

Coordonator colectiv autori:
consilier juridic Gabriela Diță

Redactor-șef:
consilier juridic Gabriela Diță

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

Manager proiect:
Alexandra Dumitrache

Manager Centru de Profit:
Georgiana Bălașa

Director Creație-Producție:
Cristina Straton

DTP: Mirela Vasilescu

Corectură: Elvira Panaitescu

Fotografii: Adobestock

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

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

Publicație editată de:
RENTROP & STRATON

Senior Editor: George Straton
Director General: Octavian Breban

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

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

În această ediție:

Editorial

Încetarea contractului de muncă prin acordul părților e mai problematică decât pare 2

Noutăți legislative

Zile libere acordate părinților pe durata închiderii unităților de învățământ 3
Contractele de muncă ale angajaților aflați în carantină se suspendă de drept 4
Noi reguli pentru calculul indemnizației de concediu medical 6
S-a modificat procedura cererii pentru indemnizația de șomaj 7
Reglementări europene privind sănătatea și securitatea în muncă 7
Prevederi importante privind personalul militar 7
Practica judecătorească 10

Din practică

Cum se înregistrează salariații în ReviSal: pe sediul social sau pe punctul de lucru? 12
Se pot acorda tichete de masă pentru munca la domiciliu și telemuncă? 13
Probleme practice create de acordarea de zile libere părinților pe perioada închiderii școlilor 14
Se pot acorda tichete cadou de Paște și Crăciun doar anumitor salariați? 15

Instanța a decis

Aspecte sensibile care apar în cazul salariatelor care optează pentru continuarea activității după împlinirea vârstei de pensionare 16

Articole de specialitate

Nu confundați munca la domiciliu cu telemunca! Câteva aspecte importante 18
Singura clauză din contractul de muncă pe care angajatorul o poate modifica unilateral. Câteva aspecte importante 21
În ce condiții răspundeți patrimonial față de un angajat? Câteva aspecte importante 22

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Femeile din UE câștigă în medie cu 16% mai puțin decât bărbații Câteva aspecte importante 23

Noutăți legislative

Zile libere acordate părinților pe durata închiderii unităților de învățământ

Legea nr. 19 din 14 martie 2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, publicată în Monitorul Oficial nr. 209 din 14 martie 2020, se aplică tuturor angajaților din mediul public și privat.

Părinții care au copii cu vârsta de până la 12 ani, înscriși în cadrul unei unități de învățământ sau au copii cu dizabilități cu vârsta de până la 18 ani, înscriși în cadrul unei unități de învățământ și locul de muncă ocupat nu permite munca la domiciliu sau telemunca, beneficiază de zile libere pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ unde aceștia sunt înscriși, ca urmare a condițiilor meteorologice nefavorabile sau a altor situații extreme decretate astfel de către autoritățile competente cu atribuții în domeniu.

Persoanele au dreptul la zile libere plătite, pe toată perioada în care autoritățile competente decid închiderea respectivelor unități de învățământ.

Zilele libere se acordă la cererea unuia dintre părinți, depusă la angajatorul persoanei care va supraveghea copilul în această perioadă, însoțită de o declarație pe propria răspundere a celuilalt părinte, din care să rezulte că acesta nu a solicitat la locul său de muncă zile libere ce i s-ar cuveni potrivit prezentei legi.

Aceste prevederi se aplică angajaților din unitățile sistemului energetic național, din unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu, din unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, din transporturile pe căile ferate, din unitățile care asigură transportul în

comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă, doar cu acordul angajatorului.

Așadar, în sistemul bugetar este necesar acordul angajatorului.

Este asimilată părintelui și persoana singură din familia monoparentală, astfel cum este definită de Legea nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, republicată, cu modificările și completările ulterioare, respectiv reprezentantul legal al copilului, precum și persoana desemnată, potrivit legii, să exercite drepturile și să îndeplinească obligațiile părintești față de copil.

Cererea persoanei singure din familia monoparentală nu va mai fi însoțită de declarația pe propria răspundere (art. 2 alin. (3)).

Indemnizația pentru fiecare zi liberă se plătește din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al angajatorului și este în cuantum de 75% din salariul corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespunzător pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Astfel, în cazul salariilor mai mari decât valoarea salariului mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat (5.429 lei – este câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 conform art. 15 din Legea nr. 6/2020 a bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020), valoarea indemnizației de 75% se plafonează la valoarea câștigului salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Pentru perioada în care autoritățile competente decid închiderea unităților de învățământ, sumele

pentru plata indemnizației se decontează din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale, cu modificările ulterioare (art. 3 lit. a) și b) din Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale).

Constituirea, gestionarea și utilizarea Fondului de garantare are la bază următoarele principii:

a) principiul contributivității, conform căruia Fondul de garantare se constituie prin distribuirea din **contribuția asiguratorie pentru muncă** datorată de angajatori la bugetul de stat a cotei prevăzute la art. 220⁶ alin. (4) lit. a) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare;

b) principiul obligativității, potrivit căruia angajatorii au, conform legii, obligația de a participa la constituirea Fondului de garantare, **prin plata contribuției asiguratorii pentru muncă** prevăzute la art. 220³ din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare;

Astfel, prin derogare de la prevederile Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, cu modificările ulterioare, sumele pentru plata indemnizației se decontează din acest fond pe toată perioada în care autoritățile competente decid închiderea respectivelor unități de învățământ.

Până la închiderea anului fiscal, sumele decontate vor fi înapoiate Fondului de garantare din bugetul de stat, potrivit unei proceduri stabilite prin hotărâre a Guvernului.

Așadar, sumele decontate vor fi înapoiate Fondului de garantare din bugetul de stat, până la închiderea anului fiscal.

Procedura cu privire la acordarea zilelor libere în temeiul Legii nr. 19/2020 va fi aprobată prin hotărâre a Guvernului în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a Legii nr. 19/2020, respectiv în termen de 30 de zile începând cu data de

17 martie 2020 (art. 3 alin. (3) coroborat cu art. 6 din Legea nr. 19/2020 și art. 12 alin. (1) din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată în M.Of. nr. 260 din 21 aprilie 2010).

Art. 12: Intrarea în vigoare a actelor normative

(1) Legile și ordonanțele emise de Guvern în baza unei legi speciale de abilitare intră în vigoare la 3 zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, sau la o dată ulterioară prevăzută în textul lor. Termenul de 3 zile se calculează pe zile calendaristice, începând cu data publicării în Monitorul Oficial al României, și expiră la ora 24.00 a celei de-a treia zi de la publicare.

Contractele de muncă ale angajaților aflați în carantină se suspendă de drept

Carantina nu constituie o decizie a angajatorului. Direcția de sănătate publică este cea competentă să emită certificate de carantină pentru salariații cărora li se interzice continuarea activității din cauza unei boli contagioase. În acest caz, contractele lor de muncă se suspendă de drept, conform art. 50 lit. c) din Codul muncii.

Astfel, potrivit art. 18 lit. c) și art. 20 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 158/2005, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.074 din 29 noiembrie 2005, în scopul prevenirii îmbolnăvirilor și recuperării capacității de muncă, asigurații pot beneficia de concediu și indemnizație pentru carantină. Quantumul brut lunar al indemnizației pentru carantină reprezintă 75% din media veniturilor brute lunare din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar, pe baza cărora se calculează contribuția asiguratorie pentru muncă.

Asigurații beneficiază de concedii și de indemnizații, în baza certificatului medical eliberat de medicul curant, aflat în relație contractuală cu casele de asigurări de sănătate. Medicii curanți pot completa certificatele de concediu de carantină

Probleme practice create de acordarea de zile libere părinților pe perioada închiderii școlilor

Caz practic:

„Vă rog să ne îndrumați în privința noii Legi nr. 19/2020. Cum se procedează în cazul în care un părinte cere acest drept? Cum va fi pontat? Care este tratamentul fiscal și de asemenea cum se va deconta angajatorul cu această sumă? Vă rog să ne spuneți dacă am interpretat corect art. 3 alin. (3) al acestei legi, în sensul că angajatorul va plăti până la urmă aceste sume, chiar dacă ele se deduc inițial din CAM.”

Soluția specialistului:

Conform art. 2 din Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ:

(1) Zilele libere se acordă la cererea unuia dintre părinți, depusă la angajatorul persoanei care va supraveghea copilul în perioada prevăzută la art. 1 alin. (4).

(2) Cererea prevăzută la alin. (1) va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere a celuilalt părinte, din care să rezulte că acesta nu a solicitat la locul său de muncă zile libere ce i s-ar cuveni potrivit prezentei legi.

(3) Prevederile alin. (2) nu se aplică persoanei singure din familia monoparentală.

(4) Prevederile alin. (1) se aplică angajaților din unitățile sistemului energetic național, din unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu, din unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, din transporturile pe căile ferate, din unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă, doar cu acordul angajatorului.

Astfel, salariatul trebuie să depună la angajator o cerere pentru acordarea zilelor libere însoțită de

o declarație pe proprie răspundere a celuilalt părinte din care să rezulte că acesta nu a solicitat de la locul său de muncă zile libere pentru a supraveghea copilul. Această declarație nu se depune în situația în care salariatul este persoană singură din familia monoparentală.

Conform art. 3 din același act normativ:

(1) Indemnizația pentru fiecare zi liberă se plătește din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al angajatorului și este în cuantum de 75% din salariul corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat.

(2) Prin derogare de la prevederile Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, cu modificările ulterioare, sumele pentru plata indemnizației prevăzute la alin. (1) se decontează din acest fond numai pe perioada prevăzută la art. 1 alin. (4).

(3) Până la închiderea anului fiscal, sumele decontate potrivit alin. (2) vor fi înapoiate Fondului de garantare din bugetul de stat, potrivit unei proceduri stabilite prin hotărâre a Guvernului.

Din acest articol rezultă că indemnizația pentru fiecare zi liberă se plătește din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al angajatorului. Ulterior, angajatorul decontează sumele plătite din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale.

De asemenea, se precizează că până la închiderea anului fiscal, sumele decontate vor fi înapoiate Fondului de garantare din bugetul de

stat, potrivit unei proceduri stabilite prin hotărâre a Guvernului. Așadar:

- angajatorul plătește sumele din bugetul propriu;
- angajatorul decontează sumele din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale;
- reîntregirea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale se va face din bugetul de stat potrivit unei proceduri

stabilite prin hotărâre a Guvernului.

La acest moment nu există o procedură stabilită pentru modul în care angajatorul își va deconta sumele plătite pentru zilele libere.

Salariatul va fi pontat în zile libere plătite. Indemnizația reprezintă venit salarial supus tuturor taxelor aferente veniturilor salariale dacă nu se adoptă reglementări legale speciale privind scutirea de taxe a acesteia.

Se pot acorda tichete cadou de Paște și Crăciun doar anumitor salariați?

O societate acordă tichete cadou angajaților proprii cu ocazia sărbătorilor de Paște și Crăciun. Din punct de vedere fiscal, acestea se încadrează în categoria cheltuielilor sociale, iar valoarea care depășește 150 lei se consideră venit salarial și se rețin atât contribuții sociale, cât și impozit. Având în vedere că nu toți angajații primesc astfel de tichete, apare o întrebare: este obligatoriu să se specifice în Regulamentul Intern criteriile de acordare a acestor tichete cadou? Sau doar destinația acestora?

Soluția specialistului:

Conform Legii nr. 165/2018, la art. 7 alin. (3) se spune că pentru tichetele cadou trebuie să se stabilească concret activitățile, destinațiile și evenimentele care se încadrează în cheltuieli sociale pentru care se vor acorda salariaților tichete cadou, tichete de creșă și culturale.

Conform art. 76 alin. (4) lit. a) din Codul fiscal, următoarele venituri nu sunt impozabile, în înțelesul impozitului pe venit:

a) ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamitaților naturale,

veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou, oferite salariaților, cât și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte persoane, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă.

Cadourile, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori salariaților, cât și cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cadourile, inclusiv tichetele cadou, oferite salariaților cu ocazia zilei de 8 martie sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai sus, nu depășește 150 lei.

Astfel cum se poate observa, prevederea legală din Codul fiscal mai sus citată stabilește că nu se impozitează cadourile, așa cum este menționat în contractul de muncă, acordate cu ocaziile menționate în sumă de maximum 150 lei. Aceeași prevedere o regăsim și în ceea ce privește

Din practică