



**Clarificări privind modul corect de interpretare
a O.U.G. nr. 168/2022**

**Nu se modifică modul de calcul al salariului
de bază începând cu data de 1 ianuarie 2023**

**Acțiunile de control programate
de Inspekția Muncii pentru 2023**

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

Coordonator colectiv autori:
consilier juridic Gabriela Diță

Redactor-șef:
consilier juridic Gabriela Diță

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

Manager proiect:
Alexandra Dumitrache
Manager Centru de Profit:
Georgiana Bălașa

Director Creație-Producție:
Cristina Straton
DTP: Mirela Vasilescu
Corectură: Elvira Panaitescu

Fotografii: Adobestock,
Bigstockphoto, Freepik, Maxpixel

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

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

Publicație editată de:
RENTROP & STRATON
Senior Editor: George Straton
Director General: Octavian Breban

© 2023 – RENTROP & STRATON
ISSN 2668-7283
ISSN-L 2668-7283

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

În această ediție:

Editorial

Știați că puteți fi amendat abuziv pentru că aveți angajați „la negru”? 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Prevederi noi care trebuie incluse în CIM privind alte drepturi și avantaje acordate salariaților 9

Conform Legii nr. 283/2022, bonusurile de performanță trebuie menționate în CIM 9

Clarificări privind modul corect de interpretare a O.U.G. nr. 168/2022 10

Nu se modifică modul de calcul al salariului de bază începând cu data de 1 ianuarie 2023 12

Tichetele de masă își păstrează în 2023 tratamentul fiscal din 2022 13

Precizări importante privind aplicarea Legii nr. 283/2022 și a O.U.G. nr. 168/2022 15

Calculul contribuțiilor sociale în cazul unui CIM cu timp parțial în construcții 16

Recuperarea absențelor pentru situații neprevăzute nu se poate face în weekend 16

Instanța a decis

Hotărâre a CJUE: Angajatorul este obligat să le cumpere ochelari de vedere salariaților care lucrează la calculator! 17

Articole de specialitate

O mică scăpare care vă poate împiedica să sancționați abaterile disciplinare 19

De ce înregistrările video nu sunt acceptate întotdeauna ca probe în instanță 20

Care sunt abaterile pentru care puteți concedia disciplinar un salariat? 21

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Acțiunile de control programate de Inspekția Muncii pentru 2023 22

Știați că puteți fi amendat abuziv pentru că aveți angajați „la negru”?

de Gabriela Diță



Conduceți un șantier. Aveți câțiva vizitatori – poate niște potențiali clienți pentru o altă lucrare – și aceștia se află în perimetru exact când sosește în control o echipă de inspectori ITM. Cum dovediți că vizitatorii în cauză nu sunt muncitori „la negru”? Situația pare amuzantă, dar în realitate puteți fi amendat fără nicio ezitare.

În principiu, soluția e simplă: se recomandă ca toate persoanele care se află în firmă să aibă acte doveditoare ale motivului prezenței lor acolo. Ar putea fi clienți, ar putea fi rude ale unor lucrători în firmă (caz în care se recomandă purtarea ecusonului „Vizitator”), ar putea fi salariați ai altor companii, trimiși în delegație (caz în care se va prezenta ordinul de deplasare).

Trebuie să fiți extrem de precaut, pentru că au existat situații în care „muncitorul la negru” era chiar patronul străin al companiei-mamă, dar inspectorul de muncă a apreciat că acesta desfășoară muncă fără forme legale. În orice caz, evitați ca persoane străine să poarte uniforma companiei, să intre în zone rezervate doar staff-ului, să desfășoare orice fel de activități la utilajele sau echipamentele de producție etc.

Pentru clarificarea relației dintre dvs., angajatorul, și persoanele găsite la locurile de muncă controlate, inspectorii de muncă pot solicita completarea fișelor de identificare, inclusiv pentru persoanele care au calitatea de „vizitator”.

În plus, dincolo de controlul din perspectiva raporturilor de muncă, nu uitați că rămâneți în continuare responsabil pentru securitatea și sănătatea unor astfel de persoane prezente în incinta întreprinderii în calitate de vizitatori, bursieri, stagiați sau persoane aflate în alte forme de colaborare.

Un fapt interesant, munca fără forme legale nu mai este considerată infracțiune (în vechiul Cod al muncii era). Acum se merge doar pe ideea amenzi, deoarece s-a observat că sancționarea penală nu contribuie la scăderea fenomenului muncii nedeclarate, plus că urmărirea penală se desfășura lent și nu era întotdeauna finalizată cu pedepsirea infractorului. Mult mai eficiente s-au dovedit sancțiunile contravenționale.

Potrivit art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, primirea la muncă a unei persoane fără încheierea unui contract individual de muncă se sancționează cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei.

Noutăți legislative

Salariul minim în anul 2023

Începând cu data de 1 ianuarie 2023, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 3.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând 18,145 lei/oră.

(Hotărârea Guvernului nr. 1.447 din 8 decembrie 2022 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.186 din 9 decembrie 2022)

Câștigul salarial mediu brut și ajutorul de deces în anul 2023

Conform art. 17 din Legea nr. 269/2022, câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2023 este de 6.789 lei.

La art. 18 din același act normativ este prevăzut cuantumul ajutorului de deces care se stabilește, în cazul:

- a) asiguratului sau pensionarului, la 6.789 lei;
- b) unui membru de familie al asiguratului sau al pensionarului, la 3.395 lei.

(Legea nr. 369 din 19 decembrie 2022, a bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.215 din 19 decembrie 2022)

Salariul minim în construcții în anul 2023

Conform art. XLI din O.U.G. nr. 168/2022:

(1) Prin derogare de la prevederile art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, începând cu data de 1 ianuarie 2023 pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani,

fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, la suma de 4.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând în medie 24,194 lei/oră.

(2) În perioada 1 ianuarie 2023-31 decembrie 2028, pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată va fi de minimum 4.000 lei lunar, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună.

(3) Prevederile alin. (1) și (2) se aplică exclusiv domeniilor de activitate prevăzute la art. 60 pct. 5 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Nerespectarea prevederilor alin. (1) și (2) de către societăți constituie contravenție și se sancționează potrivit dispozițiilor art. 260 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și atrage anularea acordării facilităților fiscale. Recalcularea contribuțiilor și a impozitului se efectuează în conformitate cu prevederile Legii nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare. Pentru diferențele de obligații fiscale rezultate ca urmare a recalculării contribuțiilor sociale și impozitului pe venit se percep dobânzi și penalități de întârziere potrivit dispozițiilor art. 173 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, cu modificările și completările ulterioare.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168 din 8 decembrie 2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.186 din 9 decembrie 2022)

Bacșișul

S-au reglementat o serie de noi reguli fiscale privitoare la bacșiș.

Astfel, prin bacșiș se înțelege orice sumă de bani oferită în mod voluntar de client, în plus față de contravaloarea bunurilor livrate sau a serviciilor

Din practică

Prevederi noi care trebuie incluse în CIM privind alte drepturi și avantaje acordate salariaților

În ceea ce privește contractele individuale de muncă încheiate după data intrării în vigoare a Legii nr. 283/2022, la ce capitol se introduc tichetele de masă, tichetele cadou, asigurările medicale private?

Soluția specialistului:

Noul model al contractului individual de muncă aprobat prin Ordinul nr. 2.171/2022 nu conține rubrică specială pentru elementele la care faceți referire. Veniturile salariale acordate pe lângă salariul de bază, cum sunt tichetele de masă, precum și alte venituri din salarii, considerăm că pot fi menționate la lit. I e) de mai jos (alte adaosuri).

(I) Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.
2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri
 - b) indemnizații
 - c) prestații suplimentare în bani

d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură

e) alte adaosuri

Tichetele cadou sunt cheltuieli sociale (dacă se acordă de Crăciun, Paște, 1 Martie, 1 iunie și în condițiile și limitele prevăzute de Codul fiscal). Acestea, alături de alte venituri neimpozabile, ar putea fi menționate la rubrica J (e) Alte clauze.

Salariatul beneficiază de următoarele venituri extrasalariale:

Pentru a fi reglementate în același loc cu salariul, o altă posibilitate ar fi să introduceți un punct 3 la lit. I) de mai sus, denumit Alte venituri extrasalariale.

Spre exemplu:

3. Alte venituri extrasalariale

- a) tichete cadou în sumă de 300 lei pentru fiecare salariat și copil minor cu ocaza Crăciunului și Paștelui;
- b) asigurare medicală voluntară de sănătate în sumă de 400 euro/an.

Conform Legii nr. 283/2022, bonusurile de performanță trebuie menționate în CIM

Bonusurile acordate pentru diverse proiecte, depășiri de targeturi sau performanțe profesionale trebuie menționate în contractul individual de muncă, potrivit noilor modificări ale Codului muncii din octombrie 2022?

Soluția specialistului:

Conform art. 17 din Codul muncii, astfel cum a fost completat prin Legea nr. 283/2022:

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la

Precizări importante privind aplicarea Legii nr. 283/2022 și a O.U.G. nr. 168/2022

Având în vedere ultimele noutăți legislative referitoare la noua formă a CIM și taxarea și impozitarea salariului:

1. Pentru contractele de muncă existente la data intrării în vigoare a noului draft CIM, este necesară încheierea unui act adițional care să cuprindă toate modificările/adăugirile?

2. De la 1 ianuarie salariul minim este de 3.000 lei (salariul de bază), iar contribuțiile se calculează la 2.800 lei. Pentru contractele parțiale, de 4 ore/zi, care au ca salariu de bază brut 1.500 lei, vă rog să îmi spuneți dacă:

a) în cazul studenților, contribuțiile vor fi calculate în continuare la 1.500 lei sau la 1.400 (2.800/2)?

b) în cazul persoanelor care nu au calitatea de studenți, diferențele de CAS și CASS se vor calcula prin aplicarea procentelor la cei 2.800 sau la 3.000 lei?

Soluția specialistului:

Conform art. II din Legea nr. 283/2022:

Art. II. Pentru salariatul care are raporturi de muncă stabilite anterior datei de intrare în vigoare a prezentei legi, informațiile suplimentare privind condițiile aplicabile raportului de muncă se comunică de către angajator, la cerere, în maximum 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării scrise a salariatului. Lipsa unei astfel de solicitări nu exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la art. 35 alin. (1), art. 39 alin. (1), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 și art. 278² din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv cu cele aduse prin prezenta lege.

Astfel, în cazul contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a Legii nr. 283/2022 nu se întocmesc acte adiționale. La solicitarea scrisă a salariatului, angajatorul trebuie să-i comunice informațiile suplimentare în termen de 30 de zile de la data primirii solicitării scrise.

Conform art. XXXVII din OUG nr. 168/2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative:

(1) Prin derogare de la prevederile art. 78, art. 139 alin. (1), art. 140, art. 157 alin. (1) și ale art. 220⁴ alin. (1) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, începând cu data de 1 ianuarie 2023, în cazul salariaților care desfășoară activitate în baza contractului individual de muncă, încadrați cu normă întreagă, la locul unde se află funcția de bază, nu se datorează impozit pe venit și nu se cuprinde în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii suma de 200 lei/lună, reprezentând venituri din salarii și asimilate salariilor, dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții: (.....)

(5) Prin derogare de la prevederile art. 146 alin. (5⁶) și ale art. 168 alin. (6¹) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, pentru veniturile aferente anului 2023, nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare în luna pentru care se aplică prevederile art. 146 alin. (5⁶)-(5⁹) și ale art. 168 alin. (6¹) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, se diminuează cu suma de 200 lei lunar.

Astfel, cum puteți observa, facilitatea privind suma de 200 lei se aplică doar în cazul contractelor individuale de muncă cu normă întreagă și doar la funcția de bază. Studenții sunt exceptați de la calculul contribuțiilor sociale la salariul de bază minim brut pe țară, așa încât, în exemplul dat, contribuțiile sociale se calculează la venitul brut, la suma de 1.500 lei.

În cazul persoanelor care nu se încadrează la excepțiile de la plata contribuțiilor sociale la salariul minim brut pe țară, baza de calcul al contribuțiilor sociale nu poate fi mai mică de 2.800 lei, corespunzător numărului de zile de contract activ.

Articole de specialitate

O mică scăpare care vă poate împiedica să sancționați abaterile disciplinare

Aveți trecută în regulamentul intern al firmei o listă cuprinzătoare cu exemple concrete de abateri disciplinare, împreună cu sancțiunile aplicabile? Dacă da, e în regulă, Dacă nu, riscați ca atunci când un salariat comite o greșală să vă treziți în imposibilitatea de a lua vreo măsură. Art. 252 din Codul muncii spune că decizia de sancționare a unei abateri disciplinare este nulă dacă ea nu menționează prevederile din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat.

Regulamentul intern este un document a cărui importanță este adesea trecută cu vederea de angajatori. Mulți nici măcar nu se obosesc să îl redacteze, mai ales că legea nu prevede pe undeva, explicit, că ar fi un document obligatoriu.

Regulamentul intern nu este însă un moft. Regulamentul intern chiar vă ajută. Pe dvs., angajatorul. Este actul prin care puteți spune clar ce vreți de la angajații dvs., având și garanția că aceștia vor respecta dorințele dvs. (conform art. 39 alin. (2), lit. c) din Codul muncii, ei sunt obligați să respecte prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă).

Este singurul act prin care puteți stabili **prevederi concrete, aplicabile imediat**, legate de abaterile disciplinare și de sancționarea acestora. E mai greu să introduceți asemenea prevederi în contractele individuale sau colective de muncă, dar în re-

gulamentul intern puteți face acest lucru. Și trebuie să profitați.

Ca să înțelegeți mai bine cum stau lucrurile, gândiți-vă că, dacă o anumită faptă nu este încadrată drept abatere disciplinară nici în lege, nici în CI/CCM și nici în regulamentul intern, ea va putea fi sancționată cu mare dificultate, chiar dacă perturbă disciplina muncii în unitate.

Și, atenție! Încadrarea ei ca abatere disciplinară trebuie să fie clară, ca urmare nu sunt de niciun folos formulările generale. Sancțiunea aplicată va fi desființată imediat de orice instanță, exact din acest motiv – că fapta nu este menționată limpede, cu subiect și predicat, în regulamentul intern. Abateri evidente, care ar trebui sancționate fără niciun dubiu, pot rămâne astfel nepedepsite.

Scăparea de care am amintit în titlu este, deci, să nu inserați în RI o listă cât mai cuprinzătoare de abateri disciplinare concrete, care se pot produce în firma dvs. Sigur, este un demers destul de laborios și nu 100% eficient, din moment ce niciodată nu puteți fi sigur că ați acoperit toate situațiile ce pot apărea în practică. Dar este un demers care vă poate scuti de multe neplăceri.

Inspectorii de muncă tocmai asta le reproșează angajatorilor, că nu fac efortul de a trece în regulamentul suficiente exemple de abateri, dar că sancționează apoi salariații pentru ele. Cu urmările de rigoare: instanțele nu pot încadra o faptă ca fiind abatere disciplinară și anulează pe loc sancțiunea aplicată.