

INFO

Codul muncii

Newsletter specializat editat de RENTROP & STRATON,
transmis gratuit exclusiv abonaților la lucrarea «Consilier – Codul muncii»

martie 2019 – aprilie 2019

I. Noutăți legislative

1. Autorizarea unităților emitente de bilete de valoare

Ordinul nr. 1.909/2019 pentru aprobarea criteriilor referitoare la autorizarea funcționării unităților emitente de bilete de valoare, a componenței și procedurii de lucru a Comisiei pentru autorizarea unităților emitente de bilete de valoare, precum și a componenței echipei de specialiști prevăzute la art. 22 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, publicat în Monitorul Oficial nr. 269 din 9 aprilie 2019, instituie și reglementează modul de lucru al **Comisiei de autorizare a unităților emitente de bilete de valoare**. Același act normativ cuprinde **criteriile referitoare la funcționarea unităților emitente** de tichete de masă, tichete cadou, tichete de creșă, tichete culturale și vouchere de vacanță.

Reamintim însă că, în ceea ce privește voucherele de vacanță, acestea vor fi supuse Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare abia din 2021, până atunci rămânând supuse

Ordonanței de urgență nr. 8/2009.

Autorizația de funcționare va conține următoarele elemente:

- a) codul autorizației;
- b) elementele de identificare ale unității emitente;
- c) natura activității;
- d) locația în care se va desfășura activitatea pentru unitățile emitente pe suport hârtie, respectiv sediul social declarat de către unitățile emitente pe suport electronic, în scopul controlului efectuat de autoritățile competente;
- e) perioada de valabilitate.

Unitățile care solicită autorizație de funcționare ca unități emitente de bilete de valoare nu pot fi autorizate în situația în care acestea/administratorul/directorul economic și/sau financiar înregistrează fapte în cazierul fiscal. Verificarea îndeplinirii acestei condiții se face de către persoana desemnată din cadrul direcției de spe-

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

SUMAR

1. Autorizarea unităților emitente de bilete de valoare
2. Internship la Guvernul României
3. Suspendarea contractului de muncă al salariatului trimis în judecată pentru săvârșirea unei fapte penale
4. Munca în străinătate
5. Persoane cu handicap

cialitate, în baza accesului direct la informațiile privind cazierul fiscal al operatorului economic, administratorului/directorului economic și/sau financiar al acestuia, cuprinse în cazierul fiscal național gestionat de Ministerul Finanțelor Publice, prin intermediul Agenției Naționale de Administrare Fiscală, conform legislației în vigoare.

Autorizația de funcționare se eliberează pe o perioadă de doi ani, pe baza criteriilor pe care le prezentăm în cele ce urmează.

Unitățile emitente de bilete de valoare solicită reautorizarea cu cel puțin 45 de zile calendaristice înainte de data expirării autorizației de funcționare. Unitățile care își schimbă sediul social sau denumirea ori renunță la un punct de lucru au obligația de a solicita modificarea autorizației de funcționare în termen de 30 de zile de la data înregistrării modificării. Comisia emite o nouă autorizație de funcționare care va avea același termen de valabilitate cu autorizația inițială și pe care se va înscrie, sub sintagma „Autorizație de funcționare”, cuvântul „modificare”.

Unitățile emitente care externalizează ansamblul de măsuri de securitate care garantează buna funcționare a sistemului biletelor de valoare și care, în perioada de valabilitate a autorizației, schimbă oricare dintre furnizorii de servicii notifică acest lucru direcției de specialitate, în termen de 30 de zile de la data încheierii noului contract de prestări servicii.

Vă prezentăm în continuare criteriile de autorizare, pe categorii de unități emitente de bonuri de valoare.

a) Criteriile referitoare la autorizarea funcționării unităților emitente de tichete de masă:

- Unitățile care solicită autorizație de funcționare ca unități emitente de tichete de masă trebuie să dovedească faptul că funcționează legal pe teritoriul României și că în actul de înființare au prevăzut la obiectul de activitate operațiuni privind emiterea și gestionarea tichetelor de masă pe suport hârtie, având cod CAEN 1812 – „Alte activități de tipărire n.c.a.”, și/sau pe suport electronic, având cod CAEN 6612 – „Activități de inter-

mediere a tranzacțiilor financiare”.

- Capitalul social sau capitalul de dotare, după caz, subscris și vărsat de către unitățile care solicită autorizație de funcționare ca unități emitente de tichete de masă, trebuie să reprezinte echivalentul în lei a cel puțin un milion euro, luându-se în calcul cursul de schimb la data înființării societății sau la data ultimei majorări a capitalului social, înregistrată la registrul comerțului sau în actul constitutiv, după caz.
- Unitățile care solicită autorizație de funcționare ca unități emitente de tichete de masă pe suport hârtie trebuie să dovedească faptul că dispun de un ansamblu de măsuri de securitate care să garanteze buna funcționare a sistemului tichetelor de masă pe suport hârtie sau externalizează acest ansamblu de măsuri.
- Unitățile care solicită autorizație de funcționare ca unități emitente de tichete de masă pe suport electronic trebuie să dovedească faptul că dispun de un ansamblu de măsuri de securitate care să garanteze buna funcționare a sistemului tichetelor de masă pe suport electronic sau externalizează acest ansamblu de măsuri.
- Unitățile pot opta pentru obținerea autorizației de funcționare fie pentru emiterea tichetelor de masă pe suport electronic, fie pentru emiterea de tichete de masă pe suport hârtie sau pentru emiterea tichetelor pe ambele suporturi, fiind obligate să îndeplinească măsurile de securitate aferente fiecărui suport pentru care solicită autorizație de funcționare.
- Unitățile care solicită autorizație de funcționare ca unități emitente de tichete de masă pe suport electronic trebuie să se asigure că fiecare dintre unitățile afiliate cu care încheie contracte de servicii specifice sectorului tichetelor de masă pe suport electronic le-a comunicat unul sau mai multe elemente de identificare care să permită autorizarea tranzacțiilor cu tichete de masă pe suport electronic, exclusiv la o unitate afiliată ce are un contract valabil încheiat cu unitatea emitentă pentru prestarea serviciilor specifice sectorului, în conformitate cu Legea nr. 165/2018, cu modificările și completările ulterioare, și cu Normele metodologice.

- Unitățile care solicită autorizație de funcționare depun la direcția de specialitate dosarul de autorizare, cu următorul conținut:
 - cererea de autorizare, cu indicarea tipului suportului tehnic, respectiv hârtie și/sau electronic, după caz, pe care entitatea solicitantă intenționează să emită tichetele de masă;
 - copia certificatului de înregistrare eliberat potrivit reglementărilor legale în vigoare;
 - adeverința emisă de către unitatea bancară sau de entitatea însăși în cazul instituțiilor de credit, din care să rezulte că unitatea emitentă a deschis un cont sau subcont de plăți distinct prin care se vor derula încasările și plățile aferente valorilor nominale ale tichetelor de masă;
 - angajamentul entității că prin contul sau subcontul de plăți distinct prin care se vor derula încasările și plățile aferente valorilor nominale ale tichetelor de masă nu vor fi utilizate alte instrumente financiare, cu excepția viramentului bancar;
 - cazierul judiciar al administratorului/administratorilor și al directorului economic și/sau financiar, însoțit de declarația pe propria răspundere a acestora că ocupă această funcție în cadrul societății;
 - nota de constatare, care conține propunerea de acordare sau neacordare a autorizației de funcționare din perspectiva respectării cerințelor legale. Nota de constatare se semnează de ambele părți.

b) Criteriile referitoare la autorizarea funcționării unităților emitente de tichete cadou:

- Unitățile care solicită autorizație de funcționare trebuie să dovedească faptul că funcționează legal pe teritoriul României și că în actul de înființare au prevăzut la obiectul de activitate operațiuni privind emiterea și gestionarea tichetelor cadou pe suport hârtie, având cod CAEN 1812 – „Alte activități de tipărire n.c.a.”, și/sau pe suport electronic, având cod CAEN 6612 – „Activități de intermediere a tranzacțiilor financiare”.
- Capitalul social sau capitalul de dotare, după caz, subscris și vărsat de către unitățile emitente de tichete cadou la data solicitării autorizației de funcționare trebuie să reprezinte echivalentul în lei a cel puțin cinci sute de mii euro, luându-se în calcul cursul de schimb la data înființării societății sau la data ultimei majorări a capitalului social, înregistrate la registrul comerțului sau în actul constitutiv, după caz.
- Unitățile care solicită autorizație de funcționare trebuie să dovedească faptul că dispun de un ansamblu de măsuri de securitate care să garanteze buna funcționare a sistemului de tichete cadou pe suport hârtie sau externalizează acest ansamblu de măsuri.
- Unitățile care solicită autorizație de funcționare ca unități emitente de tichete cadou pe suport electronic trebuie să dovedească faptul că dispun de un ansamblu de măsuri de securitate care să garanteze buna funcționare a sistemului tichetelor cadou pe suport electronic sau externalizează acest ansamblu de măsuri.
- Unitățile pot opta pentru obținerea autorizației de funcționare fie pentru emiterea tichetelor cadou pe suport electronic, fie pentru emiterea de tichete cadou pe suport hârtie sau pentru emiterea tichetelor pe ambele suporturi, fiind obligate să îndeplinească măsurile de securitate aferente fiecărui suport pentru care solicită autorizație de funcționare.
- Unitățile care solicită autorizație de funcționare ca unități emitente de tichete cadou pe suport electronic trebuie să se asigure că fiecare unitate afiliată cu care încheie contracte de servicii specifice sectorului tichetelor cadou pe suport electronic le-a comunicat unul sau mai multe elemente de identificare care să permită autorizarea tranzacțiilor cu tichete cadou pe suport electronic, exclusiv la o unitate afiliată ce are un contract valabil încheiat cu unitatea emitentă pentru prestarea serviciilor specifice sectorului, în conformitate cu Legea nr. 165/2018, cu modificările și completările ulterioare, și cu Normele metodologice.
- Unitățile care solicită autorizație de funcționare depun la direcția de specialitate un dosar cu următorul conținut:
 - cererea de autorizare, cu indicarea tipului suportului tehnic, respectiv hârtie și/sau electronic, după caz, pe care operatorul intenționează să emită tichetele cadou;
 - copia certificatului de înregistrare eliberat

- potrivit reglementărilor legale în vigoare;
- adeverința emisă de unitatea bancară, din care să rezulte că unitatea emitentă a deschis un cont sau un subcont bancar distinct prin care se vor derula încasările și plățile aferente valorilor nominale ale tichetelor cadou;
 - angajamentul unității emitente din care să rezulte că prin contul sau subcontul bancar distinct, constituit în condițiile legii, se vor derula încasările și plățile aferente valorilor nominale ale tichetelor cadou doar prin virament bancar;
 - cazierul judiciar al administratorului/administratorilor și al directorului economic și/sau financiar, însoțit de declarația pe propria răspundere a acestora că ocupă această funcție în cadrul societății;
 - nota de constatare, care conține propunerea de acordare sau neacordare a autorizației de funcționare din perspectiva respectării cerințelor legale. Nota de constatare va fi semnată de ambele părți.
- c) Criteriile referitoare la autorizarea funcționării unităților emitente de tichete de creșă:**
- Unitățile care solicită autorizație de funcționare trebuie să dovedească faptul că funcționează legal pe teritoriul României și că în actul de înființare au prevăzut la obiectul de activitate operațiuni privind emiterea și gestionarea tichetelor de creșă pe suport hârtie, având cod CAEN 1812 – „Alte activități de tipărire n.c.a.”, și/sau pe suport electronic, având cod CAEN 6612 – „Activități de intermediere a tranzacțiilor financiare”.
 - Capitalul social sau capitalul de dotare, după caz, subscris și vărsat de către unitățile emitente de tichete de creșă la data solicitării autorizației de funcționare trebuie să reprezinte echivalentul în lei a cel puțin cinci sute de mii euro, luându-se în calcul cursul de schimb la data înființării societății sau la data ultimei majorări de capital social, înregistrată la registrul comerțului sau în actul constitutiv, după caz.
 - Unitățile care solicită autorizație de funcționare trebuie să dovedească faptul că dispun de un ansamblu de măsuri de securitate care să garanteze buna funcționare a sistemului de tichete de creșă pe suport hârtie sau externalizează acest ansamblu de măsuri.
 - Unitățile care solicită autorizație de funcționare ca unități emitente de tichete de creșă pe suport electronic trebuie să dovedească faptul că dispun de un ansamblu de măsuri de securitate care să garanteze buna funcționare a sistemului tichetelor de creșă pe suport electronic sau externalizează acest ansamblu de măsuri.
 - Unitățile pot opta pentru obținerea autorizației de funcționare fie pentru emiterea tichetelor de creșă pe suport electronic, fie pentru emiterea de tichete de creșă pe suport hârtie sau pentru emiterea tichetelor pe ambele suporturi, fiind obligate să îndeplinească măsurile de securitate aferente fiecărui suport pentru care solicită autorizație de funcționare.
 - Unitățile care solicită autorizație de funcționare ca unități emitente de tichete de creșă pe suport electronic trebuie să se asigure că fiecare creșă/entitate asimilată acestuia cu care încheie contracte de servicii specifice sectorului tichetelor de creșă pe suport electronic le-a comunicat unul sau mai multe elemente de identificare care să permită autorizarea tranzacțiilor cu tichete de creșă pe suport electronic exclusiv la o creșă/entitate asimilată acestuia ce are un contract valabil încheiat cu unitatea emitentă pentru prestarea serviciilor specifice sectorului, în conformitate cu Legea nr. 165/2018, cu modificările și completările ulterioare, și cu Normele metodologice.
 - Unitățile care solicită autorizație de funcționare depun la direcția de specialitate un dosar cu următorul conținut:
 - cererea de autorizare, cu indicarea tipului suportului tehnic, respectiv hârtie și/sau electronic, după caz, pe care operatorul intenționează să emită tichetele de creșă;
 - copia certificatului de înregistrare eliberat potrivit reglementărilor legale în vigoare;
 - adeverința emisă de unitatea bancară, din care să rezulte că unitatea emitentă a deschis un cont sau un subcont bancar distinct prin care se vor derula încasările și plățile aferente valorilor nominale ale tichetelor de creșă;
 - angajamentul unității emitente din care să

- rezulte că prin contul sau subcontul bancar distinct, constituit în condițiile legii, se vor derula încasările și plățile aferente valorilor nominale ale tichetelor de creșă doar prin virament bancar;
- cazierul judiciar al administratorului/administratorilor și al directorului economic și/sau financiar, însoțit de declarația pe propria răspundere a acestora că ocupă această funcție în cadrul societății;
 - nota de constatare, care conține propunerea de acordare sau neacordare a autorizației de funcționare din perspectiva respectării cerințelor legale. Nota de constatare va fi semnată de ambele părți.

d) Criteriile referitoare la autorizarea funcționării unităților emitente de vouchere de vacanță:

- Unitățile care solicită autorizație de funcționare ca unități emitente de vouchere de vacanță trebuie să dovedească faptul că funcționează legal pe teritoriul României și că în actul de înființare au prevăzut la obiectul de activitate operațiuni privind emiterea și gestionarea voucherelor de vacanță pe suport hârtie, având cod CAEN 1812 – „Alte activități de tipărire n.c.a.”, și/sau pe suport electronic, având cod CAEN 6612 – „Activități de intermediere a tranzacțiilor financiare”.
- Capitalul social sau capitalul de dotare, după caz, subscris și vărsat de către unitățile care solicită autorizație de funcționare ca unități emitente de vouchere de vacanță trebuie să reprezinte echivalentul în lei a cel puțin un milion euro, luându-se în calcul cursul de schimb la data înființării societății sau la data ultimei majorări a capitalului social, înregistrată la registrul comerțului sau în actul constitutiv, după caz.
- Unitățile care solicită autorizație de funcționare ca unități emitente de vouchere de vacanță pe suport hârtie trebuie să dovedească faptul că dispun de un ansamblu de măsuri de securitate care să garanteze buna funcționare a sistemului voucherelor de vacanță sau externalizează acest ansamblu de măsuri.
- Unitățile care solicită autorizație de funcționare ca unități emitente de vouchere de vacanță pe suport electronic trebuie să dovedească faptul că dispun de un ansamblu de măsuri de securitate care să garanteze buna funcționare a sistemului voucherelor de vacanță pe suport electronic sau externalizează acest ansamblu de măsuri.
- Unitățile pot opta pentru obținerea autorizației de funcționare fie pentru emiterea voucherelor de vacanță pe suport electronic, fie pentru emiterea voucherelor de vacanță pe suport hârtie sau pentru emiterea voucherelor pe ambele suporturi, fiind obligate să îndeplinească măsurile de securitate aferente fiecărui suport pentru care solicită autorizație de funcționare.
- Unitățile care solicită autorizație de funcționare ca unități emitente de vouchere de vacanță pe suport electronic trebuie să se asigure că fiecare unitate afiliată cu care încheie contracte de servicii specifice sectorului voucherelor de vacanță pe suport electronic le-a comunicat unul sau mai multe elemente de identificare care să permită autorizarea tranzacțiilor cu vouchere de vacanță pe suport electronic exclusiv la o unitate afiliată ce are un contract valabil încheiat cu unitatea emitentă pentru prestarea serviciilor specifice sectorului, în conformitate cu Legea nr. 165/2018, cu modificările și completările ulterioare, și cu Normele metodologice.
- Entitățile care solicită autorizație de funcționare ca unități emitente de vouchere de vacanță depun la direcția de specialitate dosarul de autorizare cu următorul conținut:
 - cererea de autorizare, cu indicarea tipului suportului tehnic, respectiv hârtie și/sau electronic, după caz, pe care entitatea solicitantă intenționează să emită voucherele de vacanță;
 - copia certificatului de înregistrare eliberat potrivit reglementărilor legale în vigoare;
 - adeverința emisă de unitatea bancară sau de entitatea însăși în cazul instituțiilor de credit, din care să rezulte că unitatea emitentă a deschis un cont sau un subcont de plăți distinct prin care se vor derula încasările și plățile aferente valorilor nominale ale voucherelor de vacanță;
 - angajamentul entității că prin contul sau

subcontul de plăți distinct prin care se vor derula încasările și plățile aferente valorilor nominale ale voucherelor de vacanță nu vor fi utilizate alte instrumente financiare, cu excepția viramentului bancar;

- cazierul judiciar al administratorului/administratorilor și al directorului economic și/sau financiar, însoțit de declarația pe propria răspundere a acestuia/acestora că ocupă această funcție în cadrul societății;
- nota de constatare, care conține propunerea de acordare sau neacordare a autorizației de funcționare din perspectiva respectării cerințelor legale. Nota de constatare va fi semnată de ambele părți.

e) Criteriile referitoare la autorizarea funcționării unităților emitente de tichete culturale:

- Unitățile care solicită autorizație de funcționare trebuie să dovedească faptul că funcționează legal pe teritoriul României și că în actul de înființare au prevăzut la obiectul de activitate operațiuni privind emiterea și gestionarea tichetelor culturale pe suport hârtie, având cod CAEN 1812 – „Alte activități de tipărire n.c.a.”, și/sau pe suport electronic, având cod CAEN 6612 – „Activități de intermediere a tranzacțiilor financiare”.
- Capitalul social sau capitalul de dotare, după caz, subscris și vărsat de către unitățile emitente de tichete culturale la data solicitării autorizației de funcționare trebuie să reprezinte echivalentul în lei a cel puțin cinci sute de mii euro, luându-se în calcul cursul de schimb la data înființării societății sau la data ultimei majorări a capitalului social, înregistrate la registrul comerțului sau în actul constitutiv, după caz.
- Unitățile care solicită autorizație de funcționare trebuie să dovedească faptul că dispun de un ansamblu de măsuri de securitate care să garanteze buna funcționare a sistemului de tichete culturale pe suport hârtie sau externalizează acest ansamblu de măsuri.
- Unitățile care solicită autorizație de funcționare ca unități emitente de tichete culturale pe suport electronic trebuie să dovedească faptul că dispun de un ansamblu de măsuri de securitate care să garanteze buna funcționare a sistemului tichetelor culturale pe

suport electronic sau externalizează acest ansamblu de măsuri.

- Unitățile pot opta pentru obținerea autorizației de funcționare fie pentru emiterea tichetelor culturale pe suport electronic, fie pentru emiterea de tichete culturale pe suport hârtie sau pentru emiterea tichetelor pe ambele suporturi, fiind obligate să îndeplinească măsurile de securitate aferente fiecărui suport pentru care solicită autorizație de funcționare.
- Unitățile care solicită autorizație de funcționare ca unități emitente de tichete culturale pe suport electronic trebuie să se asigure că fiecare unitate afiliată cu care încheie contracte de servicii specifice sectorului tichetelor culturale pe suport electronic le-a comunicat unul sau mai multe elemente de identificare care să permită autorizarea tranzacțiilor cu tichete culturale pe suport electronic exclusiv la o unitate afiliată ce are un contract valabil încheiat cu unitatea emitentă pentru prestarea serviciilor specifice sectorului, în conformitate cu Legea nr. 165/2018, cu modificările și completările ulterioare, și cu Normele metodologice.
- Unitățile care solicită autorizație de funcționare depun la direcția de specialitate un dosar cu următorul conținut:
 - cererea de autorizare, cu indicarea tipului suportului tehnic, respectiv hârtie și/sau electronic, după caz, pe care entitatea solicitantă intenționează să emită tichete culturale;
 - copia certificatului de înregistrare eliberat potrivit reglementărilor legale în vigoare;
 - adeverința emisă de unitatea bancară, din care să rezulte că unitatea emitentă a deschis un cont sau un subcont bancar distinct prin care se vor derula încasările și plățile aferente valorilor nominale ale tichetelor culturale;
 - angajamentul unității emitente din care să rezulte că prin contul sau subcontul bancar distinct, constituit în condițiile legii, se vor derula încasările și plățile aferente valorilor nominale ale tichetelor culturale doar prin virament bancar;
 - cazierul judiciar al administratorului/administratorilor și al directorului economic și/sau financiar, însoțit de declarația pe

propria răspundere a acestora că ocupă această funcție în cadrul societății;
– nota de constatare, care conține propunerea de acordare sau neacordare a autoriza-

ției de funcționare din perspectiva respectării cerințelor legale. Nota de constatare va fi semnată de ambele părți.

2. Internship la Guvernul României

Legea nr. 176/2018 privind internshipul, publicată în Monitorul Oficial nr. 626 din 19 iulie 2018, a fost recent modificată prin Ordonanța de urgență nr. 13/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 186 din 8 martie 2019.

Noua ordonanță introduce un capitol intitulat Organizarea Programului oficial de internship al Guvernului României. Astfel, Programul oficial de internship al Guvernului României este organizat de Secretariatul General al Guvernului, în calitate de instituție organizatoare pentru ministerele și instituțiile publice ale administrației publice centrale, care au calitatea de organizație-gazdă; pentru internii care prestează activitatea în cadrul structurilor aparatului de lucru al Guvernului, Secretariatul General al Guvernului are și calitatea de organizație-gazdă.

Finanțarea Programului oficial de internship al Guvernului României, inclusiv indemnizația cuvenită internului, se asigură din bugetul Secretariatului General al Guvernului aprobat anual cu această destinație.

Secretariatul General al Guvernului, în calitate de instituție organizatoare, poate încheia în mod simultan contracte de internship pentru un număr de interni care nu poate fi mai mare de 50% din numărul total al salariaților aparatului de lucru al Guvernului. În cadrul Programului oficial de internship al Guvernului României organizat de Secretariatul General al Guvernului ca instituție organizatoare pot presta activitate în mod simultan, în cadrul aceleiași organizații-gazdă, un număr de interni care nu poate fi mai mare de 5% din numărul total al salariaților organizației-gazdă respective.

3. Suspendarea contractului de muncă al salariatului trimis în judecată pentru săvârșirea unei fapte penale

Prin intervenția repetată a Curții Constituționale, sfera situațiilor în care angajatorul poate suspenda contractul de muncă al salariatului său s-a diminuat sensibil. După cum știm, suspendarea nu mai este posibilă pe parcursul cercetării disciplinare, deoarece Curtea Constituțională a apreciat, în cuprinsul Deciziei nr. 261/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 511 din 7 iulie 2016, că art. 52 alin. (1) lit. a) din Codul muncii este neconstituțional, deoarece nu întrunește condiția caracterului proporțional, măsura fiind excesivă în raport cu obiectivul ce trebuie atins.

Potrivit art. 52 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, contractul individual de muncă putea fi suspendat din inițiativa angajatorului „în cazul în care angajatorul a formulat o plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a

hotărârii judecătorești”. Și cu privire la acest text Curtea Constituțională s-a pronunțat prin Decizia nr. 279/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 431 din 17 iunie 2015, în sensul neconstituționalității primei teze. Curtea Constituțională a decis cu acel prilej că respectarea garanțiilor de obiectivitate și de temeinicie ale deciziei de suspendare dispuse de angajator poate fi pusă sub semnul îndoielii, de vreme ce art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi „lasă aprecierea temeiului de suspendare, în întregime, la dispoziția angajatorului”. Curtea a apreciat că, în urma efectuării testului de proporționalitate vizând măsura restrângerii exercițiului dreptului la muncă, suspendarea contractului individual de muncă ca efect al formulării unei plângeri penale de către angajator împotriva salariatului nu întrunește condiția caracterului proporțional, măsura fiind excesivă în raport cu obiectivul ce trebuie atins.

Recent, Curtea Constituțională a fost din nou sesizată cu privire la neconstituționalitatea art. 52 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, și anume cu privire la cea de a doua teză, ipoteza în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută. Autorul excepției de neconstituționalitate a arătat că, de vreme ce însuși angajatorul depusese plângerea penală împotriva salariatului său, suspendarea contractului ar interveni în circumstanțe asemănătoare cu cele pe baza cărora s-a pronunțat Curtea Constituțională în urmă cu 4 ani, când a declarat neconstituționalitatea art. 52 alin. (1) lit. b), teza I din Codul muncii.

De această dată, prin Decizia nr. 844/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 220 din 21 martie 2019, Curtea Constituțională a statuat că cea de-a doua teză a art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 se deosebește de teza declarată neconstituțională anterior – prin caracterul obiectiv al cauzei care determină suspendarea, respectiv trimiterea în judecată a salariatului pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută. Chiar dacă, așa cum este cazul în speță, plângerea penală a fost formulată de către angajator, trebuie observat că de această dată s-au pronunțat

chiar organele judiciare, care au dispus trimiterea în judecată a salariatului pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută.

Ca urmare, Curtea Constituțională a declarat dispozițiile legale analizate ca fiind constituționale. Așadar, indiferent cine ar fi depus plângerea penală, angajatorul sau orice altă persoană, contractul de muncă al salariatului poate fi suspendat, atât timp cât el este trimis în judecată pentru o faptă incompatibilă cu funcția. Măsura în care fapta penală este sau nu incompatibilă cu funcție va fi apreciată chiar de către angajator.

În concluzie, dacă un salariat a săvârșit o faptă penală, putem suspenda contractul său de muncă numai dacă:

- a) fapta penală este incompatibilă cu funcția deținută;
- b) salariatul a fost trimis în judecată cu privire la acea faptă, indiferent cine a depus plângerea penală.

Reamintim că, dacă salariatul va fi condamnat la pedeapsa privativă de libertate, contractul său de muncă va înceta de drept, în temeiul art. 56 alin. (1) lit. f) din Codul muncii.

4. Munca în străinătate

Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate a fost republicată în Monitorul Oficial nr. 227 din 25 martie 2019. Republicarea încorporează modificările intervenite în ultimul timp cu privire la

munca românilor în străinătate, inclusiv Legea nr. 232/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 961 din 5 decembrie 2017.

5. Persoane cu handicap

Hotărârea Guvernului nr. 751/2018 pentru stabilirea categoriilor de persoane cu handicap care beneficiază de un spor de 15% din salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare, publicată în Monitorul Oficial nr. 821 din 25 septembrie 2018, prevede că persoanele care, în conformitate cu certificatul de încadrare în grad de handicap, sunt încadrate în grad de handicap grav sau accentuat, de oricare tip prevăzut de art. 86 alin. (2) din Legea

nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază, pentru activitatea desfășurată în cadrul programului normal de lucru, de un spor de 15% din salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare, prevăzut la art. 22 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

Drepturile luate în calcul sunt cele convenite prin negociere colectivă sau individuală și nu pot fi mai mici decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent.

Stabilitatea bazei de calcul prin fixarea criteriilor de alcătuire poate fi utilă în cazul în care în lunile anterioare celei în care se efectuează concediul de odihnă salariatul s-a aflat în situații care îi afectează nivelul și natura juridică a veniturilor, cum ar fi, spre exemplu:

- concediul pentru incapacitate temporară de muncă;
- concediul fără salariu;
- concediul pentru formare profesională cu scoatere din producție pe durata căruia salariatul beneficiază de o indemnizație.

bază de
calcul

Pentru stabilirea cuantumului indemnizației se calculează **media zilnică** a drepturilor cu caracter permanent menționate din ultimele 3 luni anterioare celei în care se efectuează concediul și se înmulțește cu numărul de zile de concediu.

Se compară cuantumul indemnizației astfel stabilit cu salariul de bază, sporurile și indemnizațiile permanente **convenite pentru perioada concediului**, potrivit contractului de muncă. Valoarea indemnizației acordate va fi cea mai favorabilă dintre cele comparate.

Model de calcul:

Etapa I

Calcularea mediei salariilor din ultimele 3 luni anterioare lunii în care se efectuează concediul. Notăm cu I indemnizația pentru concediul de odihnă:

$$I \text{ zilnică} = \frac{S1 + S2 + S3}{\text{Nr. zile lucrătoare}}$$

$$I \text{ concediu} = I \text{ zilnică} \times \text{Nr. zile CO}$$

Etapa a II-a

Calcularea drepturilor salariale convenite pentru perioada concediului (ca și cum salariatul ar lucra)

$$S \text{ concediu} = S4 : \text{Nr. zile lucrătoare} \times \text{Nr. zile CO}$$

Etapa a III-a

Se compară I concediu cu S concediu.

Dacă I concediu > S concediu, atunci se acordă valoarea I concediu.

Dacă I concediu < S concediu, atunci se acordă S concediu.

Exemplu de calcul:

- S.D., având un salariu de 2.500 lei, solicită acordarea unui număr de 12 zile lucrătoare
- de CO începând cu data de 2 aprilie 2019. Pentru a stabili valoarea indemnizației pen-
- tru concediu, angajatorul va proceda la identificarea lunilor care intră în calcul, astfel:

• Ianuarie	20 zile lucrătoare	2.500 lei
• Februarie	20 zile lucrătoare	2.600 lei (2.500 – salariul de bază + 100 lei – spor de vechime acordat începând cu luna februarie)
• Martie	21 zile lucrătoare	2.600 lei
• TOTAL	61 zile lucrătoare	7.700 lei

- $I = 12 \times (7.700 : 61) = 12 \times 126,22 = 1.515 \text{ lei}$
- $S_{(12 \text{ zile})} = 12 \times (2.600 : 20) = 12 \times 130 = 1.560 \text{ lei}$
- $I_{\text{final}} = 1.560 \text{ lei}$

6. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat

Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă **numai în cazul încetării contractului individual de muncă**, conform art. 146 alin. (3) din Codul muncii.

Suma cuvenită ar putea reprezenta media lunară a veniturilor realizate în decursul perioadei pentru care trebuia să se acorde concediul de odihnă.

Pentru a efectua concediul de odihnă nu este necesar să se aștepte finalul anului pentru a putea stabili întinderea lui în funcție de perioada efectiv lucrată. De obicei, el se efectuează anticipat, presupunând, în cazul unui contract de muncă pe durată nedeterminată, că salariatul va continua să lucreze tot anul la acel angajator.

Exemplu

- În situația în care concediul de odihnă a fost efectuat în întregime în perioada 01.02.2019 – 28.02.2019 (20 de zile lucrătoare), iar la data de 01.05.2019 raporturile de muncă încetează, concediul de odihnă a fost efectuat pentru o perioadă mai mare decât cea efectiv lucrată în anul respectiv.

ATENȚIE!

Zilele de concediu de odihnă efectuate nu se pot restitui în natură, însă indemnizația aferentă constituie un venit necuvenit salariatului respectiv, motiv pentru care la întocmirea notei de lichidare angajatorul poate solicita restituirea indemnizației aferente concediului de odihnă efectuat, corespunzătoare perioadei nelucrate din an.

În cazul salariaților **bugetari** angajați în baza contractului individual de muncă, **obligatia restituirii** unei părți a indemnizației de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate există în cazurile în care raporturile de muncă au încetat:

- disciplinar – art. 61 lit. a) din Codul muncii;
- pentru arest preventiv mai mare de 30 de zile – art. 61 lit. b). Face excepție ipoteza în care a intervenit achitarea, anularea urmăririi penale sau încetarea procesului penal ori a urmăririi penale;
- ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau funcții, ca măsură de siguranță sau complementară – art. 56 lit. h);
- prin demisie – art. 81. Face excepție demisia cauzată de starea sănătății.



7. Rechemarea salariatului din concediu

Odată început concediul de odihnă, numai în mod excepțional mai poate fi întrerupt. Art. 151 din Codul muncii distinge două ipoteze:

a) întreruperea concediului la cererea salariatului, pentru motive obiective

În acest caz trebuie observat că salariatul nu are dreptul pur și simplu de a se întoarce la muncă mai repede decât era programat, ci el trebuie să motiveze intenția sa de a-și întrerupe concediul de odihnă.

8. Acordarea concediului de odihnă în cazuri speciale

a) Acordarea concediului de odihnă pe parcursul preavizului

În practică s-a ridicat întrebarea dacă salariatul care nu și-a executat concediul de odihnă îl poate executa în timpul preavizului, sau ar trebui ca preavizul înceapă să curgă după finele concediului de odihnă. În ceea ce ne privește, apreciem că este întru totul legală acordarea concediului de odihnă pe parcursul preavizului deoarece substanța raportului de muncă nu este diferită pe parcursul preavizului, față de restul executării contractului.

Cu toate acestea, în practica instanțelor de judecată s-a apreciat că nu este posibilă acordarea concediului de odihnă în acest interval și că, mai mult, în cazul în care salariatul s-a aflat în concediu de odihnă pe parcursul preavizului – concedierea ar fi nulă. Motivația a constituit-o scopul preavizului: s-a arătat că acesta constituie o perioadă de timp în care salariatul ar urma să își caute un alt loc de muncă, în timp ce concediul de odihnă este o perioadă de repaus, în care salariatul ar urma să se odihnească.

Totuși, se observă că și dacă salariatul execută preavizul la locul de muncă, prin desfășurarea activității timp de 8 ore pe zi, el își poate căuta un alt loc de muncă tot în timpul de repaus, anume cel de repaus zilnic. În plus, nu trebuie pierdut din vedere faptul că un concediu de odihnă nu suspendă contractul de muncă, deci art. 75 alin. (3), care prevede suspendarea preavizului nu este aplicabil.

b) Concediul de odihnă în cazul asistenților maternali

Există unele profesii în care executarea concediului de odihnă prezintă o serie de particularități.

Astfel, potrivit art. 122 alin. (3) lit. d) din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată în Monitorul Oficial nr. 159 din 5 martie 2014, activitatea desfășurată de asistentul maternal are între elementele caracteristice faptul că acesta, „în perioada efectuării concediului legal de odihnă, asigură continuitatea activității desfășurate, cu excepția cazului în care separarea, în această perioadă, de copilul aflat în plasament în familia sa este autorizată de direcție”. Se observă faptul că, de regulă, activitatea se execută continuu, numai **prin excepție** prevăzându-se dreptul la separarea de copilul aflat în plasament. Norma nu face decât să preia dispoziția cuprinsă în art. 10 alin. (1) lit. f) din preexistentă Hotărâre a Guvernului nr. 679/2003 privind condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist unde era cuprinsă între obligațiile asistentului maternal.

Cu alte cuvinte, în cazul asistentului maternal profesionist, executarea concediului de odihnă depinde de aprobarea angajatorului, ceea ce a atras în practica judecătorească întrebarea dacă există totuși un drept al asistentului maternal la despăgubiri egale cu indemnizația de concediu de odihnă, chiar dacă acesta nu a fost executat în natură. Astfel, unele instanțe apreciau că asistenții maternali profesioniști care, chiar la cererea lor, și-au continuat activitatea și în perioada în care efectuau concediul legal de odihnă au fost prejudiciați și sunt îndreptățiți, în temeiul art. 253 din Codul muncii, la plata despăgubirilor pentru prejudiciul suferit, proporțional cu numărul de zile de concediu de odihnă în care au asigurat continuitatea activității. Dimpotrivă, alte instanțe au respins cererile asistenților maternali la plata de despăgubiri pentru neefectuarea concediului de odihnă, deoarece au considerat că astfel de cereri nu au nicio bază legală.



activitate
continuă



Pentru a soluționa această problemă de practică neunitară, Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat prin **Decizia nr. 25/2018, în recurs în interesul legii, publicată în Monitorul Oficial nr. 135 din 20 februarie 2019**. Ea a reținut drept corectă opinia formulată de acele instanțe care au decis că asistenților maternali profesioniști nu li se cuvin drepturi bănești reprezentând repararea prejudiciului pentru neefectuarea concediului de odihnă, în condițiile în care aceștia au formulat cereri de concediu aprobate cu mențiunea solicitantului, potrivit căreia pe perioada concediului copilul să rămână în familia asistentului maternal.

Într-adevăr, dreptul la efectuarea concediului de odihnă este consfințit de Legea fundamentală și de Codul muncii, însă, în speță, nu este vorba despre nerespectarea acestui drept.

nu au dreptul
la despăgubiri

Caracterul special al activității pe care trebuie să o desfășoare un asistent maternal profesionist este prevăzut de lege, iar pretențiile invocate de către reclamanți nu se regăsesc în niciun act normativ în materie și nici nu pot reprezenta temei al despăgubirilor întemeiate pe o situație discriminatorie invocată de către asistenții maternali profesioniști, care nu poate fi constatată în cauză.

În concluzie, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că în situația în care asistentul maternal profesionist asigură continuitatea activității de creștere, îngrijire și educare a copiilor în perioada respectivă, acesta nu este îndreptățit la plata unei despăgubiri echivalente cu indemnizația de concediu.

c) Acordarea concediului de odihnă salariatului care ocupă singurul post de acel tip în unitate

O altă problemă apărută în practică privește ipoteza în care există un singur post de un anumit tip (de exemplu, un singur vânzător, un singur contabil etc.), iar salariatul care îl ocupă intră în concediu de odihnă. Cum anume urmează să fie executat concediul de odihnă în acest caz?

dificultăți
practice

Trebuie spus că executarea în natură a concediului de odihnă este obligatorie, compensarea în bani a acestuia fiind interzisă, dacă nu intervine încetarea contractului de muncă, sau dacă prin legi speciale – cum am văzut mai sus – nu se prevede altfel. Ca urmare, în acest caz, singura soluție a angajatorului care are nevoie de executarea neîntreruptă a unei anumite activități ar reprezenta-o angajarea unui alt salariat pe acel post, cu contract de muncă pe durată determinată. Semnalăm însă că art. 83 lit. a) din Codul muncii permite înlocuirea titularului prin încheierea unui contract de muncă pe durată determinată numai în cazul suspendării contractului de muncă, or contractul de muncă nu se suspendă pe parcursul concediului de odihnă. O variantă de asemenea ineficientă practic o reprezintă angajarea unui salariat cu contract pe durată nedeterminată și concedierea acestuia la întoarcerea titularului de concediu, în temeiul art. 65 din Codul muncii.

tia în luna respectivă. Astfel, indemnizațiile plătite salariaților și suportate din FNUASS nu mai pot fi recuperate din contribuțiile datorate pentru luna respectivă.

Art. 40 alin. (1) din O.U.G. nr. 158/2005 stabilește că indemnizațiile pot fi solicitate pe baza actelor justificative, în termen de 90 de zile de la data la care angajatorii erau în drept să le solicite.



ATENȚIE!

Pentru a evita respingerea cererii de restituire a indemnizațiilor trebuie să acordați atenție sporită următoarelor aspecte:

- completării codului diagnostic
- completării codului indemnizației
- completării altor rubrici
- concordanței între cod diagnostic și cod indemnizație
- concordanței între datele privind concediul „inițial”/„în continuare”
- calculului indemnizațiilor;
- duratei concediului medical, care trebuie să se încadreze în duratele prevăzute de lege.

7. Durata de acordare

Durata de acordare a indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă este de cel mult 183 de zile în interval de un an, socotită din prima zi de îmbolnăvire.

Începând cu a 91-a zi, concediul se poate prelungi de către medicul specialist până la 183 de zile, cu aprobarea medicului expert al asigurărilor sociale.

Durata de acordare a indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă poate fi mai mare în cazul unor boli speciale.



Numărul de zile de concediu medical ce pot fi acordate de medicul de familie:

Medicii de familie au dreptul de a elibera certificate de concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă cu durata de cel mult 10 zile calendaristice, în una sau mai multe etape.

Durata cumulată a concediilor medicale acordate de medicul de familie pentru un asigurat pentru incapacitate temporară de muncă nu poate depăși **30 de zile calendaristice în ultimul an**, socotite de la prima zi de îmbolnăvire, indiferent de cauza acesteia.

După totalizarea a 30 de zile calendaristice acordate de către medicul de familie, eliberarea certificatelor de concediu medical se va face numai de către medicul curant din ambulatoriul de specialitate sau spital, în caz de internare, cu încadrarea în duratele maxime prevăzute de lege.



8. Cumul de concedii

În situația în care unui salariat i se acordă în aceeași lună două sau mai multe concedii medicale pentru aceeași afecțiune, fără întrerupere între ele, durata lor se cumulează, iar indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se calculează considerându-se un singur concediu medical.

Certificatul de concediu medical în continuare este certificatul care prelungeste concediul medical anterior neîntrerupt pentru aceeași afecțiune (același cod de diagnostic).

În cazul unui concediu medical în continuare, pe certificatul medical trebuie să fie completată seria certificatului inițial.

Un certificat de concediu medical este considerat în continuare dacă sunt îndeplinite cumulativ condițiile:

concediul
medical în
continuare

- nu există nicio zi de întrerupere față de concediul medical inițial;
- are același cod de diagnostic cu certificatul medical inițial;
- pe certificatul medical, în partea dreaptă-sus, este bifat „În continuare”;
- are completată seria certificatului inițial.

ATENȚIE!

Codul de indemnizație poate fi diferit, dar codul de diagnostic trebuie să fie obligatoriu același.

Distincția dintre concediul medical inițial și concediul medical în continuare este extrem de importantă întrucât în cazul unui concediu medical în continuare se păstrează baza de calcul al concediului medical inițial.

concediul
de odihnă
sau fără plată

Dacă incapacitatea temporară de muncă se ivește în perioada concediului de odihnă sau a concediului fără plată, salariații beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, concediul de odihnă sau fără plată fiind întrerupt, urmând ca zilele neefectuate să fie reprogramate (art. 16 alin. (1) din O.U.G. nr. 158/2005).

Durata concediilor pentru tuberculoză, neoplazii, SIDA, a concediilor pentru sarcină și lăuzie, îngrijirea copilului bolnav, pentru reducerea timpului de muncă și pentru carantină, precum și pentru risc maternal nu diminuează numărul zilelor de concediu medical acordate unui asigurat pentru celelalte afecțiuni.

9. Revenirea la serviciu în perioada concediului medical

În situația în care unui salariat i se acordă certificat de concediu medical pentru o anumită perioadă și dorește să își reia activitatea profesională înainte de expirarea perioadei de valabilitate a certificatului de concediu medical, este obligatorie modificarea acestuia, în mod corespunzător, de către medicul prescriptor.

Exemplu

- Un salariat prezintă certificat medical pentru perioada 1-31 ianuarie 2019. La data de 25 ianuarie revine la locul de muncă. Angajatorul îi va restitui certificatul de concediu medical solicitându-i modificarea acestuia de către medicul prescriptor.
- Dacă nu prezintă certificatul medical modificat, salariatului nu i se poate permite prestarea activității până la data de 25 ianuarie deoarece, conform certificatului medical, el se află în incapacitate temporară de muncă.

10. Baza de calcul al CAS asupra indemnizațiilor medicale

25%

În prezent, asupra indemnizațiilor medicale, indiferent de fondul din care sunt suportate (Fondul Național Unic de Asigurări Sociale de Sănătate sau fondurile angajatorului), se datorează contribuție de asigurări sociale în cotă de 25% calculată asupra indemnizației medicale.

Veniturile din activități independente sunt veniturile realizate de membrii unei întreprinderi familiale, membrii unei întreprinderi individuale, persoanele fizice autorizate, persoanele care exercită profesii liberale.



1. Contribuția de asigurări sociale

Persoanele fizice care realizează venituri din activități independente datorează contribuția de asigurări sociale, **dacă estimează** pentru anul curent venituri nete a căror valoare cumulată este cel puțin egală cu 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației unice.

12 salarii
minime

Încadrarea în plafonul anual de cel puțin 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației unice, se efectuează prin cumularea veniturilor nete și/sau a normelor anuale de venit din activități independente care se estimează a se realiza în anul curent.

Persoanele fizice **care nu estimează** un venit de cel puțin 12 salarii minime brute pe țară pot opta pentru plata contribuției de asigurări sociale pentru anul curent, în condițiile prevăzute pentru persoanele care estimează că realizează venituri anuale peste acest nivel.

Baza anuală de calcul al contribuției de asigurări sociale o reprezintă **venitul ales** de persoana fizică, care nu poate fi mai mic decât nivelul a 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației unice.

baza de
calcul

Exemplu

- Chiar dacă venitul net anual este, spre exemplu, de 60.000 lei, contribuția la sistemul de asigurări sociale în cotă de 25% se poate calcula la salariul de bază minim brut pe țară 25% x 24.960 lei = 6.240 lei în anul 2019, dacă persoana fizică alege venitul minim ca bază de calcul.
- Contribuția de asigurări sociale se calculează raportat la numărul lunilor de activitate.
- Spre exemplu, o persoană fizică autorizată prestează activitate în lunile ianuarie și februarie 2019. Începând cu data de 1 martie 2019 își încetează activitatea. În cele două luni de activitate realizează un venit net de 5.000 lei.
- Plafonul pentru cele două luni de activitate se calculează astfel: 2.080 lei x 2 = 4.160 lei.
- Suma de 5.000 lei este mai mare decât plafonul de 4.160 lei, astfel încât persoana fizică autorizată datorează contribuție de asigurări sociale în anul 2019.
- Persoana fizică autorizată poate să aleagă venitul asigurat cel puțin în sumă de 4.160 lei. CAS în anul 2019 = 1.040 lei (25% x 4.160).

Persoanele fizice asigurate în sisteme proprii de asigurări sociale, care nu au obligația asigurării în sistemul public de pensii potrivit legii, precum și persoanele care au calitatea de pensionari nu datorează contribuția de asigurări sociale.

excepții
de la plata
CAS

Exemplu de calcul al contribuției de asigurări sociale

- O persoană fizică autorizată estimează că în cursul anului 2019 va realiza un venit net anual în valoare de 150.000 lei.
- Persoana fizică nu are calitatea de pensionar și nu este asigurată în sistem propriu de asigurări sociale. Ea prestează activitate în anul 2019 în integralitate.
- Salariul de bază minim brut pe țară în vigoare este de 2.080 lei.
- Plafonul minim lunar în funcție de care se stabilește obligația plății CAS este de 24.960 lei (2.080 lei x 12 luni).
- Venitul net anual estimat pentru anul în curs este de 150.000 lei.

- Astfel, venitul net anual, cumulativ, estimat este mai mare de 12 salarii minime brute pe țară (150.000 lei > 24.960 lei). Rezultă că persoana fizică datorează contribuția de asigurări sociale. Aceasta alege ca bază de calcul suma de 25.000 lei.
- Contribuția datorată: $25.000 \text{ lei} \times 25\% = 6.250 \text{ lei}$

2. Contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate

Contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate se datorează global, ținând cont și de alte venituri realizate de o persoană fizică. Astfel, o persoană fizică datorează contribuție de asigurări sociale de sănătate dacă estimează un venit anual de cel puțin 12 salarii de bază minime brute pe țară din următoarele surse:

- a) venitul net/brut sau norma de venit din activități independente;
- b) venitul net din drepturi de proprietate intelectuală, stabilit după acordarea cotei de cheltuieli forfetare;
- c) venitul net distribuit din asocieri cu persoane juridice;
- d) venitul net sau norma de venit, după caz, pentru veniturile din cedarea folosinței bunurilor;
- e) venitul și/sau câștigul din investiții. În cazul veniturilor din dividende și din dobânzi se iau în calcul sumele încasate;
- f) venitul net sau norma de venit, după caz, pentru veniturile din activități agricole, silvicultură și piscicultură;
- g) venitul brut și/sau venitul impozabil din alte surse.

10%

Cota contribuției la sistemul de sănătate este de 10%

Baza anuală de calcul CASS o reprezintă echivalentul a 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației unice.

Persoanele fizice care realizează venituri anuale sub nivelul a 12 salarii de bază minim brute pe țară pot opta pentru depunerea declarației și pentru plata contribuției de asigurări sociale de sănătate pentru anul în curs, în aceleași condiții prevăzute pentru persoanele care realizează venituri anuale peste nivelul a 12 salarii de bază minime brute pe țară. Opțiunea este obligatorie pentru întregul an fiscal, cu excepția situației în care persoanele își încetează activitatea sau intră în suspendare.

drept de opțiune

ATENȚIE!

Nu există excepții de la plata CASS pentru veniturile din activități independente. Astfel, persoanele fizice care realizează venituri din activități independente datorează contribuție la sistemul de sănătate chiar dacă realizează și alte venituri cum ar fi venituri din salarii, venituri din pensii etc.

Exemplu de calcul al contribuției de asigurări sociale

- Un intermediar, persoană fizică, estimează că în cursul anului 2019 va realiza un venit net anual din desfășurarea activității de intermediere, în valoare de 50.000 lei. Totodată, estimează că în cursul anului va obține un venit net din drepturi de proprietate intelectuală ca urmare a editării unei cărți, în valoare de 10.000 lei.
- Salariul de bază minim brut pe țară în vigoare în anul 2019 este de 2.080 lei.
- Venitul net anual estimat pentru anul în curs este de 60.000 lei (50.000 lei + 10.000 lei)
- Baza de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate este deci de 24.960 lei.
- Întrucât venitul net anual, cumulativ, estimat este mai mare de 12 salarii minime brute pe țară (60.000 lei > 24.960 lei), rezultă că persoana fizică datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate. Stabilirea bazei de calcul al contribuției: $24.960 \text{ lei} \times 10\% = 2.496 \text{ lei}$.

RECOMANDARE

În cazul în care, prin natura muncii desfășurate, salariatul urmează să fie trimis frecvent în deplasare, este recomandabilă inserarea în contractul de muncă a unei clauze de mobilitate. Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură vor fi specificate în contractul individual de muncă. În felul acesta, angajatorul se pune la adăpost de posibilitatea ca salariatul să invoce abuzul de drept – în condițiile unor ordine de deplasare repetate.

Clauza de mobilitate este o clauză specială, reglementată de art. 25 din Codul muncii, la îndemâna părților care stabilesc, chiar de la negocierea contractului de muncă, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în mai multe locuri de muncă.

Exemplu

- Agentul de vânzări nu își desfășoară activitatea într-un loc de muncă fix, astfel încât în contractul său individual de muncă se va înscrie modalitatea în care își va desfășura activitatea, spre exemplu, zona teritorială în care activează.
- În schimb, agentul de vânzări beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură, care compensează lipsa de stabilitate a locului de muncă.

3. Modificarea locului muncii

Delegarea are ca efect principal modificarea cu caracter temporar a locului muncii prevăzut în contractul individual de muncă.

Așadar, delegarea presupune exercitarea atribuțiilor de serviciu **în orice alt loc decât cel stabilit prin contractul individual de muncă.**



Ea poate fi dispusă:

- de la sediul unității la o sucursală, la un punct de lucru din aceeași localitate;
- de la o sucursală dintr-o localitate la un punct de lucru din altă localitate;
- de la sediul angajatorului la sediul altei persoane juridice, în scopul negocierii unui contract între cele două unități.

Oricare ar fi noul sediu, delegatul își va exercita în continuare aceleași atribuții delimitate prin fișa postului.

În perioada delegării, salariatul își păstrează funcția și celelalte drepturi prevăzute de contractul individual de muncă (art. 42 alin. (2) din Codul muncii).

Nu ne aflăm în prezența unei delegări atunci când salariatul se deplasează la locurile de muncă prevăzute în contractul individual de muncă.

Potrivit art. 17 alin. (3) lit. b) și alin. (4) din Codul muncii, în contractul individual de muncă se va înscrie locul muncii sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri.

Prin urmare, distingem două situații:

- fie stabilirea în contractul individual de muncă a unui loc de muncă fix, situație în care salariatul își va desfășura activitatea la acest loc de muncă;
- fie posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri, situație în care în contractul individual de muncă nu este prevăzut un loc de muncă fix.

Fiecare situație este prevăzută distinct în modelul-cadru al contractului individual de muncă, aprobat prin OMMSS nr. 64/2003, cu modificările și completările ulterioare, la Capitolul D – Locul de muncă, pct. 1 și pct. 2.

4. Durată limitată

Fiind o măsură unilaterală a angajatorului, delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de **cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni** (art. 44 alin. (1) din Codul muncii, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011).



Aceasta reprezintă o măsură de protecție a salariatului, care nu are posibilitatea de a refuza ordinul legal al angajatorului, prin care este trimis să își exercite atribuțiile de serviciu în alt loc decât cel negociat în contractul individual de muncă. Cu atât mai mult cu cât, adesea, salariatul are interese personale puternice pentru a alege un anumit loc de desfășurare a activității.

Exemplu

- *La încheierea contractului individual de muncă, un salariat stabilește, prin negociere cu angajatorul, locul muncii la punctul de lucru cel mai apropiat de locuința sa.*
- *Aceasta nu înlătură posibilitatea angajatorului de a dispune delegarea persoanei la alte puncte de lucru, în mod unilateral pe o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice, în funcție de necesitățile unității.*

Delegarea se poate dispune **fragmentat sau printr-o singură tranșă de 60 de zile în cuprinsul unui interval de 12 luni.**

Perioada de 12 luni poate începe oricând.

Exemplu

- *În perioada 1 mai 2019 – 30 aprilie 2020, angajatorul poate dispune unilateral delegarea pe o perioadă de 60 de zile calendaristice.*

Întrucât Codul muncii din România nu distinge în ceea ce privește aceste reguli între delegarea în România și delegarea în străinătate, această perioadă se aplică și în cazul delegărilor în străinătate.

Prin excepție, în cazul delegărilor în state membre UE cu document portabil A1, **delegarea poate avea o durată de maximum 24 de luni.** Salariatul are obligația completării formularului Chestionar pentru stabilirea rezidenței fiscale a persoanei fizice la plecarea din România, în conformitate cu prevederile O.M.F.P. nr. 1.099/2016 pentru reglementarea unor aspecte privind rezidența în România a persoanelor fizice.

Document A1

Durata delegării se stabilește pe zile calendaristice, iar nu pe zile lucrătoare.

5. Prolungirea delegării

ATENȚIE!

Ca urmare a modificării Codului muncii prin Legea nr. 40/2011, delegarea poate fi prelungită, cu acordul părților, ori de câte ori acestea convin.

5. Programul de internship al Guvernului României

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 13/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 186 din 8 martie 2019, a introdus un program special de internship al Guvernului României. Secretariatul General al Guvernului are calitatea de instituție organizatoare pentru ministerele și instituțiile publice ale administrației publice centrale, care au calitatea de organizație-gazdă; pentru internii care prestează activitatea în cadrul structurilor aparatului de lucru al Guvernului, Secretariatul General al Guvernului are și calitatea de organizație-gazdă.

Finanțarea Programului oficial de internship al Guvernului României, inclusiv indemnizația cuvenită internului, se asigură din bugetul Secretariatului General al Guvernului aprobat anual cu această destinație.

finanțare

Secretariatul General al Guvernului, în calitate de instituție organizatoare, poate încheia în mod simultan contracte de internship pentru un număr de interni care nu poate fi mai mare de 50% din numărul total al salariaților aparatului de lucru al Guvernului. În cadrul Programului oficial de internship al Guvernului României, organizat de Secretariatul General al Guvernului ca instituție organizatoare, pot presta activitate în mod simultan, în cadrul aceleiași organizații-gazdă, un număr de interni care nu poate fi mai mare de 5% din numărul total al salariaților organizației-gazdă respective.

Secretariatul General al Guvernului eliberează internului certificatul de internship pentru participarea la Programul oficial de internship al Guvernului României.

certificat

6. Modele

Prin Ordinul nr. 2.004 din 9 august 2018 privind aprobarea modelelor-cadru ale certificatului și contractului de internship, precum și al cererii pentru solicitarea primei de promovare a angajării, publicat în Monitorul Oficial nr. 865 din 12 octombrie 2018, au fost aprobate modelele-cadru ale certificatului de internship, contractului de internship, respectiv al cererii pentru solicitarea primei de promovare a angajării.

a) Astfel, contractul de internship se va întocmi potrivit următorului model:

CONTRACT DE INTERNSHIP

încheiat și înregistrat sub nr. / în registrul general de evidență a contractelor de internship

A. Părțile contractului

Organizația-gazdă – persoană juridică, cu sediul în, înregistrată la registrul comerțului sub nr., cod fiscal, telefon, reprezentată legal prin, în calitate de

și

internul – domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., județul/sectorul, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberat/eliberată de la data de, CNP

au încheiat prezentul contract de internship în următoarele condiții asupra cărora au convenit.

B. Obiectul contractului

C. Durata contractului este de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de

D. Locul de muncă: Activitatea se desfășoară la

E. Atribuțiile internului (*Atribuțiile internului sunt prevăzute în fișa de internship, anexă la contractul de internship*)

F. Durata muncii:

1. Durata timpului de lucru este de ore/zi ore/săptămână.

2. Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore/zi), respectiv (ore/săptămână).

3. Programul de lucru se poate modifica în condițiile Legii nr. 176/2018 privind internshipul.

4. Este interzisă efectuarea de ore suplimentare.

G. Indemnizația pentru internship:

1. Indemnizația pentru internship lunară este de lei.

2. Data/Datele la care se plătește indemnizația pentru internship este/sunt

H. Drepturi specifice legate de sănătatea și securitatea în muncă:

a) echipament de protecție

b) echipament de lucru

c) antidoturi

d) alimentație de protecție

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

I. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Internul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să primească indemnizația pentru internship de la organizația-gază în cuantumul stipulat în prezentul contract de internship;

b) să beneficieze de asistența și coordonarea îndrumătorului desemnat de organizația-gază;

c) să i se stabilească activități al căror nivel de complexitate poate să evolueze treptat pe parcursul programului de internship;

d) să i se asigure resursele materiale necesare pregătirii sale profesionale și perfecționării cunoștințelor sale practice;

e) să beneficieze de acces la informații care să îi permită consolidarea cunoștințelor și dezvoltarea abilităților;

f) să i se asigure timpul necesar pregătirii în scopul dobândirii/consolidării de abilități practice și/sau competențe;

g) să participe la formele de pregătire desfășurate de organizația-gazdă, după caz;

h) să beneficieze de evaluare obiectivă;

i) să primească referatul de evaluare și certificatul de internship;

j) să conteste referatul de evaluare dacă este nemulțumit de rezultatul evaluării.

2. Internului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) să respecte sarcinile date de îndrumătorul său în cadrul activităților întreprinse, în conformitate cu prevederile contractului de internship și cu fișa de internship;

b) să îl consulte pe îndrumător pentru realizarea sarcinilor repartizate pe parcursul derulării programului de internship;

c) să respecte normele de confidențialitate în desfășurarea activității sale;

d) să respecte prevederile regulamentelor interne;

e) să respecte normele de securitate și sănătate în muncă, precum și normele pentru situații de urgență;

f) alte obligații care decurg din contractul de internship și, respectiv, din fișa de internship, încheiate între părți.

3. Organizația-gazdă are, în principal, următoarele drepturi:

a) să monitorizeze și să evalueze activitatea și cunoștințele asimilate de intern pe perioada și la sfârșitul programului de internship, prin intermediul îndrumătorilor, în condițiile Legii nr. 176/2018 privind internshipul;

b) să îi stabilească internului, prin fișa de internship, atribuții în domeniul în care se realizează programul de internship;

c) să valorifice cunoștințele teoretice și practice ale internului în perioada programului de internship;

d) să exercite controlul asupra modului de desfășurare și de îndeplinire a activităților repartizate internului.

4. Organizației-gazdă îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) să înmâneze internului, anterior începerii activității, un exemplar din contractul de internship;

b) să plătească internului indemnizația pentru internship, conform contractului de internship;

c) să desemneze un îndrumător care să ghideze internul în vederea pregătirii profesionale, aprofundării cunoștințelor teoretice și îmbunătățirii abilităților practice în domeniul în care se realizează programul de internship;

d) să asigure o dotare corespunzătoare – logistică, tehnică și tehnologică – necesară valorificării cunoștințelor teoretice ale internului și dezvoltării cunoștințelor practice;

e) să supravegheze activitatea internului pe perioada desfășurării programului de internship;

f) să elibereze internului, la sfârșitul programului de internship, certificatul de internship, în condițiile prevăzute la art. 12 din Legea nr. 176/2018 privind internshipul;

g) să nu folosească internul pentru desfășurarea altor activități decât cele prevăzute în contractul de internship și fișa de internship;

- h) să respecte programul de activitate al internului în condițiile prevăzute la art. 8 alin. (3) și (4) din Legea nr. 176/2018 privind internshipul;
- i) să informeze despre evaluarea de risc din unitate și despre consecințele riscurilor existente;
- j) să nu folosească internul la desfășurarea unor activități aferente unor ocupații din grupa majoră 9 – Muncitori necalificați, conform Clasificării ocupațiilor din România (COR), și/sau în activități în condiții grele sau vătămătoare pentru intern;
- k) să țină evidența orelor de activitate prestate de fiecare intern și să pună la dispoziția organelor de control această evidență ori de câte ori se solicită acest lucru;
- l) să asigure pe parcursul desfășurării programului de internship condițiile de securitate și sănătate în muncă prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare;
- m) să pună la dispoziția organelor de control contractul de internship, fișa de internship, precum și documentele de evidență a activității prestate de intern, inclusiv dovada acordării indemnizației pentru internship.

J. Încetarea contractului: Contractul de internship încetează în următoarele condiții:

- a) la expirarea termenului stabilit în contract;
- b) de comun acord;
- c) când organizația-gazdă își încetează activitatea;
- d) prin reziliere, de plin drept, în caz de neexecutare sau executare necorespunzătoare a obligațiilor prevăzute în contractul de internship de către una dintre părți, în măsura în care, la notificarea adresată de partea lezată, partea în culpă nu depune diligențele necesare pentru executarea în mod corespunzător a obligațiilor ce îi revin potrivit obligațiilor contractuale, în termen de 5 zile de la primirea notificării;
- e) prin încheierea unui contract individual de muncă între părți, conform prevederilor Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicate, cu modificările și completările ulterioare;
- f) prin denunțarea unilaterală de către oricare dintre părți, în situații justificate, pe baza unei notificări prealabile transmise cu cel puțin 15 zile înainte de data propusă pentru încetare;
- g) în situația prevăzută la art. 21 alin. (3) din Legea nr. 176/2018 privind internshipul.

K. Dispoziții finale

1. Prevederile prezentului contract de internship se completează cu dispozițiile Legii nr. 176/2018 privind internshipul.

2. Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului de internship impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

L. Soluționarea litigiilor:

Litigiile în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract de internship sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract de internship s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Organizația-gazdă,

.....

Intern,

.....

I. Ce este recursul în interesul legii?

Potrivit Codului de procedură civilă – Legea nr. 134/2010, republicată în Monitorul Oficial nr. 545 din 3 august 2012, ulterior modificată – pentru a se asigura interpretarea și aplicarea unitară a legii de către toate instanțele judecătorești, procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, din oficiu sau la cererea ministrului justiției, Colegiul de conducere al Înaltei Curți de Casație și Justiție, colegiile de conducere ale curților de apel, precum și Avocatul Poporului au îndatorirea să ceară Înaltei Curți de Casație și Justiție să se pronunțe asupra problemelor de drept care au fost soluționate diferit de instanțele judecătorești. Recursul în interesul legii este admisibil numai dacă se face dovada că problemele de drept care formează obiectul judecării au fost soluționate în mod diferit prin hotărâri judecătorești definitive, care se anexează cererii. **Deci rostul recursului în interesul legii este acela de a pune capăt practicii neunitare constatate pe un anumit subiect.**



Recursul în interesul legii se judecă de un complet format din președintele sau, în lipsa acestuia, unul dintre vicepreședinții Înaltei Curți de Casație și Justiție, președinții de secții din cadrul acesteia, precum și 20 de judecători, din care 14 judecători din secția/secțiile în a cărei/căror competență intră problema de drept care a fost soluționată diferit de instanțele judecătorești și câte 2 judecători din cadrul celorlalte secții. Președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție, respectiv unul dintre vicepreședinții acesteia, este președinte al completului.

Decizia dată de către cea mai înaltă instanță din țară în chestiunea controversată respectivă se publică în Monitorul Oficial – asemenea unei legi.

completul
de judecători

ATENȚIE!

Dezlegarea dată problemelor de drept judecate este obligatorie pentru toate instanțele, în toate cauzele similare, începând cu data publicării deciziei în Monitorul Oficial al României.

II. Hotărârile prelabile

Potrivit art. 519 din Codul de procedură civilă, dacă, în cursul judecării, un complet de judecată constată că o chestiune de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, este nouă și asupra acesteia Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va putea solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept respective.

Așadar, spre deosebire de recursurile în interesul legii, în cazul hotărârii prelabile se pune **problema noutății**. Rolul hotărârilor prelabile nu este așadar de a soluționa o problemă cu privire la care instanțele s-au pronunțat, dar în mod neunitar, ci este acela de a preîntâmpina o astfel de potențială practică neunitară. Cum atât recursurile în interesul legii cât și hotărârile prelabile devin obligatorii pentru toate instanțele din țară, este foarte importantă cunoașterea lor. Nu este așadar suficientă cunoașterea dispozițiilor legale, ci trebuie avute în vedere și aceste decizii ale Înaltei Curți de Casație și Justiție, pentru corecta interpretare și aplicare a textelor de lege.

noutate

Vă prezentăm în cele ce urmează cele mai relevante recursuri în interesul legii și hotărâri prelabile, pentru tematica raporturilor de muncă.

Nr. crt.	RIL/ HP	Decizie	Problema de drept	Soluția Înaltei Curți de Casație și Justiție	Monitor Oficial
1.	RIL	Nr. 6/2011	În cazul unei concedieri individuale trebuie comunicată și lista locurilor de muncă vacante?	Decizia de concediere trebuie să cuprindă mențiunea comunicării listei locurilor de muncă disponibile numai în cazul concedierii dispuse în situațiile prevăzute de art. 64, între care nu se numără și concedierea din motive independente de persoana salariatului. Cu alte cuvinte, în interpretarea Înaltei Curți, o asemenea omisiune în cazul concedierii pentru situația prevăzută de art. 65 din Codul muncii nu conduce la concluzia nelegalității deciziei și deci nu atrage prin ea însăși nulitatea acesteia. Legiuitorul nu se referă și la ipoteza concedierii individuale prevăzute de art. 65 din Codul muncii, astfel că, în cazul desființării locului de muncă în această situație, angajatorului nu îi revine obligația de a-i oferi salariatului un alt loc de muncă. Așadar, nu există obligația ca decizia de concediere din motive independente de persoana salariatului să cuprindă lista eventualelor locuri vacante în unitate.	Nr. 444 din 24 iunie 2011
2.	RIL	Nr. 16/2012	Termenul în care se aplică sancțiunile disciplinare	Art. 252 alin. (1) din Codul muncii impune condiția ca aplicarea sancțiunii disciplinare să se dispună de către angajator „printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei”. Termenul de 30 de zile nu poate curge decât de la data la care, în urma finalizării cercetării disciplinare prealabile, fapta salariatului a fost calificată ca abateră disciplinară și a fost adusă la cunoștința reprezentantului angajatorului abilitat să aplice sancțiuni disciplinare, prin înregistrarea raportului final asupra cercetării disciplinare la registratura unității. Aceasta deoarece fapta dobândește caracteristicile unei abateri disciplinare numai după finalizarea procedurii „cercetării disciplinare prealabile”, care are atât caracter obligatoriu, cât și anterior oricărei alte măsuri, astfel cum rezultă din chiar denumirea sa. Doar în momentul identificării elementelor cerute pentru existența unei abateri disciplinare se poate vorbi despre încunoștințarea angajatorului asupra săvârșirii acesteia. Așadar, momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sancțiunii disciplinare este data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unității.	Nr. 817 din 5 decembrie 2012
3.	RIL	Nr. 1/2013	Calitatea procesuală activă a organizațiilor	Problema care s-a ridicat a vizat instanța competentă teritorial să soluționeze cererile formulate de organizațiile sindicale pentru apărarea drepturilor și intereselor membrilor lor. Aceasta este instanța de la sediul sindicatului (ca mandatar) sau de la domiciliul	Nr. 118 din 1 martie 2013

			<p>membrului de sindicat reprezentat?</p> <p>Plecând de la faptul că art. 28 alin. (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003 (în prezent, art. 28 alin. (3) din Legea dialogului social nr. 62/2011) stabilește că organizațiile sindicale au calitate procesuală activă în acțiunile promovate în numele membrilor de sindicat, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că instanța competentă teritorial în soluționarea conflictelor de muncă în cazul acestor acțiuni este cea de la sediul sindicatului reclamant.</p>		
4.	RIL	Nr. 11/2013	Dreptul instanței de a înlocui sancțiunea disciplinară	<p>Învestită fiind cu judecarea contestației împotriva deciziei de sancționare emise de angajator, instanța are a verifica legalitatea și temeinicia măsurii luate, exercitând un control devolutiv de natură jurisdicțională. Pentru a aprecia asupra gravității abaterii disciplinare, precum și asupra modului de individualizare a sancțiunii în raport cu criteriile precis stabilite de legiuitor, instanța are nu numai posibilitatea aprecierii probelor administrate în cursul cercetării disciplinare prealabile efectuate sub imperiul dispozițiilor art. 251 din Codul muncii, ci și posibilitatea administrării nemijlocite a unui probatoriu suplimentar. Aceasta nu constituie o imixtiune a instanței în prerogativa disciplinară a angajatorului, deoarece dreptul acestuia de a dispune sancționarea abaterii disciplinare încetează odată cu aplicarea sancțiunii.</p> <p>Procedând la înlocuirea sancțiunii, instanța restabilește echilibrul între conduita culpabilă a salariatului și sancțiunea disproporționată aplicată de angajator. Prin urmare, măsura înlocuirii sancțiunii se subsumează analizei temeiniciei deciziei de sancționare. Dacă instanței nu i s-ar recunoaște plenitudinea de competență, ar însemna că abaterii disciplinară a angajatorului culpabil să rămână nesancționată.</p> <p>Așadar, instanța competentă să soluționeze contestația salariatului împotriva sancțiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greșit individualizată, o poate înlocui cu o altă sancțiune disciplinară.</p>	Nr. 460 din 25 iulie 2013
5.	RIL	Nr. 8/2014	Neacordarea preavizului legal la concediere	<p>Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat cu privire la două aspecte:</p> <p>I. Dreptul la preaviz nu poate fi înlocuit cu despăgubiri, iar nulitatea concedierii nu poate fi acoperită prin acordarea despăgubirilor și recunoașterea vechimii în muncă. Aceasta nici în ipoteza în care prin clauzele contractelor colective sau individuale de muncă s-ar reglementa o asemenea posibilitate, deoarece art. 38 din Codul muncii interzice orice renunțare la drepturile salariatului.</p> <p>Lovită de nulitate absolută este și concedierea dispusă cu acordarea unui termen de preaviz mai mic decât cel stabilit de Codul muncii, respectiv prin contractele colective</p>	Nr. 138 din 24 februarie 2015

6.	RIL	Nr. 22/2015	<p>Consecințele neacordării zilelor de sărbătoare legală</p>	<p>de muncă, în ipoteza în care aceste din urmă acte prevăd un termen de preaviz mai mare decât cel legal sau stabilit prin contracte colective de muncă încheiate la nivel superior.</p> <p>II. În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 76 lit. b) din Codul muncii, republicat, raportate la dispozițiile art. 78 din același act normativ, Înalta Curte a apreciat că lipsa din cuprinsul deciziei de concediere a mențiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancționată cu nulitatea deciziei și a măsurii concedierii atunci când angajatorul face dovada că i-a acordat salariatului preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii sau cu durata prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă, în ipoteza în care aceasta este mai favorabilă angajatului.</p> <p>Decizia Înaltei Curte de Casație și Justiție a intervenit pe fondul constatării unei practici neunitare cu privire la posibilitatea sancționării angajatorului care nu a acordat zilele de sărbătoare legală salariaților, dar a respectat dreptul acestora la compensare cu timp liber corespunzător.</p> <p>Soluția de unificare a practicii a fost în sensul că fapta angajatorului de a desfășura activități de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale, în zilele de sărbători legale nu întruște elementele constitutive ale unei contravenții atunci când angajatorul și-a îndeplinit obligația de compensare cu timp liber corespunzător.</p>	Nr. 876 din 24 noiembrie 2015
7.	RIL	Nr. 18/2015	<p>Încluderea uceniciei în vechimea în muncă</p>	<p>Problema care s-a ridicat în fața instanțelor a constat în calificarea perioadelor în care o persoană a avut calitatea de ucenic cu plată, potrivit reglementărilor vremii (deci nu ucenic în înțelesul Legii nr. 279/2005), când ucenicii nu încheiau contract de muncă.</p> <p>Constatănd aplicabilitatea succesivă a unor acte normative diverse, care reglementează în chip diferit problema, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că perioada în care o persoană a fost ucenic cu plată și a urmat cursurile unei școli profesionale:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. anterior datei de 1 ianuarie 1949 va fi considerată stagiul de cotizare dacă ucenicii au primit salariu ori au cotizat la fostele case de asigurări sociale; 2. între 1 ianuarie 1949 și 1 ianuarie 1954 va fi considerată vechime în muncă, indiferent dacă în privința ucenicilor a existat obligația virării contribuțiilor la fostele case de asigurări sociale, dar va reprezenta stagiul de cotizare numai în măsura în care s-a cotizat la fostele case de asigurări sociale; 3. după 1 ianuarie 1954 și până la 1 aprilie 2001 va fi considerată stagiul de cotizare și vechime în muncă numai perioada practicii în producție. 	Nr. 801 din 28 octombrie 2015

8.	RIL	Nr. 7/2016	Cine emite expertiza medicală prin care se constată inapținutudinea fizică și/sau psihică a salariatului?	<p>Potrivit art. 61 lit. c) din Codul muncii, salariatul poate fi concediat în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală se constată inapținutudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat. Dar cine sunt „organele de expertiză”?</p> <p>Poate fi vorba despre simpla fișă de evaluare a medicului de medicina muncii?</p> <p>Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că pentru concedierea salariatului pentru inapținutudine este suficient rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă, conștând în fișa de aptitudine, necontestată sau devenită definitivă după contestare, prin emiterea deciziei de către entitatea cu atribuții legale în acest sens.</p>	Nr. 399 din 26 mai 2016
9.	RIL	Nr. 17/2016	Efectele nulității contractului colectiv de muncă	<p>Înalta Curte a statuat că o decizie a Curții de Conturi, emisă în exercitarea atribuțiilor sale de control, prin care s-a stabilit că anumite drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unei instituții publice au fost acordate nelegal, raportat la prevederile legale privind salarizarea în instituțiile publice, nu lipsește de efecte clauzele contractului colectiv de muncă prin care acele drepturi au fost stabilite. Clauza rămâne valabilă până când nulitatea este cerută de către părțile interesate sau invocată de către instanță, din oficiu.</p>	Nr. 993 din 9 decembrie 2016
10.	RIL	Nr. 18/2016	Este revocabilă decizia de concediere?	<p>Odată comunicată, decizia de concediere nu mai poate fi revocată. Înalta Curte a avut astfel în vedere art. 1324-1326 din Codul civil, care reglementează actul unilateral, apreciind că acestea sunt aplicabile și raporturilor de muncă. Ea a făcut astfel aplicarea art. 278 alin. (1) din Codul muncii, potrivit căruia dispozițiile Codului muncii se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă, cu dispozițiile legislației civile. Cum, potrivit art. 77 din Codul muncii, decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului, Înalta Curte de Casație și Justiție a apreciat că decizia de concediere poate fi revocată doar până la acest moment, adică până la data comunicării acesteia către salariat. În plus, actul de revocare va fi supus exigențelor de comunicare corespunzătoare actului pe care îl revocă (decizia de concediere).</p>	Nr. 767 din 30 septem- brie 2016
11.	RIL	Nr. 19/2016	Efectele neconstituționalității prevederii privind	<p>Prin Decizia nr. 279/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 431 din 17 iunie 2015, Curtea Constituțională a statuat că art. 52 alin. (1) din Codul muncii, care prevede posibilitatea angajatorului de a suspenda contractul de muncă al salariatului, odată ce a depus o plângere penală împotriva acestuia – este neconstituțional. Problema care s-a ridicat însă în practică a fost însă alta: cum anume se aplică Decizia nr. 279/2015? Ce se va întâmpla</p>	Nr. 1.010 din 15 decem- brie 2016

				cu contractele de muncă deja suspendate ca efect al depunerii unei plângeri penale de către angajator? Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că declararea neconstituționalității art. 52 alin. (1) din Codul muncii atrage efecte imediate, iar salarii au dreptul la despăgubiri, chiar dacă contractul lor fusese suspendat anterior declarării neconstituționalității.	
12.	RIL	Nr. 20/2016	Munca prestată în timpul concediului fără plată	Înalta Curte a statuat că primirea la muncă a unor lucrători aflați în concediu fără plată se supune aceluiași regim sancționatoriu ca și munca nedeclarată (fără contract). Așadar, chiar dacă contractul de muncă există, dar este suspendat, utilizarea salariatilor constituie contravenție. Ulterior, soluția avea să fie preluată în Codul muncii, care prevede în prezent expres că munca prestată pe perioada în care contractul este suspendat constituie muncă nedeclarată – art. 15 ¹ lit. c).	Nr. 733 din 21 septem- brie 2016
13.	HP	Nr. 34/2016	Comunicarea deciziei de concediere prin e-mail	Înalta Curte de Casație și Justiție a hotărât că decizia de concediere individuală emisă potrivit dispozițiilor art. 76 din Codul muncii se poate comunica prin poșta electronică, aceasta reprezentând o modalitate de comunicare aptă din punct de vedere procesual să declanșeze curgerea termenului de contestare jurisdicțională a deciziei, potrivit dispozițiilor art. 211 alin. (1) lit. a din Legea nr. 62/2011 raportat la dispozițiile art. 216 din același act normativ, cu referire la dispozițiile art. 184 alin. (1) din Codul de procedură civilă, în condițiile în care salariatul a comunicat angajatorului aceste date de contact și există o uzanță a acestei forme de comunicare între părți. Așadar, comunicarea deciziei de concediere din motive independente de persoana salariatului se poate face prin e-mail. Este suficient să se utilizeze poșta electronică, decizia fiind atașată în format PDF.	Nr. 18 din 9 ianuarie 2017
14.	HP	Nr. 37/2016	Constatarea existenței unui raport de muncă	În ipoteza neîndeplinirii de către părți a obligației de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă, persoana fizică care a prestat muncă pentru și sub autoritatea celeilalte părți are deschisă calea acțiunii în constatarea raportului de muncă și a efectelor acestuia și în situația în care respectivul raport de muncă a încetat anterior sesizării instanței. Această soluție avea să fie preluată și de către legiuitor, care a eliminat în 2017 forma scrisă ca cerință de validitate a contractului individual de muncă (sanționând însă sever primirea la muncă de lucrători fără contract scris).	Nr. 114 din 10 februarie 2017
15.	RIL	Nr. 10/2017	Anularea unui contract de	Înalta Curte de Casație și Justiție a decis că instanța competentă să soluționeze acțiunea în constatarea nulității absolute a unui contract de muncă sau a unui contract civil,	Nr. 840 din 24 octom-

			muncă de către Agenția Națională de Integritate	<p>formulată de Agenția Națională de Integritate ulterior întocmirii raportului de evaluare prin care s-a constatat existența conflictului de interese, se determină în raport cu natura juridică a contractului. Cu alte cuvinte, dacă se are în vedere un contestarea nulității unui contract civil, instanța competentă va fi cea de drept civil, iar dacă se contestă nulitatea unui contract de muncă, instanța competentă va fi cea de dreptul muncii.</p> <p>Instanța va putea dispune motivat, pe lângă constatarea nulității absolute, și repunerea părților în situația anterioară.</p>	<p>Nr. 110 din 9 februarie 2017</p>
16.	RIL	Nr. 16/2017	Aplicabilitatea normelor de drept al muncii	<p>O decizie a Înaltei Curți de Casație și Justiție a intervenit cu scopul de a clarifica distincția dintre sfera normelor de drept al muncii și cea a normelor de drept administrativ – cu privire la o anumită categorie de personal, anume primarii și viceprimarii. Astfel Înalta Curte a decis că prevederile Codului muncii se aplică raporturilor juridice dintre primar /viceprimar și unitatea administrativ-teritorială, dacă legi speciale nu conțin dispoziții specifice, inclusiv după încetarea mandatelor.</p>	<p>Nr. 803 din 11 octombrie 2017</p>
17.	HP	Nr. 34/2017	Acte trimise după ora încetării activității în instanță	<p>Problema ridicată viza actele de procedură depuse în ultima zi a termenului, dar după ora de încetare a activității în instanță. Astfel, art. 182 din Codul de procedură civilă prevede că termenul care se socotește pe zile, săptămâni, luni sau ani se împlinesc la ora 24,00 a ultimei zile în care se poate îndeplini actul de procedură.</p> <p>Cu toate acestea, dacă este vorba de un act ce trebuie depus la instanță sau într-un alt loc, termenul se va împlini la ora la care activitatea încetează în acel loc în mod legal, dispozițiile art. 183 fiind aplicabile.</p> <p>Într-adevăr, Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit că în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 182 și art. 183 Cod procedură civilă, actul de procedură transmis prin fax sau poștă electronică, în ultima zi a termenului care se socotește pe zile, după ora la care activitatea încetează la instanță, nu este socotit a fi depus în termen.</p>	<p>Nr. 615 din 31 iulie 2017</p>
18.	HP	Nr. 39/2017	Dreptul la vouchere de vacanță	<p>Ori de câte ori, prin legile de salarizare din sectorul bugetar ori de instituire a unor măsuri în domeniul bugetar s-a dispus că, în bugetele pe anii respectivi ale instituțiilor publice centrale și locale, nu se prevăd sume pentru acordarea tichetelor de vacanță personalului din cadrul acestora – cerința legală a existenței alocării bugetare nu a fost îndeplinită.</p> <p>Or, în absența condiției legale, nu se poate vorbi despre existența dreptului angajatului instituției publice la acordarea tichetelor /voucherele de vacanță.</p> <p>Ca urmare, Înalta Curte de Casație și Justiție a considerat că dreptul la plata tichetelor / voucherele de vacanță este condiționat de alocările bugetare prevăzute cu această destinație în bugetul de stat sau, după caz, în bugetele locale ale instituțiilor publice.</p>	

19.	HP	Nr. 70/2017	Recalcularea pensiei magistratilor	<p>Activitatea desfășurată, după pensionare, ca – spre exemplu – avocat, va putea fi asimilată activității de magistrat, putând fi luată în considerare la recalcularea pensiei?</p> <p>Înalta Curte a decis că în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 82 alin. (4) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, care prevăd majorarea pensiei de serviciu cu 1% din baza de calcul prevăzută pentru fiecare an care depășește vechimea în magistratură, aceste dispoziții nu se aplică și în considerarea perioadei în care titularul pensiei de serviciu a exercitat profesia de avocat după data eliberării din funcție și obținerea pensiei de serviciu și nu pot reprezenta temei al recalculării acestei pensii.</p>	Nr. 935 din 27 noiembrie 2017
20.	RIL	Nr. 25/2018	Asistenții maternali au dreptul la compensarea concediului de odihnă neefectuat?	<p>Potrivit art. 122 alin. (3) lit. d) din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, activitatea desfășurată de asistentul maternal are între elementele caracteristice faptul că acesta, „în perioada efectuării concediului legal de odihnă asigură continuitatea activității desfășurate, cu excepția cazului în care separarea, în această perioadă, de copilul aflat în plasament în familia sa este autorizată de direcție”. Se observă faptul că, de regulă, activitatea se execută continuu, numai prin excepție prevăzându-se dreptul la separarea de copilul aflat în plasament.</p> <p>Cu alte cuvinte, în cazul asistentului maternal profesionist executarea concediului de odihnă depinde de aprobarea angajatorului, ceea ce a atras în practica judecătorească întrebarea dacă există totuși un drept al asistentului maternal la despăgubiri egale cu indemnizația de concediu de odihnă, chiar dacă acesta nu a fost executat în natură. Înalta Curte a stabilit că în situația în care asistentul maternal profesionist asigură continuitatea activității de creștere, îngrijire și educare a copiilor în perioada respectivă, acesta nu este îndreptățit la plata unei despăgubiri echivalente cu indemnizația de concediu.</p>	Nr. 135 din 20 februarie 2019
21.	HP	Nr. 79/2018	Se pot supune medierii litigiile privind condițiile de muncă?	<p>Cu privire la posibilitatea de a se stabili prin mediere încadrarea salariilor în grupe de muncă (actualele condiții deosebite și special de muncă). Curtea a stabilit că, prin raportare la prevederile Legii nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, cu modificările și completările ulterioare, nu pot face obiect al medierii negocierile cu privire la acordarea/încadrarea în grupele I și/sau a II-a de muncă, respectiv, condiții deosebite și/sau condiții speciale.</p>	încă nepublicat

Înalta Curte de Casație și Justiție este instanța supremă în ierarhia instanțelor judecătorești din România. Ea judecă recursurile în interesul legii și hotărârile prealabile la care ne-am referit în cuprinsul temei precedente (L 21). Prin soluțiile date în recursurile în interesul legii și prin hotărârile preliminare pronunțate, Înalta Curte de Casație și Justiție asigură interpretarea și aplicarea unitară a legii de către celelalte instanțe judecătorești.



În materia dreptului muncii, Înalta Curte nu are competența de a se pronunța în chestiuni de speță, deoarece litigiile de muncă sunt date în competența tribunalelor și supuse unei singure căi de atac, anume apelului, la Curtea de Apel. Cu toate acestea, vom întâlni anumite soluții relevante ale Înaltei Curți de Casație și Justiție în probleme ce țin de **conflictele de competență materială sau teritorială**. Instanța supremă este astfel chemată să se pronunțe cu privire la competența instanțelor de drept al muncii de a soluționa anumite litigii (altfel spus, cu privire la măsura în care anumite litigii sunt de muncă sau au caracter civil), ca și cu privire la instanța competentă sub aspect teritorial să soluționeze anumite conflicte de muncă.

În acest context, prezentăm în cele ce urmează câteva soluții relevante ale Înaltei Curți, în care aceasta s-a pronunțat cu privire la competența materială sau teritorială a instanțelor de muncă. În plus, prezentăm și anumite decizii de speță ale Înaltei Curți, care, deși sunt de drept civil sau administrativ, au relevanță și pentru raporturile de muncă.

1. Caracterul de conflicte de muncă al unor litigii

Prin decizia nr. 733 din 4 martie 2014, Secția I civilă a Înaltei Curți de Casație și Justiție s-a pronunțat cu privire la competența de soluționare a acțiunii prin care reclamantul a invocat un drept constituit în favoarea sa, respectiv scutirea la plata energiei electrice, obținut exclusiv ca urmare a calității sale de salariat. Dreptul fusese dobândit în temeiul unui act normativ special, anume Hotărârea Guvernului nr. 1.041/2003, aplicabil exclusiv unei anumite categorii socio-profesionale, în conformitate cu dispozițiile contractului colectiv de muncă. Înalta Curte a apreciat că această competență aparține **secției specializate în materia litigiilor de muncă și asigurărilor sociale a tribunalului**.

Problema s-a pus în condițiile în care, la data introducerii acțiunii, reclamantul nu mai avea calitatea de salariat, ci pe cea de pensionar. Cu toate acestea, Înalta Curte a apreciat că litigiul privește interesele cu caracter economic și social și drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă, așa cum sunt definite în art. 231 din Codul muncii, reclamantului asigurându-i-se astfel protecția juridică a unui drept dobândit în cadrul activității sale de salariat.



2. Domiciliul reclamantului și competența teritorială a instanței

Potrivit art. 269 alin. (2) din Codul muncii, cererile referitoare la conflictele de muncă se adresează instanței în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul. În speță, reclamantul stabilise un domiciliu ales (domiciliul avocatului său). Prin Decizia nr. 3.401 din 14 iunie 2013, Secția I civilă a Înaltei Curți a

domiciliul
ales

apreciat însă că litigiul având ca obiect recunoașterea și plata unor drepturi salariale este dat în competența tribunalului în circumscripția căruia își are domiciliul reclamantul, și nu la domiciliul ales la care solicită să îi fie comunicate actele de procedură.

Dacă s-ar admite determinarea competenței în raport de domiciliul/sediul apărătorului ales sau mandatarului reclamantului, s-ar ajunge la situația în care reclamantul i s-ar permite să aleagă instanța la care să se judece, în funcție de baroul avocațial din cadrul căruia își alege apărătorul sau în funcție de domiciliul mandatarului, ceea ce contravine regimului juridic al competenței teritoriale exclusive.

Menționăm că, în prezent, competența teritorială este determinată potrivit art. 210 din Legea dialogului social nr. 62/2011, care prevede că cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripție își are locul de muncă reclamantul. Soluția Înaltei Curți rămâne pe deplin aplicabilă.

schimbarea
domiciliului

Dar care este instanța competentă teritorial, dacă reclamantul are un anumit domiciliu la data încheierii contractului și un alt domiciliu la data introducerii acțiunii în instanță? Prin Decizia nr. 411 din 11 februarie 2015, Secția I civilă a Înaltei Curți de Casație și Justiție a hotărât că reclamantul poate alege între instanța de la domiciliu sau instanța în circumscripția căreia își are locul de muncă. El nu ar putea însă alege o a treia instanță, în circumscripția căreia nu domiciliază și nu își are locul de muncă, dar unde domicilia la momentul încheierii contractului.



Menționăm că în cazul în care reclamant este angajatorul – persoană juridică, dispozițiile art. 210 din Legea dialogului social se vor completa cu cele ale art. 269 din Codul muncii, competentă fiind deci instanța din circumscripția căreia își are sediul unitatea. Înalta Curte a stabilit că este vorba despre sediul principal, și nu despre sediul eventualelor dezmembrăminte (sucursale, puncte de lucru etc.). Astfel, prin decizia nr. 920 din 10 februarie 2012, Secția I civilă a apreciat că, în cazul în care reclamantul este o societate, competența de soluționare a cererii aparține tribunalului în a cărui rază teritorială se află sediul principal al societății. Dacă legiuitorul ar fi intenționat stabilirea competenței și în funcție de eventualele „sedii secundare” ale societății – ar fi inserat această posibilitate în chiar conținutul normei de lege.

cererea de
reprezentativitate

3. Competența constatării reprezentativității federațiilor sindicale

Înalta Curte a avut ocazia de a se pronunța și cu privire la o prevedere contradictorie a Legii dialogului social, nr. 62/2011. Astfel, art. 51 alin. (2) din această lege prevede că instanța competentă să constate reprezentativitatea unei organizații sindicale este chiar cea care i-a conferit acesteia personalitate juridică. Dar în cazul confederațiilor și al federațiilor sindicale, cererea de reprezentativitate se depune, potrivit art. 53 alin. (1), la Tribunalul municipiului București, fără să se mai facă referire la instanța care a acordat acestor organizații personalitate juridică.

Prin decizia nr. 3.446 din 17 mai 2012, Secția I civilă a Înaltei Curți de Casație și Justiție a acordat prioritate primeia dintre normele citate. Astfel, Înalta Curte a apreciat că întrucât, în baza dispozițiilor art. 42 din același act normativ, în vederea dobândirii personalității juridice, împuternicitul special al federației sau confederației sindicale va depune la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul federația sau confederația o cerere pentru dobândirea personalității juridice, reiese că tribunalului în circumscripția căruia își are sediul federația îi revine competența de a constata reprezentativitatea federației.



4. Părțile unui conflict de muncă

Potrivit art. 267 din Codul muncii, pot fi părți în conflictele de muncă:

- a) salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul legislației muncii sau a contractelor colective de muncă;
- b) angajatorii, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice altă persoană care beneficiază de muncă, în condițiile Codului muncii;
- c) sindicatele și patronatele;
- d) alte persoane fizice sau juridice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

În legătură cu această normă, s-a pus problema calificării ca fiind conflicte de muncă a conflictelor născute cu privire la valorificarea drepturilor bănești de către moștenitorul salariatului. În speță, reclamanta a invocat un drept constituit în favoarea soțului său, decedat (scutirea de la plata energiei electrice), obținut în cadrul activității acestuia de salariat al SC E. Oradea, fiind un drept rezultat din desfășurarea raporturilor de muncă.

S-a născut astfel un **conflict negativ de competență**: tribunalul a apreciat că nu ne aflăm în prezența unui litigiu de muncă, reclamanta neavând calitatea de salariat sau fost salariat al vreunuia din societățile pârâte, nefiind aplicabile dispozițiile Codului muncii. Dosarul a fost trimis la Judecătoria, considerându-se că este vorba despre un conflict de drept civil, nu de dreptul muncii.

Prin Decizia nr. 1.697/2015 din 18 iunie 2015, Înalta Curtea de Casație și Justiție a statuat că este vorba despre un conflict de muncă, de competența tribunalului. Ea a avut în vedere că temeiul juridic invocat, precum și situația de fapt, care constituie împreună cauza juridică a acțiunii deduse judecății **își au originea într-un raport de muncă**, indiferent de calitatea pe care o are în prezent reclamanta.

5. Greva nu este un caz de forță majoră

Uneori, Înalta Curte de Casație și Justiție se pronunță în alte litigii decât cele de muncă, dar care produc efecte asupra raporturilor de muncă și clarifică unele concepte care aparțin dreptului muncii.

Astfel, spre exemplu, potrivit dispozițiilor art. 28 alin. (2) lit. i) din Legea nr. 335/2007, Camera de Comerț și Industrie a României avizează, la cerere, pentru societățile românești, pe bază de documentație, existența cazurilor de forță majoră și efectele acestora asupra executării obligațiilor comerciale internaționale.

Camerei de Comerț i s-a solicitat să constate existența unui caz de forță majoră, de natură să facă imposibilă executarea obligațiilor contractuale de către una dintre părți, deoarece o grevă fusese declanșată în cadrul companiei debitoare.

Potrivit art. 1351 din Codul civil, dacă legea nu prevede altfel sau părțile nu convin contrariul, răspunderea este înlăturată atunci când prejudiciul este cauzat de forță majoră sau de caz fortuit. Forța majoră este orice eveniment extern, imprevizibil, absolut invincibil și inevitabil. Dar constituie greva un caz de forță majoră?

În speță, s-au analizat circumstanțele în care s-a desfășurat greva și s-a constatat că acțiunile greviste de la C.S.C.T. Constanța Ferry-boat au reprezentat o împrejurare



conflict
de muncă

aviz de
forță
majoră



invincibilă pentru reclamantă, dar nu și imprezibilă, în contextul în care greva nu a fost spontană, fiind în plus intens mediatizată.

În concluzie, Înalta Curte de Casație și Justiție Secția a II-a civilă (sesizată ca instanță de recurs), prin Decizia nr. 4916 din 11 decembrie 2012 a statuat că **greva nu poate constitui un caz de forță majoră**, în cazul în care ea a fost previzibilă, iar părțile nu au prevăzut expres prin contract că este asimilată unui astfel de caz, avizul și certificatul de atestare a forței majore emise de Camera de Comerț și Industrie a României, în această situație, fiind nelegale și neputând exonera de răspundere partea contractantă.

SFATUL NOSTRU

Recomandăm părților ca, în contractele comerciale încheiate, să facă referiri exprese la ipoteza în care o grevă s-ar declanșa în cadrul uneia dintre companiile contractante. Este util să se facă referire distinctă la cazul grevei spontane, nelegale, și la cazul unei greve legale. Dacă părțile negociază și includ prevederi privind efectele produse asupra obligațiilor contractuale a declanșării unei greve, aceste stipulații contractuale vor fi aplicabile. Problemele apar numai atunci când (ca în exemplul de mai sus) în contract nu s-a prevăzut nimic despre consecințele unei greve.

6. Contractul de muncă anulat de către Agenția Națională de integritate

ANI

Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat și cu privire la un conflict negativ de competență, generat de întrebarea: care este instanța competentă să judece litigiul născut ca urmare a anulării contractului de muncă de către Agenția Națională de Integritate, care a considerat că există conflict de interese? Problema privește natura juridică a unui astfel de conflict: este el un conflict de muncă, sau un conflict administrativ?

În speță, Agenția Națională de Integritate a solicitat anularea contractului individual de muncă prin care fiul pârâtului fusese angajat la Biroul parlamentar al tatălui său.



Curtea de Apel Târgu Mureș, Secția a II-a civilă, de contencios administrativ și fiscal a admis excepția de necompetență materială invocată din oficiu și a declinat competența de soluționare a cererii în favoarea Tribunalului Mureș, apreciind că este vorba despre un conflict de muncă.

Tribunalul Mureș a statuat că cererile de anulare a contractelor de muncă sunt sub jurisdicția muncii, iar sub aspect teritorial, competența în soluționarea acestor cereri de anulare revine instanței de la sediul reclamantei, respectiv sediul Agenției Naționale de Integritate, care se află în București. Deci a trimis cauza la Tribunalul București.

Tribunalul București a declinat competența de soluționare a cauzei înapoi în favoarea Curții de Apel Târgu Mureș, apreciind litigiul nu are ca obiect un conflict de muncă, întrucât nu poartă între angajat și angajator, ci între părțile unui contract de muncă și un terț – reclamanta – Agenția Națională de Integritate

drept
administrativ

Ca urmare, problema a ajuns la Înalta Curte de Casație și Justiție, care a statuat că, într-adevăr, **litigiul nu este de muncă, ci administrativ**. Competența de soluționare a cererii având ca obiect anularea contractului de muncă, formulată de către Agenția Națională de Integritate ulterior întocmirii raportului de evaluare prin care s-a constatat că există un conflict de interese, aparține secției de contencios administrativ a Curții de Apel.

7. Competența teritorială alternativă

Potrivit art. 210 din Legea dialogului social nr. 62/2011, cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul. Așadar, legea prevede o competență alternativă: reclamantul poate alege la care dintre cele două instanțe să introducă acțiunea.

Într-o speță s-a ridicat o problemă cu privire la competența teritorială alternativă: salariatul avea locul de muncă în București și domiciliul în Constanța. Reclamantul a depus cererea de chemare în judecată la Tribunalul București, după care a solicitat declinarea competenței de soluționare a cauzei în favoarea Tribunalului Constanța. Cum cele două instanțe și-au declinat reciproc competența, cauza a ajuns la Înalta Curte de Casație și Justiție. Prin decizia nr. 235/2016, aceasta a decis: „prin depunerea cererii de chemare în judecată la Tribunalul București, reclamantul și-a exercitat dreptul de a alege între cele două instanțe deopotrivă competente, fixând în mod definitiv competența teritorială în favoarea instanței de la locul său de muncă. Tribunalul București, ca primă instanță sesizată de reclamant, nu mai poate să dispună, nici din oficiu, nici la cererea pârâtului sau a oricărei alte părți, declinarea competenței în favoarea instanței de la domiciliul reclamantului”.



Așadar, deși salariatul are într-adevăr dreptul de a alege între instanța de la locul de muncă și cea de la domiciliu, **el nu se mai poate răzgândi** după depunerea cererii.

Toate aceste aspecte trebuie avute în vedere de către angajator: spre exemplu, el va avea grijă să indice în decizia de concediere că decizia poate fi contestată, alternativ, la instanța de domiciliu sau la cea de la locul de muncă și va verifica, în caz de litigiu, respectarea precizărilor de mai sus.

8. Salariul consilierului juridic nu intră în cheltuielile de judecată

Problema ridicată în speță privește modul de calcul al cheltuielilor de judecată. Astfel, în cazul în care unitatea câștigă procesul, va putea ea include în cheltuielile de judecată și salariul și indemnizația de delegare a consilierului juridic?

Întrebarea s-a ridicat în repetate rânduri, dar de această dată s-a pronunțat Înalta Curte, printr-o decizie de referință.

Astfel, consilierul juridic angajat în muncă are statut de salariat, având, între atribuții, pe aceea de a asigura reprezentarea juridică persoanei cu care are raporturi de muncă. Cum s-ar putea justifica, în acest caz, includerea în cheltuielile de judecată și a salariului acestuia, care i s-ar fi plătit oricum?

Reclamanta a arătat însă că, în speță, consilierul juridic se deplasase de 18 ori la instanță, primind de fiecare dată indemnizație de delegare. Este adevărat că reclamanta a angajat consilierul juridic pentru o multitudine de activități, însă pentru cele 18 termene de judecată societatea a fost lipsită de munca acestuia din cauza faptului că s-a deplasat în altă localitate (la sediul tribunalului). În fapt, consilierul juridic a primit indemnizația de delegare pentru a se deplasa la Tribunalul Harghita, fiind, așadar, o plată separată cauzată strict de dosarul în discuție.

salariul
consilierului
juridic



Prin Decizia nr. 46/2016 (<http://legeaz.net/spete-civil-iccj-2016/decizia-46-2016>), Secția I civilă a Înaltei Curți de Casație și Justiție a arătat că, de fapt, consilierul juridic este un salariat care își desfășoară activitatea conform contractului de muncă și fișei postului, ținut fiind de obligația asumată de a-și îndeplini atribuțiile ce îi revin, în aceste atribuții fiind inclusă și obligația de reprezentare juridică a societății în procesele cu terții, iar obligația angajatorului de plată a drepturilor salariale nu își are izvorul în aceste litigii, ci derivă din raportul juridic de muncă.

În consecință, sumele de bani reprezentând indemnizația de delegare a consilierului juridic și contravaloarea salariului încasat de acesta în zilele în care s-a deplasat la instanță pentru termenele de judecată ale dosarului **nu constituie cheltuieli efectuate exclusiv în considerarea procesului judiciar, ci drepturi salariale pe care angajatorul le achită propriului salariat în exercitarea sarcinilor sale de serviciu**, astfel că acestea exced noțiunii de cheltuieli de judecată astfel cum aceasta este reglementată de legislația procesual civilă.

Apreciem că angajatorii ar trebui să cunoască această decizie a Înaltei Curți, mai ales deoarece ei trebuie să evalueze volumul de muncă pentru a dimensiona inclusiv numărul de posturi necesare în departamentul juridic. Unele dosare reclamă un volum mare de muncă din partea salariaților acestui departament, ca și deplasări frecvente în alte localități, cu scopul de a fi prezenți la termenele de judecată. Aceste cheltuieli nu vor mai putea fi recuperate, deși firește că există o legătură între numărul de dosare în lucru și volumul de muncă al salariaților departamentului juridic.

9. Instanța nu poate realiza evaluarea profesională a angajaților

În practică, angajații contestă adesea evaluarea profesională realizată de angajator, apreciind că aceasta nu a fost realizată corect sau că rezultatele acesteia nu reflectă adevăratul nivel al performanțelor profesionale ale celui evaluat. Ei caută în acest fel să preîntâmpine eventualele efecte ale evaluării, între care posibilitatea concedierii pentru necorespondere profesională.

Astfel de acțiuni sunt admisibile. Dar instanța nu ar putea să realizeze chiar ea procedura de evaluare, pentru a se convinge dacă salariatul corespunde sau nu profesional. Spre exemplu, nu s-ar putea dispune proba cu expertiză de specialitate pentru a combate concluziile procedurii de evaluare profesională.



În acest sens s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, într-un litigiu care nu privea însă evaluarea unui salariat, ci a unui magistrat. Astfel, în Decizia nr. 371/2016 (<http://www.euroavocatura.ro>), instanța a apreciat:

„în cadrul controlului de legalitate pe care îl exercită, instanța de contencios administrativ verifică numai legalitatea procedurii de evaluare profesională a magistraților și atribuțiile comisiei de evaluare, nefiind supuse controlului de legalitate aspecte cu privire la punctajul acordat persoanei evaluate. Astfel, **instanța nu se poate substitui comisiei de evaluare, respectiv nu poate realiza evaluarea activității** profesionale a magistratului, iar în cauză evaluarea contestatorului s-a desfășurat cu respectarea principiului legalității”.

Această soluție este utilă și în analiza problematicii evaluării salariaților, deoarece și aici se poate considera că salariatul poate contesta aspecte de legalitate a evaluării, respectarea de către angajator a procedurii legale sau a procedurii stabilite prin Regulamentul intern, comunicarea rezultatelor evaluării, neutilizarea de criterii de eva-

luare nerelevante sau discriminatorii – dar nu ar putea solicita instanței o expertiză de specialitate pentru a-și proba corespunderea profesională.

10. Instanța competentă să soluționeze un conflict de muncă, dacă reclamantul nu mai are domiciliul în țară

Prin Decizia nr. 1.429 din data de 29 septembrie 2017, pronunțată de Secția I civilă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, având ca obiect conflict negativ de competență, Înalta Curte de Casație și Justiție a hotărât că, în baza art. 210 Legea nr. 62/2011, a dialogului social, cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul. Deși textul de lege menționat consacră un drept de opțiune al reclamantului, această normă rămâne imperativă, deoarece cererile „se adresează” (în mod imperativ) exclusiv uneia din cele două instanțe determinate de legiuitor (nefiind utilizată sintagma „se pot adresa”).

Așadar, este consacrată o competență teritorială exclusivă, fundamentată pe principiul protecției salariatului, căruia îi este recunoscut un drept de opțiune, întrucât numai salariatul poate aprecia care așezare în teritoriu a instanței servește cel mai bine protejării drepturilor și intereselor sale legitime.

De vreme ce reclamanta, la data introducerii cererii de chemare în judecată, nu avea domiciliul sau reședința pe teritoriul României, **competența** de soluționare a cererii sale, având ca obiect un conflict individual de muncă, **revine instanței în a cărei circumscripție a avut locul de muncă în perioada indicată în cererea de chemare în judecată.**

11. Competența teritorială a instanțelor de muncă

După cum știm, Înalta Curte de Casație și Justiție nu judecă litigiile de muncă decât atunci când este chemată să se pronunțe printr-o hotărâre prealabilă, obligatorie pentru toate instanțele din țară, sau printr-un recurs în interesul legii (cu privire la astfel de recursuri, a se vedea tema L 21). Totuși, există și situații în care Înalta Curte intervine prin decizii de speță, iar acestea sunt conflictele de competență. Un astfel de exemplu întâlnim în cele ce urmează, cu privire la competența de soluționare a unei cauze privind drepturile salariale.

a) Potrivit dispozițiilor art. 269 alin. (2) C. muncii, competența de soluționare a conflictelor de muncă revine tribunalului în raza căruia își are domiciliul sau, după caz, sediul reclamantul. Pornind de la această prevedere, Tribunalul Prahova și-a declinat competența de soluționare a unui litigiu de muncă Tribunalului Călărași, arătând că în circumscripția teritorială a acestuia din urmă își avea domiciliul reclamantul. Astfel investit, Tribunalul Călărași, Secția civilă, și-a declinat competența de soluționare a cauzei în favoarea Tribunalului Prahova. Cu privire la acest conflict negativ de competență a fost chemată să se pronunțe Înalta Curte de Casație și Justiție.

Tribunalul Călărași a pornit de la faptul că, în materia litigiilor de muncă, competența teritorială nu este exclusivă, ci alternativă. Dar, nefiind vorba despre o competență de ordine publică, ci de ordine privată, excepția necompetenței teritoriale în materia litigiilor de muncă nu poate fi invocată decât de către părât prin întâmpinare sau, dacă întâmpinarea nu este obligatorie, cel mai târziu la primul termen de judecată, la care părțile sunt legal citate în fața primei instanțe. Cum în speță nu erau îndeplinite aceste condiții,



din oficiu?

din oficiu? Tribunalul Prahova nu putea invoca din oficiu necompetența sa teritorială, acesta fiind competent să soluționeze acțiunea reclamanților în întregul ei.

Prin Decizia nr. 311/2018, Înalta Curte a stabilit că, dimpotrivă, competența de soluționare a cauzei în favoarea Tribunalului Călărași.

competență
alternativă

Astfel, art. 210 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social prevede că „Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărei circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul”, iar art. 216 din același act normativ stipulează: „Dispozițiile prezentei legi referitoare la procedura de soluționare a conflictelor individuale de muncă se completează în mod corespunzător cu cele ale Codului de procedură civilă”. Coroborând prevederile art. 210 și 216 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social rezultă că, în cazul cererilor de chemare în judecată având ca obiect conflicte de muncă, competența teritorială este alternativă, dând **posibilitatea reclamantului de a alege** dintre două instanțe, deopotrivă competente, respectiv cea de la locul unde își are domiciliul sau cea de la locul de muncă al acestuia. Totodată, potrivit dispozițiilor art. 269 alin. (2) C. muncii, competența teritorială în cazul conflictelor de muncă aparține tribunalului în a cărui circumscripție își are domiciliul sau reședința reclamantul.

Normele Codului muncii care reglementează competența teritorială, potrivit cărora instanța competentă este cea în raza căreia se află domiciliul reclamantului, **sunt de competență teritorială absolută și reprezintă o derogare de la dispozițiile dreptului comun, derogare prin care se urmărește facilitarea accesului la justiție al reclamantului.**

În cauza dedusă judecătii, față de dispozițiile legale menționate și având în vedere că atât domiciliul reclamanților cât și locul de muncă al acestora sunt în Călărași, instanța competentă teritorial este Tribunalul Călărași.

angajator-
reclamant

b) Când angajatorul este reclamant, el nu are posibilitatea de a alege instanța la care să introducă acțiune; aceasta este, potrivit art. 269 alin. (2) din Codul muncii, instanța în a cărei circumscripție își are sediul reclamantul. Totuși, și în acest caz pot apărea conflicte negative de competență. Astfel, prin Decizia nr. 2.134/2018, Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat cu privire la un astfel de conflict. Problema ridicată viza faptul că sediul social al angajatorului se afla în circumscripția unei instanțe, respectiv Tribunalul București, dar acțiunea a fost introdusă de către o sucursală a acesteia, aflată în circumscripția altei instanțe, respectiv Tribunalul Iași. Înalta Curte de Casație și Justiție a apreciat că, în determinarea instanței competente din punct de vedere teritorial, este important **sediul unității ce are calitatea de reclamantă, iar nu sediul unității fără personalitate juridică**, care acționează ca mandatar al reclamantei, chiar dacă raportul de muncă s-ar fi derulat la sediul mandatarului.

Astfel, Înalta Curte a apreciat că, în determinarea instanței competente în soluționarea cauzei, nu prezintă relevanță faptul că acțiunea introductivă a fost formulată de reclamantă, sucursala din Iași, fără personalitate juridică, deoarece în stabilirea instanței competente, trebuie avut în vedere sediul/domiciliul reclamantului, și nu sediul procedural ales sau sediul reprezentantului reclamantului.

Cum angajatorul era o societate cu sediul în municipiul București, iar această figură în proces în calitate de reclamantă, instanța competentă teritorial a soluționa litigiul dedus judecătii a fost considerată Tribunalul București.

1. Modificarea prin acordul părților

Salariul constituie una dintre clauzele contractului individual de muncă, prevăzută la art. 17 alin. (3) lit. k) din Codul muncii. Ca urmare, modificarea lui nu se poate face, de regulă, în mod unilateral, ci doar prin acordul părților, deoarece art. 41 alin. (1) prevede: „Contractul individual de muncă poate fi modificat numai cu acordul părților“. Cum salariul este rezultatul negocierii, modificarea acestuia constituie, de asemenea, un rezultat al negocierii.

Modificarea salariului, ca rezultat al negocierii, va face obiectul unui act adițional la contractul individual de muncă

ATENȚIE!

Modificarea salariului se înregistrează în ReviSal în termen de 20 de zile.

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 905/2017, amenda pentru neînregistrarea în termen a modificării salariului brut este de 8.000 lei.



2. Modificarea unilaterală a salariului

După cum arătam, ca regulă, salariul nu se modifică unilateral. Astfel, spre exemplu, este greșit să se modifice salariul, în mod unilateral, ca efect al evaluării periodice a salariaților. La finele evaluării periodice, salariații vor continua să aibă același salariu ca și anterior. Ceea ce se poate modifica este componenta variabilă a salariului, și aceasta numai dacă prin contractul individual de muncă s-a prevăzut de la început faptul că salariul va avea o componentă fixă și una variabilă, dependentă de rezultatele obținute de către salariat.

Dacă salariatul desfășoară o activitate apreciată ca nesatisfăcătoare cu prilejul evaluării periodice, acesta va putea fi concediat pentru necorespondere profesională. Ca alternativă la concediere, salariatului i se poate propune trecerea pe un alt loc de muncă, în condițiile art. 64 din Codul muncii. Dacă acesta acceptă, se va realiza modificarea locului de muncă, precum și modificarea salariului, corespunzător noului loc de muncă.

Totuși, există excepții:

a) Deși salariul rămâne fix, este posibil ca prin decizie unilaterală să se dispună ca salariatul să beneficieze de un bonus.

b) Salariul se poate modifica unilateral și ca efect al unor sancțiuni disciplinare, cum ar fi reducerea salariului de bază, reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere sau retrogradarea.

c) Modificarea salariului poate interveni ca efect al altor măsuri luate unilateral de către angajator. Spre exemplu, potrivit art. 52 alin. (3), în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, **cu reducerea corespunzătoare a salariului**, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

excepții

3. Modificarea salariului prin efectul legii sau al contractului colectiv de muncă

Atunci când se modifică Hotărârea Guvernului care prevede salariul minim brut pe țară, se modifică automat salariile celor care erau remunerați la nivelul salariului minim.

Exemplu

- De la 1 ianuarie 2019, în temeiul Hotărârii Guvernului nr. 937/2018, salariații au beneficiat automat de un salariu minim general de 2.080 lei lunar și de un salariu special de 2.350 lei pentru posturi care presupun studii superioare. De la aceeași dată, în temeiul Ordonanței de urgență nr. 114/2018, salariații din construcții au beneficiat de un salariu minim special de 3.000 de lei.

Angajatorul trebuie să informeze salariații asupra modificării elementelor contractuale. Angajatorul poate emite o decizie colectivă, comunicată tuturor salariaților care vor beneficia de respectiva majorare de salariu, ca efect al legii. Dar nu este necesar să modifice Contractele individuale de muncă prin acte adiționale.

fără act
adițional

Într-adevăr, art. 17 alin. (5) din Codul muncii prevede că „orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil”.

Nu este necesară încheierea de acte adiționale nici dacă modificarea intervine prin contractul colectiv de muncă, indiferent că acesta s-a încheiat la nivelul companiei sau la nivel superior.

înregistrarea

Potrivit art. 144 din Legea nr. 62/2011, a dialogului social, contractele colective de muncă sunt aplicabile de la data înregistrării. Așadar, acesta este momentul în care se produce efectiv modificarea salariilor. Încheierea de acte adiționale la contractele individuale de muncă nu este necesară deoarece art. 17 alin. (5) din Codul muncii exceptează cazul modificărilor intervenite prin lege sau contract colectiv de muncă. Atenție însă! Este vorba numai despre modificările care se pot aplica imediat, ca atare, și care nu presupun nicio individualizare ulterioară.

Exemplu

- Dacă prin contractul colectiv de muncă s-a prevăzut o marjă în cadrul căroră vor fi operate creșteri salariale, va fi ulterior necesară negocierea individuală, cu fiecare salariat, și încheierea de acte adiționale la contractele individuale de muncă în care să se prevadă procentul concret de creștere, în fiecare caz în parte.
- Tot astfel, dacă în contractul colectiv de muncă se prevăd unele criterii de creștere a salariilor (dimensionate, spre exemplu, și în raport cu performanțele profesionale), va fi necesară încheierea de acte adiționale cu fiecare salariat.
- Doar dacă prin contractul colectiv se prevede un procent unic, aplicabil tuturor salariilor, de creștere salarială, sau dacă se prevede un quantum fix al creșterii salariilor, atunci aplicarea contractului colectiv se va putea face automat, fără necesitatea încheierii de acte adiționale.

VI.2. Bonurile de valoare

Angajatorii pot acorda salariaților următoarele categorii de bilete de valoare:

- 1) tichete de masă,
- 2) tichete culturale,
- 3) tichete de creșă,
- 4) tichete cadou,
- 5) vouchere de vacanță.

Condițiile de acordare de către angajatori a biletelor de valoare sunt prevăzute de:

- Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, publicată în Monitorul Oficial nr. 599 din 13 iulie 2018;
- Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin H.G. nr. 1.045/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 24 din 09 ianuarie 2019.

Tratamentul fiscal al biletelor de valoare este reglementat de Codul fiscal.

Anterior intrării în vigoare a Legii nr. 165/2018, fiecare categorie de tichete era reglementată printr-un act normativ distinct. Aceste acte normative au fost abrogate prin Legea nr. 165/2018. Prin excepție, Legea nr. 165/2018 nu se aplică voucherelor de vacanță până în anul 2021. În ceea ce privește voucherele de vacanță, continuă să se aplice dispozițiile O.U.G. nr. 8/2009.

Biletele de valoare pot fi acordate salariaților dacă sumele destinate acoperirii valorii nominale a acestora au fost evidențiate în bugetele proprii aprobate, într-o poziție distinctă de cheltuieli denumită „Tichete de masă”, „Tichete cadou”, „Tichete de creșă”, „Tichete culturale” sau „Vouchere de vacanță”.

Alegerea unităților de la care se contractează biletele de valoare

Conform art. 7 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018, angajatorii stabilesc împreună cu organizațiile sindicale legal constituite sau, acolo unde nu este constituit un sindicat, cu reprezentanții salariaților, contractarea achiziționării biletelor de valoare cu una sau mai multe unități emitente.

Contractarea achiziționării biletelor de valoare se face ținând seama și de dispersia geografică a punctelor de lucru ale angajatorilor, de dispersia geografică și de numărul unităților afiliate, precum și de calitatea și prețul produselor vândute/serviciilor prestate de acestea.

Acordarea de către angajator a unei categorii de bilete de valoare nu exclude acordarea concomitentă, aceluiași salariat, și a altor categorii de bilete de valoare.

Salariații cărora li se acordă tichete de masă nu pot fi aleși pe criterii de performanță!

Desemnarea salariaților care pot primi bilete de valoare

Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 stabilesc ca angajatorii, împreună cu organizațiile sindicale legal constituite sau, acolo unde nu este constituit un sindicat, cu reprezentanții salariaților, stabilesc prin contractele colective de

muncă sau prin Regulamentul intern, după caz, clauze privind acordarea biletelor de valoare, care să prevadă cel puțin următoarele:

- numărul salariaților din unitate care pot primi bilete de valoare și valoarea nominală acordată, ținând seama de posibilitățile financiare proprii ale angajatorilor;
- categoriile de salariați care primesc bilete de valoare;
- criteriile de selecție privind stabilirea salariaților care primesc tichete de masă, ținând seama de prioritățile socio-profesionale și de alte elemente specifice activității;
- stabilirea concretă a activităților, destinațiilor și evenimentelor care se încadrează în cheltuieli sociale, pentru care se vor acorda salariaților tichete cadou, tichete de creșă și culturale, după caz, și care vor face obiectul contractelor comerciale de prestări de servicii cu unitățile emitente;
- documentația pe care trebuie să o prezinte salariatul angajatorului, în vederea acordării tichetelor de creșă.

Referitor la această prevedere din Legea nr. 165/2018 se pot ridica următoarele probleme:

a) Se pot stabili clauze privind biletele de valoare prin regulamentul intern de comun acord cu sindicatul?

Regulamentul intern este actul unilateral al angajatorului, așa încât acesta cuprinde reguli stabilite unilateral de angajator cu consultarea, și nu cu acordul sindicatului în timp ce condițiile privind acordarea biletelor de valoare se stabilesc de comun acord cu sindicatele sau cu reprezentanții salariaților.

Prin urmare, capitolul din regulamentul intern privind biletele de valoare trebuie să fie adoptat de angajator în baza unei înțelegeri cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților.

b) Dacă angajatorul prevede tichete cadou în regulamentul intern, salariații mai beneficiază de facilitățile fiscale ce se acordă pentru aceste tipuri de venituri?

Nu. Codul fiscal condiționează acordarea facilităților fiscale condiționat de prevederea în contractul de muncă. Prin urmare, dacă tichetele cadou vor fi menționate în regulamentul intern, facilitățile fiscale nu se mai acordă.

c) Angajatorul poate acorda tichete de masă doar unora dintre salariați?

Acordarea tichetelor de masă doar unora dintre salariați trebuie să fie justificată de un criteriu obiectiv.

Spre exemplu, se poate stabili că se acordă tichete de masă doar salariaților care muncesc în ture, salariaților care muncesc în condiții grele, salariaților care muncesc pe șantier etc.

Tratamentul fiscal al biletelor de valoare

Biletele de valoare sub forma tichetelor cadou acordate potrivit legii, tichetelor de masă, voucherelor de vacanță, tichetelor de creșă și tichetelor culturale sunt venituri impozabile cu cota de impozit de 10%.

Prin excepție, nu sunt venituri impozabile tichetele cadou acordate cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, zilei de 8 martie în valoare de 150 lei/persoană.

Conform art. 142 lit. r) din Codul fiscal, nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale biletele de valoare sub forma tichetelor de masă, voucherelor de vacanță, tichetelor cadou, tichetelor de creșă, tichetelor culturale, acordate potrivit legii.

Tichetele cadou nu sunt venituri taxabile cu contribuții sociale dacă sunt acordate cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, zilei de 8 martie în valoare de 150 lei/persoană

Voucherele de vacanță nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale în limita a 6 salarii de bază minime brute pe țară.

ATENȚIE!

Numai biletele de valoare acordate în conformitate cu prevederile legale sunt scutite de la plata contribuțiilor sociale. În anul 2019, salariul de bază minim brut în funcție de care se calculează limita maximă a voucherelor de vacanță este de 2.080 lei.

Prin urmare, în anul 2019 se pot acorda vouchere de vacanță netaxabile cu contribuții sociale în valoare de cel mult 12.480 lei.

Spre exemplu, se vor datora contribuții sociale dacă:

- angajatorul nu acordă tichete de masă, ci suportă contravaloarea hranei salariatului;
- tichetele de masă sunt acordate cu titlu de bonus salarial;
- tichetele de masă sunt acordate la locul de muncă din afara funcției de bază;
- angajatorul acordă tichete de masă cu depășirea numărului de zile lucrătoare ale lunii.

VI.2.1 Tichetele de masă

Tichetele de masă se acordă doar persoanelor care au calitatea de salariat.

Administratorii, directorii, managerii care au încheiat contract de mandat sau de administrare nu pot primi tichete de masa.

Legea nr. 165/2018 prevede că nu se acordă tichete de masă personalului care beneficiază de indemnizație de hrană potrivit Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, respectiv de drepturi de hrană în temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Angajatorii nu pot acorda mai mult de un tichet de masă pentru fiecare zi lucrătoare din luna pentru care se efectuează distribuirea/transferul valorii nominale a tichetelor de masă, după caz.

Tichetele de masă pot fi emise:

- pe suport de hârtie;
- pe suport electronic.

Tichetele de masă pe suport hârtie se distribuie de către angajator, lunar, în ultima decadă a fiecărei luni, pentru luna următoare. Angajatorul distribuie fiecărui salariat un număr de tichete de masă corespunzător numărului de zile lucrătoare din luna pentru care se face distribuirea. Aceste tipuri de tichete de masă pot fi utilizate în unități de alimentație publică, magazine alimentare, cantine-restaurant, bufete sau orice alte tipuri de unități care comercializează produse alimentare, cu care unitățile emitente au contractat prestarea serviciilor respective.

Valoarea tichetelor de masă pe suport electronic este transferată lunar salariaților, în ultima decadă a fiecărei luni, pentru luna următoare, de către unitatea emitentă de tichete de masă pe suport electronic, corespunzător numărului de zile lucrătoare din luna pentru care se face transferul, conform contractului încheiat de unitatea emitentă cu angajatorul.

Tichetele de masă pe suport electronic pot fi utilizate doar în unități de alimentație publică, magazine alimentare, cantine-restaurant, bufete sau orice alte tipuri de unități care comercializează produse alimentare și care au încheiat contracte de prestare a serviciilor reglementate de prezenta lege cu unitățile emitente de tichete de masă pe suport electronic și trebuie să permită, în mod exclusiv, utilizarea pentru achitarea mesei sau pentru achiziționarea de produse alimentare, inclusiv pentru plata online a acestora.

Important!

Salariații beneficiază lunar de un număr de tichete de masă cel mult egal cu numărul de zile lucrate, iar acest număr nu poate depăși numărul de zile lucrătoare din luna pentru care se acordă tichetele.



Nu se consideră zile lucrate perioadele în care salariații:

- a) efectuează concediul de odihnă;
- b) beneficiază de zile libere plătite;
- c) sunt delegați sau detașați în afara localității în care își au locul permanent de muncă și primesc indemnizație de delegare sau de detașare;
- d) se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, sunt absenți de la locul de muncă ori se află în alte situații stabilite de angajator împreună cu organizațiile sindicale ori, după caz, cu reprezentanții salariaților.

Tichete de masă necuvenite

Salariatul are obligația să restituie angajatorului, la finele fiecărei luni, precum și la încetarea contractului individual de muncă, tichetele de masă necuvenite, în cazul tichetelor de masă pe suport hârtie, sau valoarea corespunzătoare tichetelor de masă necuvenite, în cazul tichetelor de masă pe suport electronic.

Conform art. 17 alin. (4) din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018, utilizarea de către salariat a biletelor de valoare necuvenite îl obligă pe acesta la plata contravalorii biletelor către angajator.

În situația în care salariatul utilizează într-o lună un număr de tichete de masă mai mare decât numărul de zile lucrate, iar angajatorul nu a încasat de la salariat contravaloarea tichetelor utilizate și necuvenite, angajatorul acordă acestuia pentru luna următoare un număr de tichete de masă egal cu numărul de zile lucrătoare, diminuat cu numărul de tichete acordate pentru luna anterioară și necuvenite.

Astfel, dacă salariatul a utilizat tichetele de masă necuvenite, are obligația să plătească contravaloarea acestora către angajator. Dacă angajatorul nu a încasat de la salariat contravaloarea tichetelor necuvenite, va acorda acestuia pentru luna următoare un număr de tichete de masă egal cu numărul de zile lucrătoare, diminuat cu numărul de tichete acordate pentru luna anterioară și necuvenite.

Valoarea tichetului de masă

Conform art. 14 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși suma de 15,18 lei.

Această valoare este valoarea maximă. Angajatorul poate să acorde o valoare mai mică dacă hotărăște astfel cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților.

Valoarea nominală maximă a tichetelor de masă se indexează semestrial cu indicele prețurilor de consum, înregistrat la mărfurile alimentare, comunicat de Institutul Național de Statistică.

Acordarea tichetelor de masă salariaților care muncesc în ture

În cazul salariaților a căror durată zilnică a timpului de muncă este mai mare de 8 ore – în regim de tură, numărul de zile pentru care se acordă tichete de masă se determină prin împărțirea numărului de ore în care salariatul a fost prezent la lucru la durata normală a timpului de muncă de 8 ore.

Fracțiile rezultate din calcul se consideră zi de prezență la lucru, cu condiția ca totalul zilelor rezultat să nu depășească numărul de zile lucrătoare din luna pentru care se acordă tichetele.

Acordarea tichetelor de masă telesalariaților și salariaților care muncesc la domiciliu

Spre deosebire de vechea reglementare a tichetelor de masă, cuprinsă în Legea nr. 142/1998, a tichetelor de masă, actuala reglementare nu mai condiționează acordarea tichetelor de masă de prezența la lucru în unitate. De aceea, salariații care muncesc în regim de telemuncă pot beneficia de tichete de masă conform actualei reglementări.

Acordarea tichetelor de masă salariaților mobili

Întocmai ca și telesalariații și salariații care prestează activitate la domiciliu, salariații mobili nu au locul muncii în unitate. De aceea, vechea reglementare nu permitea acordarea tichetelor de masă acestei categorii de salariați. În prezent, salariații mobili pot primi tichete de masă pentru fiecare zi lucrată, dar nu mai mult de zilele lucrătoare din lună.

Acordarea tichetelor de masă salariaților care muncesc în cumul de funcții

Normele metodologice de aplicare a Codului fiscal stabilesc că, în cazul salariaților angajați în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial, precum și în cazul cumulului de funcții, biletele de valoare, cu excepția tichetelor cadou și a tichetelor culturale, pot fi acordate numai de către angajatorii unde salariații în cauză își au funcția de bază, potrivit legii. În cazul în care nu se poate stabili funcția de bază,

beneficiarul biletelor de valoare alege, în scris, angajatorul care îi va acorda biletele de valoare, având obligația de a transmite, în termen de maximum 10 zile lucrătoare, și către ceilalți angajatori opțiunea realizată.

Din această prevedere legală rezultă că tichetele de masă, tichetele de creșă se pot acorda doar la locul unde salariatul are funcția de bază. Aceasta reglementare legală este clară.

Cealaltă reglementare însă nu poate să fie aplicată. Este vorba de reglementarea conform căreia în cazul în care nu se poate stabili funcția de bază, beneficiarul biletelor de valoare alege, în scris, angajatorul care îi va acorda biletele de valoare, având obligația de a transmite, în termen de maximum 10 zile lucrătoare, și către ceilalți angajatori opțiunea realizată.

Imposibilitatea de aplicare este dată de faptul că nu există nicio situație în care nu se poate stabili funcția de bază.

Conform art. 7 pct. 2 din Codul fiscal, activitate dependentă la funcția de bază reprezintă orice activitate desfășurată în baza unui contract individual de muncă sau a unui statut special prevăzut de lege, declarată angajatorului ca funcție de bază de către angajat; în cazul în care activitatea se desfășoară pentru mai mulți angajatori, angajatul este obligat să declare numai angajatorului ales că locul respectiv este locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

Prin urmare, salariatul are obligația să declare angajatorului ales că locul respectiv este locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

De aceea, nu poate exista nicio situație în care nu poate fi stabilită funcția de bază.

Acordarea tichetelor de masă salariaților delegați

Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 stabilesc că salariații nu au dreptul la tichete de masă pentru ziua în care sunt delegați sau detașați în afara localității în care își au locul permanent de muncă și primesc diurnă. Dar salariații delegați vor avea dreptul la tichet de masă pentru ziua în care sunt delegați și nu primesc diurnă.

Spre exemplu:

- salariatul delegat în localitatea unde își are locul de muncă nu va primi diurnă, dar poate primi tichet de masă;
- salariatul delegat într-o localitate situată la o distanță mai mică de 5 km de localitatea unde își are locul de muncă nu va primi diurnă, dar poate primi tichet de masă;
- salariatul delegat pe o perioadă mai mică de 12 ore nu poate primi diurnă, dar poate primi tichet de masă.

Dacă salariatul are dreptul la diurnă nu i se poate acorda tichet de masă în locul diurnei.

Acordarea tichetelor de masă salariaților care se află la formare profesională

În perioada în care un salariat se află la cursuri de formare profesională beneficiază de tichete de masă dacă formarea profesională a fost inițiată de angajator.

Dacă formarea profesională este inițiată de angajator, conform prevederilor art. 197 alin. (2) din Codul muncii, pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

În consecință, atunci când formarea profesională este inițiată de angajator, contractul individual de muncă nu se suspendă, iar salariatul va beneficia de toate drepturile salariale, inclusiv de tichete de masă.

În situația în care salariatul solicită acordarea concediului de formare profesională, în baza art. 51 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, pe durata concediului pentru formare profesională, contractul individual de muncă se suspendă la inițiativa salariatului, acesta beneficiind de indemnizație de concediu stabilită conform art. 150 din Codul muncii.

În perioada de suspendare a contractului individual de muncă, salariatul nu beneficiază de tichete de masă întrucât în această perioadă se suspendă plata drepturilor salariale în conformitate cu prevederile art. 49 alin. (2) din Codul muncii.

VI.2.2. Tichetele culturale

Tichetele culturale sunt bilete de valoare acordate angajaților, lunar sau ocazional, pentru achitarea contravalorii de bunuri și servicii culturale.

Bunurile și serviciile culturale pot fi:

- abonamente sau bilete la spectacole, concerte, proiecții cinematografice, muzee, festivaluri, târguri și expoziții, permanente sau itinerante, parcuri tematice, inclusiv cele destinate copiilor;
- cărți, manuale școlare, albume muzicale, filme, în orice format.

Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor culturale nu poate depăși:

- suma de 150 de lei pentru tichetele acordate lunar;
- suma de 300 de lei/eventiment, pentru cele acordate ocazional.

Valoarea nominală a unui tichet cultural este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 50 lei.

VI.2.3. Tichetele de creșă

Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșă unde este înscris copilul.

Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorelui căruia i-a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie.

Nu pot beneficia de tichete de creșă asistenții maternali profesioniști sau persoanele la care este găzduit copilul și pentru care s-a instituit măsura plasamentului în regim de urgență, în temeiul Legii nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicate, cu modificările și completările ulterioare.

Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 450 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă.

Valoarea nominală a unui tichet de creșă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.

Tichetele de creșă pot fi acordate numai la locul de muncă unde salariații au funcția de bază.

Tichetele de creșă pot fi utilizate de către angajați numai la creșele sau entitățile asimilate acestora și cu care unitățile emitente au încheiate contracte de prestări de servicii. Prin entități asimilate se înțelege alte unități de educație timpurie antepreșcolară, publice sau private, organizate în condițiile legii, precum și persoanele care exercită profesia de bonă în condițiile Legii nr. 167/2014 privind exercitarea profesiei de bonă.

Tichetele de creșă se distribuie salariaților, lunar, pentru fiecare dintre copiii lor naturali, inclusiv pentru fiecare copil adoptat, precum și pentru cei cărora li s-a instituit tutela, pe baza următoarelor documente:

- a) cerere pentru acordarea tichetului de creșă;
- b) actul doveditor eliberat de creșa/entitatea asimilată acesteia la care este înscris copilul;
- c) documente care să ateste calitatea de părinte, respectiv certificatul de naștere al copilului, în cazul părinților naturali, sau hotărârea judecătorească de încuviințare a adopției, în cazul copilului adoptat;
- d) documente care să ateste calitatea de tutore, respectiv hotărârea judecătorească de instituire a tutelei sau, după caz, dispoziția autorității tutelare;
- e) declarație pe propria răspundere că celălalt părinte sau, după caz, tutorele nu beneficiază de tichete de creșă, de concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani, în cazul copilului cu handicap, prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- f) alte documente solicitate de angajator, după caz, potrivit regulamentului.

VI.2.4. Tichete cadou

Tichetele cadou sunt bilete de valoare acordate, ocazional, angajaților, pentru cheltuieli sociale.

Angajații pot beneficia de tichete cadou acordate de angajatorii lor, numai pentru destinațiile sau evenimentele care se încadrează în cheltuielile sociale.

Potrivit Codului fiscal, tichetele cadou pot fi acordate salariaților cu ocazia Paștelui, Crăciunului, zilei de 1 iunie, zilei de 8 martie, dar și pentru alte destinații sociale stabilite prin contractul de muncă.

Valoarea nominală a unui tichet cadou este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 50 lei.

Cadourile acordate cu aceste ocazii în limita sumei de 150 lei au același tratament fiscal indiferent dacă sunt acordate în bunuri, bani sau tichete cadou. Dacă se acordă suma de 150 lei/persoană nu este nicio diferență din punct de vedere fiscal față de acordarea de tichete cadou în valoare de 150 lei/persoană sub formă de tichete cadou.

Rezultă că acordarea cadourilor sub forma tichetelor cadou în valoare de 150 de lei cu aceste ocazii nu este recomandată întrucât tratamentul fiscal este același, iar achiziționarea tichetelor implică o serie de demersuri.

Dacă angajatorul dorește să ofere salariaților cadouri cu alte destinații sociale decât Crăciun, Paște, 1 Iunie și 8 Martie se recomandă ca acordarea acestora să fie făcută sub forma tichetelor cadou.

Astfel, Normele metodologice de aplicare a art. 142 din Codul fiscal stabilesc că, în sensul art. 142 lit. r) din Codul fiscal, nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii tichetele cadou acordate potrivit legii, altele decât cele acordate pentru ocaziile prevăzute la art. 142 lit. b) din Codul fiscal.

Așadar, dacă angajatorul acordă pentru alte destinații sociale prevăzute în contractul de muncă tichete cadou, acestea vor intra în baza de calcul al impozitului pe venit, dar vor fi excluse din baza de calcul al contribuțiilor sociale indiferent de valoare.

Spre exemplu, se pot acorda tichete cadou indiferent de quantum pentru:

- Ziua salariatului;
- Căsătoria salariatului;
- Pensionarea salariatului;
- Ziua bărbatului;
- Sfântul Nicolae.

ATENȚIE!

Acordarea tichetelor cadou pentru aceste destinații trebuie să fie prevăzută în contractul de muncă.

Exemplu

În contractul colectiv de muncă este prevăzut că se acordă fiecărui salariat cu ocazia zilei de naștere suma de 500 lei sub formă de tichete cadou.

Această sumă va fi exclusă din baza de calcul al contribuțiilor sociale, dar va intra în baza de calcul al impozitului pe venit.



VI.2.5. Voucherele de vacanță

Conform art. 34¹ din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare până la data de 1 ianuarie 2021, prevederile prezentei legi nu se aplică voucherele de vacanță.

Astfel, Legea nr. 165/2018 se aplică în ceea ce privește voucherele de vacanță începând cu data de 01 ianuarie 2021.

Până la data de 01 ianuarie 2021, voucherele de vacanță sunt reglementate prin:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherele de vacanță, publicată în Monitorul Oficial nr. 110 din 24 februarie 2009, aprobată prin Legea nr. 94/2014, publicată în Monitorul Oficial nr. 496 din 3 iulie 2014, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice

privind acordarea voucherelor de vacanță, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 940/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.026 din 27 decembrie 2017.

În sectorul bugetar, conform art. 1 alin. (2) din O.U.G. nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, instituțiile publice, astfel cum sunt definite la art. 2 alin. (1) pct. 30 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, și la art. 2 alin. (1) pct. 39 din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, inclusiv activitățile finanțate integral din venituri proprii, înființate pe lângă instituțiile publice, acordă, anual, în perioada 1 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2020, vouchere de vacanță în cuantum de 1.450 lei pentru un salariat.

Pentru instituțiile și autoritățile publice, voucherele de vacanță se acordă în limita sumelor prevăzute distinct cu această destinație în bugetele proprii aprobate, potrivit legii, fiecărui ordonator de credite.