



**Un salariat vă insultă pe pagina sa de Facebook.  
Aveți dreptul să-l concediați disciplinar?**

**Munca de tip «on-call» nu este reglementată.  
Dar este posibilă**

**Calendarul controalelor Inspecției Muncii în 2022**

# 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

**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

Un salariat vă insultă pe pagina sa de Facebook.  
Aveți dreptul să-l concediați disciplinar? ..... 2

**Noutăți legislative** ..... 3

### Din practică

Se transmite în ReviSal modificarea salariului unui angajat și, a doua zi, acesta își dă demisia. Se mai înregistrează corecție în ReviSal? ..... 8

O salariată cu cumul de funcții, revenită din CCC, prezintă concediu medical.  
Care este baza de calcul a indemnizației? ..... 9

Salariații care lucrează doar 5 ore/zi au dreptul la pauză de masă? ..... 9

Salariatul nu are stagiul minim de asigurare pentru a primi concediu medical.  
Ce poate face angajatorul? ..... 10

Calculul indemnizației de concediu medical pentru un salariat  
care are cumul de funcții ..... 11

Care este durata maximă a misiunii unui salariat pus la dispoziția  
unei firme printr-un agent de muncă temporară? ..... 12

Un fost salariat primește plăți compensatorii ulterior încetării CIM.  
Cum se trec aceste plăți în D 112? ..... 13

O salariată care trebuia să fie în carantină se prezintă la locul de muncă.  
Care sunt consecințele? ..... 13

Un salariat îndeplinește temporar și atribuțiile unei alte funcții.  
Trebuie încheiat un alt CIM? ..... 14

Un salariat lucrează doar 3 zile pe săptămână. Cum sunt afectate stagiul de  
cotizare și vechimea în muncă? ..... 15

Angajaților străini le expiră permisul de ședere.  
Este obligat angajatorul să suporte taxele de reînnoire? ..... 15

Munca de tip «on-call» nu este reglementată. Dar este posibilă ..... 16

### Instanța a decis

Despăgubirile acordate salariatului reintegrat nu includ și diurna  
de care ar fi beneficiat ..... 17

### Articole de specialitate

Fapte care sunt încadrate greșit ca fiind abateri disciplinare ..... 18  
Ce obligații aveți dacă vă chemați angajații la muncă sâmbăta  
sau duminica? ..... 20

7 lucruri de știut despre acordarea concediului fără plată ..... 21

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Calendarul controalelor Inspecției Muncii în 2022 ..... 22

# Un salariat vă insultă pe pagina sa de Facebook. Aveți dreptul să-l concediați disciplinar?

de Gabriela Diță



Unul dintre angajații dvs., nemulțumit de modul cum ați gestionat o anumită situație în firmă, postează pe Facebook, de pe calculatorul de acasă, un mesaj jignitor la adresa dvs. Evident, îl concediați în secunda unu, doar că respectivul contestă în instanță concedierea, iar instanța îi dă dreptate și dispune reintegrarea sa. De ce? Unde ați greșit?

Vă gândiți că, probabil, nu ați respectat exact procedura legală sau că în decizia de concediere ați omis să treceți unul dintre cele 6 elemente obligatorii prevăzute la art. 252 alin. (2) din Codul muncii.

Dar nu. Totul a fost făcut ca la carte. Ați descris fapta, ați ascultat punctul de vedere al salariatului, sunteți acoperit de regulamentul intern, termenul de contestare e precizat clar și el în decizia de concediere... Ați menționat chiar și data exactă la care a fost făcută postarea pe Facebook, deși data săvârșirii faptei nu figurează printre cele 6 elemente de la art. 252.

Concedierea a fost fără cusur, ați respectat toate procedurile, chiar nu înțelegeți de ce instanța a anulat-o.

Ei bine, motivul s-ar putea să vă surprindă: instanța de judecată a decis **reindividualizarea sancțiunii disciplinare aplicate**, adică, altfel spus, a hotărât pur și simplu că măsura pe care ați luat-o este prea dură în raport cu gravitatea faptei comise. Și că, în opinia ei, se impunea o altă măsură, mai blândă – de exemplu reducerea pe o anumită perioadă a salariului angajatului în cauză.

Lucrul acesta este posibil deoarece legea nu oferă un criteriu prin care să se poată aprecia gravitatea abaterii disciplinare, astfel că această apreciere revine instanței de judecată, ea decide dacă măsura pe care ați luat-o este întemeiată.

Cu alte cuvinte, prerogativa disciplinară pe care o aveți ca angajator nu este una absolută, ea este supusă cenzurii instanței de judecată. Și nu puține sunt cazurile întâlnite în practică în care instanța a constatat că, într-adevăr, a fost săvârșită o abatere disciplinară, doar că din paleta de sancțiuni prevăzute în regulamentul intern se impunea alegerea uneia mai puțin dure decât concedierea.

Situația e frustrantă, ca să folosim un eufemism, deoarece dvs. știți cel mai bine care e specificul activității din firma dvs. și ce sistem de valori vreți să impuneți (doar e firma dvs.). Plus că sunteți perfect conștient că o sancțiune mai blândă creează un precedent nedorit, care vă afectează autoritatea printre salariați și, implicit, performanțele firmei pe termen lung. Instanța nu are nimic de pierdut, dvs. însă...

Aberant, nu-i așa? Iar partea proastă e că toată situația de mai sus, inclusiv decizia instanței de a înlocui concedierea disciplinară cu reducerea pe o anumită perioadă a salariului angajatului, are la bază un caz real.

# Noutăți legislative

## Renegocierea salariilor începând cu 1 ianuarie 2024

O.U.G. nr. 130/2021 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în M.Of. nr. 1.202 din 18 decembrie 2021 prevede că, în termen de 2 ani de la angajare, **angajatorul trebuie să negocieze o majorare a salariului, în cazul lucrătorilor încadrați cu salariul minim.**

Actul normativ a fost la scurt timp modificat, la rândul său, prin O.U.G. nr. 142/2021, publicată în M.Of. nr. 1.249 din 30 decembrie 2021. Aceste reglementări au modificat Codul muncii, impunând în mod obligatoriu renegocierea salariilor celor încadrați cu salariul minim pe țară, în termen de 24 de luni de la data de 1 ianuarie 2022 sau, dacă angajarea s-a realizat ulterior acestei date, de la data angajării.

În prezent, textul prevede includerea în cuprinsul art. 164 al Codului muncii a următoarelor alineate:

(2<sup>1</sup>) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit în condițiile alin. (1) poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, timp în care salariatul va fi calificat sau nu, acesta va fi încadrat cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(2<sup>2</sup>) Prevederile alin. (2<sup>1</sup>) se aplică și pentru salariatul încadrat cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă cu o durată de peste 24 de luni.

*(O.U.G. nr. 142 din 28 decembrie 2021 pentru modificarea și completarea O.U.G. nr. 110/2017 privind Programul de susținere a întreprinderilor mici și mijlocii și a întreprinderilor mici cu capitalizare de piață medie – IMM INVEST ROMÂNIA, pentru modificarea Schemei de ajutor de stat pentru susținerea activității IMM-urilor în contex-*

*tul crizei economice generate de pandemia COVID-19, aprobată prin art. II din O.U.G. nr. 42/2020, pentru modificarea art. III din O.U.G. nr. 16/2021 pentru modificarea și completarea O.U.G. nr. 110/2017 privind Programul de susținere a întreprinderilor mici și mijlocii și a întreprinderilor mici cu capitalizare de piață medie – IMM INVEST ROMÂNIA, precum și pentru modificarea și completarea Schemei de ajutor de stat pentru susținerea activității IMM-urilor în contextul crizei economice generate de pandemia COVID-19, aprobată prin art. II din O.U.G. nr. 42/2020, precum și pentru modificarea art. 164 alin. (21) și (22) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în M.Of. nr. 1.249 din 30 decembrie 2021)*

## Angajarea în străinătate

Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 227 din 25 martie 2019, a fost modificată prin Legea nr. 296/2021. Noua lege înlocuiește sintagma «stat de destinație» cu sintagma «stat de primire» și instituie o serie de obligații suplimentare în sarcina agenților de plasare a forței de muncă. Potrivit expunerii de motive, noua lege urmărește eficientizarea acțiunilor de identificare și sancționare a muncii nedeclarate și la creșterea gradului de protecție a lucrătorilor și sprijinirea concurenței loiale.

Agenții de plasare și furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă au obligația de a se asigura că lucrătorii plasați la muncă în străinătate beneficiază de timp suficient pentru studierea ofertelor ferme de muncă, anterior semnării contractelor, și că le-a fost explicat conținutul acestora, în detaliu. Durata minimă a timpului alocat studierii ofertelor ferme de muncă și explicării acestora este de 5 zile, în cazul lucrătorilor aflați la prima mediere. În cazul lucrătorilor care, anterior, au mai beneficiat de servicii de mediere, durata minimă a timpului alocat studierii ofertelor ferme de muncă și explicării acestora este de 2 zile.

Așadar, **indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi în niciun fel afectată de faptul că, anterior, salariatul s-a aflat în concediu medical.**

În dreptul românesc se observă o anumită evoluție. Art 145 alin. (2) prevedea inițial că concediul de odihnă se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat. Această dispoziție a fost înlăturată în 2015, sub impactul jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene. În prezent, art. 145 din Codul muncii prevede că la stabilirea duratei concediului de odihnă anual se consideră perioade de activitate prestată, perioadele în care contractul a fost suspendat pentru: concediu de incapacitate temporară de muncă, concediu de maternitate, concediu de risc maternal și concediu pentru îngrijirea copilului bolnav.

Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale constând în salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu. Dar, potrivit art. 150<sup>1</sup> din Codul muncii, ea nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respec-

tivă, prevăzute în contractul individual de muncă. Prin instituirea acestei limite minime, legiuitorul român a eliminat, ca regulă, posibilitatea ca indemnizația de concediu de odihnă să fie afectată de un eventual concediu medical în care s-a aflat salariatul în perioada anterioară.

Dacă salariatul s-a aflat în concediu medical și imediat după aceea a intrat în concediu de odihnă, se vor utiliza ca bază de calcul pentru indemnizația de concediu medical veniturile obținute de salariat în cele trei luni anterioare concediului medical. Motivul acestei soluții îl constituie faptul că pe parcursul concediului medical contractul individual de muncă a fost suspendat de drept, or conform art. 49 alin. (3) din Codul muncii, în cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Ca urmare, legislația românească este concordantă cu interpretarea conferită de Curtea de Justiție a Uniunii Europene Directivei 2003/88/CE, în cauza C-217/20.

## Din practică

# Se transmite în ReviSal modificarea salariului unui angajat și, a doua zi, acesta își dă demisia. Se mai înregistrează corecție în ReviSal?

**Se transmite în ReviSal modificarea salariului în data de 27.12.2021 pentru 01.01.2022, iar în data de 28.12.2021 angajatul își dă demisia. Cum se înregistrează în ReviSal încetarea? Se corectează mărirea care urma să se facă cu 01.01.2022 sau se încetează?**

### **Soluția specialistului:**

Corecția se înregistrează în situația în care o înregistrare a fost efectuată eronat.

În situația expusă, nu a fost înregistrată eronat modificarea salariului. Dacă s-a menționat la înregistrarea modificării, la rubrica Data de la care

produce efecte, data de 01 ianuarie 2022 și contractul individual de muncă încetează anterior acestei date, înseamnă că modificarea nu își va mai produce efecte întrucât contractul încetează anterior producerii modificării.

Prin urmare, modificarea salariului nu își mai produce efecte, iar în ReviSal nu se înregistrează corecție.

Se înregistrează doar încetarea contractului individual de muncă.

## O salariată cu cumul de funcții, revenită din CCC, prezintă concediu medical. Care este baza de calcul al indemnizației?

**O salariată încadrată cu timp parțial, revenită din CCC, prezintă concediu medical în prima lună de activitate. Din ce este formată baza de calcul al concediului medical, având în vedere că adeverința cu indemnizațiile obținute în CCC include și veniturile de la firma la care are funcția de bază?**

### **Soluția specialistului:**

Conform art. 33 din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, pentru persoana asigurată care se află în două sau mai multe situații prevăzute la art. 1 alin. (1) lit. A și B și care desfășoară activitatea la mai mulți angajatori, la fiecare fiind asigurată conform prezentei ordonanțe de urgență, indemnizațiile se calculează și se plătesc, după caz, de fiecare angajator.

Baza de calcul pentru fiecare indemnizație o constituie numai venitul obținut pe fiecare loc de realizare.

Astfel, fiecare indemnizație se calculează ținând cont de venitul realizat în baza fiecărui contract individual de muncă. Din interpretarea prevederilor legale enunțate și din corespondența purtată cu Casa Națională de Sănătate pentru această situație, răspunsul a fost că se ia în considerare indemnizația de creștere a copilului proporțional cu ponderea de participare a fiecărui angajator la stabilirea acestei indemnizații.

Prin urmare, fiecare angajator va calcula indemnizația medicală luând în considerare partea din indemnizație pentru creșterea copilului stabilită în baza venitului salarial realizat de salariată la el.

## Salariații care lucrează doar 5 ore/zi au dreptul la pauză de masă?

**Salariații noștri, curieri, lucrează luni doar 5 ore, de la 11.00 la 18.00, cu pauză de masă de 2 ore. Pauza este în sensul că până la ora 14.00 pun coletele în easy box, așteaptă 2 ore să se golească boxele, după care mai pun coletele nelivrate din lipsă de loc. În aceste 2 ore fac ce vor ei, nu sunt la dispoziția angajatorului. Întreba-**

**rea este dacă au dreptul la pauză de masă de 2 ore, dacă lucrează numai 5 ore?**

### **Soluția specialistului:**

Drepturile salariaților sunt legale sau contractuale. În ceea ce privește dreptul legal la pauza de masă, art. 134 din Codul muncii prevede astfel:

niciun grad de libertate pentru exercitarea activităților specifice timpului liber, perioada respectivă va constitui timp de lucru.

Astfel, se poate menționa în contractul individual de muncă o clauză de tipul celei la care faceți referire însă trebuie să reglementați toate aspectele rămânerii salariatului la dispoziția angajatorului, cum ar fi intervalul de timp în care salariatul are obligația să se prezinte la locul de muncă socotit din momentul solicitării, suma de bani pe care angajatorul se obligă să o plătească salariatului pentru faptul că timpul său liber este restricționat etc.

Firește că este necesar ca salariatul să fie remunerat pentru că timpul său liber este restricționat.

Presupunând că intervalul de timp în care are obligația să se prezinte la sediu sau la clienți permite salariatului exercitarea activităților specifice timpului liber, acesta va fi remunerat cu un spor/compensație negociat de părți, iar perioada respectivă nu constituie timp de lucru.

În plus, în perioada în care salariatul prestează activitate fiind chemat de angajator, acesta va fi plătit cu drepturile salariale convenite și sporul de muncă suplimentară.



## Instanța a decis

# Despăgubirile acordate salariatului reintegrat nu includ și diurna de care ar fi beneficiat

Conform art. 80 din Codul muncii:

(1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune

anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. Intră la aceste drepturi și

diurna de care salariatul, prin natura activității sale, beneficia în mod regulat?

În practică s-a pus într-adevăr această problemă: în cazul în care instanța de judecată dispune reintegrarea salariatului, acesta are dreptul la diurnă pentru perioada cuprinsă între data concedierii și data reintegrării?

În speță, un salariat angajat în funcția de șofer a fost concediat.

Acesta s-a adresat instanței de judecată solicitându-i să dispună anularea deciziei de concediere și reintegrarea sa în funcția deținută anterior cu plata salariilor indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat dacă nu ar fi fost concediat.

Totodată, salariatul a solicitat ca pentru această perioadă instanța să oblige angajatorul să-i plătească diurna negociată, deoarece, dacă nu ar fi fost concediat, ar fi beneficiat de diurnă conform contractului individual de muncă, întrucât lucra în alte state membre UE. (Drepturile sale bănești erau compuse din salariu de bază plus diurnă externă acordată pentru perioadele când acesta își desfășura activitatea în spațiul comunitar.)

Instanța de judecată a reținut că în mod firesc și evident, această sumă era datorată salariatului doar pentru perioadele când acesta își desfășura activitatea în străinătate. Potrivit legii, diurna reprezintă o indemnizație zilnică în valută, convenită personalului trimis în străinătate, pe perioada delegării și detașării în străinătate, destinată acoperirii cheltuielilor de hrană, a celor mărunte uzuale, precum și a costului transportului în interiorul localității în care își desfășoară activitatea.

Câtă vreme diurna reprezintă o indemnizație zilnică în valută, convenită personalului pe perioada delegării și detașării sale în străinătate, și nu o contraprestație a angajatorului pentru munca efectuată de angajat, neintrând în categoria drepturilor salariale avute în vedere de legiuitor în reglementarea prevăzută de art. 80 alin. (1) din Codul muncii, aceasta nu poate fi luată în considerare la acordarea despăgubirilor datorate ca urmare a unei concedieri netemeinice sau nelegale.

În consecință, instanța de judecată a respins cererea salariatului de acordare a diurnei pentru perioada cuprinsă între data concedierii și data reintegrării.

# Articole de specialitate

## Fapte care sunt încadrate greșit ca fiind abateri disciplinare

**Atenție! Nu orice faptă care perturbă bunul mers al firmei constituie abatere disciplinară. Trebuie să cunoașteți foarte bine ce anume se încadrează în definiția abaterii disciplinare, pentru că doar așa știți ce puteți sancționa (legal) și ce nu. Legislația aplicabilă conține multe subtilități și orice eroare duce la anularea imediată în instanță a sancțiunii. Presentăm în continuare câteva exemple de situații sugestive.**

Nu constituie abateri disciplinare:

- 1) executarea necorespunzătoare a sarcinilor de serviciu. Nu confundați necorespunderea profesională (care nu este o abatere disciplinară) cu indisciplina. Dacă salariatul nu corespunde sub aspect profesional postului în care este încadrat, nu îl veți putea sancționa. Puteți în schimb dispune concedierea, potrivit art. 61 lit. d) din Codul muncii;

- 2) săvârșirea unei contravenții sau infracțiuni fără legătură cu munca;
- 3) producerea de rebuturi, în mod neintenționat. Nu este o abatere disciplinară, însă poate atrage desfacerea contractului individual de muncă pentru necorespondere profesională;
- 4) participarea la o grevă legală. Astfel, potrivit art. 235 din Codul muncii, participarea la grevă, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu poate avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau a organizatorilor grevei;
- 5) comunicarea către organele abilitate ale statului (Inspekția muncii, organisme de control sanitar etc.) a nerespectării de către angajat a unor prevederi legale;
- 6) refuzul de a executa un ordin nelegal, cum ar fi:
  - a) ordinul de a presta ore suplimentare peste limita legală (care este, cu unele excepții, de 8 ore pe săptămână);
  - b) dispoziția de modificare unilaterală a felului muncii;
  - c) ordinul de a săvârși o infracțiune sau o contravenție etc.;
- 7) refuzul de a executa un ordin complet nerezonabil, cum ar fi executarea unei lucrări într-un termen imposibil de respectat, fixat din eroare;
- 8) refuzul de a executa un ordin care nu provine de la conducătorul ierarhic al salariatului (ci, de exemplu, de la conducătorul altui compartiment decât cel în care lucrează salariatul);
- 9) refuzul unui angajat de a efectua o manevră periculoasă pentru sănătatea și securitatea sa și a colegilor.

Referitor la punctul 5), pentru a proteja persoanele dispuse să dezvăluie anumite fapte nelegale, a fost adoptată Legea nr. 571/2004 pri-

vind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii.

O asemenea semnalare se numește **avertizare în interes public** și este definită ca fiind sesizarea făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței.



Sesizarea privind încălcarea legii sau a normelor deontologice și profesionale poate fi făcută:

- a) șefului ierarhic al persoanei care a încălcat prevederile legale;
- b) conducătorului instituției;
- c) comisiilor de disciplină sau altor organisme similare;
- d) organelor judiciare;
- e) organelor însărcinate cu constatarea și cercetarea conflictelor de interese și a incompatibilităților;
- f) comisiilor parlamentare;
- g) mass-media;
- h) organizațiilor profesionale, sindicale sau patronale;
- i) organizațiilor neguvernamentale.

Potrivit art. 9 din Legea nr. 571/2004, în litigiile de muncă sau în cele privitoare la raporturile de serviciu, instanța poate dispune anularea sancțiunii disciplinare sau administrative aplicate unui avertizor, dacă sancțiunea a fost aplicată ca urmare a unei avertizări în interes public, făcute cu bună-credință.