențională.

Articole de specialitate

În ce condiții se pot deconta, în 2021, serviciile turistice pentru salariați. Regimul fiscal aplicabil

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

Serviciile turistice, pe perioada concediului, inclusiv transportul, pentru salariat și membrii de familie ai acestuia, sunt venituri neimpozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale, în condițiile prevăzute în contractul de muncă sau în regulamentul intern, în baza prevederilor art. 76

alin. (4) lit. a) și art. 142 lit. b) din Codul fiscal. Posibilitatea menționării acestor venituri în regulamentul intern s-a reglementat prin O.U.G. nr. 13/2021, începând cu 01.03.2021.

Începând cu 01.01.2021 a fost limitată contravaloarea serviciilor turistice neimpozabilă și netaxabilă cu contribuții sociale la un câștig salarial mediu brut. Prin art. 15 din Legea nr. 16/2021, a bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021, câștigul salarial mediu brut utilizat la fun-

accidentelor de muncă se sancționează cu amendă contravențională de la 2.000 la 4.000 de lei.

**5. Firma dvs. are peste 50 de salariați?
Atunci sunteți obligat să înființați
un comitet SSM!**

Această obligație este prevăzută la art. 19 din Legea nr. 319/2006. Comitetul SSM are drept scop

să asigure implicarea lucrătorilor (salariaților) la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul securității și sănătății în muncă. Nerespectarea obligației legale a angajatorului de a înființa, a organiza și a asigura funcționarea Comitetului de securitate și sănătate în muncă constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 2.500 de lei la 5.000 de lei, conform art. 39 alin. (7) din Legea nr. 319/2006.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Valoarea amenzilor și numărul angajatorilor sancționați de Inspecția Muncii, în creștere în 2020. Se impune intensificarea controalelor

Numărul angajatorilor sancționați și valoarea amenzilor aplicate angajatorilor au înregistrat creșteri în anul 2020 comparativ cu anul precedent, după cum reiese din raportul anual de activitate al Inspecției Muncii.

Potrivit datelor publicate, **15.594 este numărul total al angajatorilor sancționați** ca urmare a celor **66.818 controale efectuate** anul trecut de inspectorii de muncă. Deși numărul total al controalelor este în scădere față de anul 2019, când au fost întreprinse 71.748 de controale, așadar cu aproximativ 5.000 mai puține, și au fost sancționați 15.361 de angajatori, cuantumului total al amenzilor a crescut considerabil în ultimul an:

- **123.437.800 lei este valoarea totală a amenzilor aplicate** în 2020, din care **123.033.100 lei valoarea amenzilor aplicate angajatorilor**, raportat la

