



- ✓ Taxarea primelor oferite salariaților cu ocaziei zilelor lor de naștere
- ✓ Perioada lucrată în străinătate se consideră stagiu de cotizare?
- ✓ Sindromul de burnout în România, fenomen în creștere îngrijorătoare

# 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,  
lector univ. dr. Radu Pătru,  
consultant fiscal Irina Dumitrescu

**Manager proiect:**  
Alexandra Dumitrache

**Manager Centru de Profit:**  
Georgiana Bălașa

**Director Creație-Producție:**  
Cristina Straton

**DTP:** Mirela Vasilescu

**Corectură:** Anca Totoescu

**Fotografii:** freepik.com, adobestock

**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

© 2024 – 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

Salariatul produce o pagubă unui terț. Poate fi tras la răspundere angajatorul? . . . . . 2

**Noutăți legislative** . . . . . 3

### Din practică

Salariatul a rățăcit certificatul de concediu medical.  
Se poate plăti indemnizația în baza unei copii? . . . . . 7

Procedura detașării transnaționale. Reconsiderarea diurnei . . . . . 7

O modalitate greșită de calcul al salariului lunar . . . . . 9

Ce venituri intră în calculul indemnizației de concediu creștere copil? . . . . . 10

Salariatul cercetat disciplinar intră în concediu medical.  
Consecințe . . . . . 11

Contravaloarea transportului la și de la locul de muncă.  
Tratament fiscal. Stat de salarii. Declarația 112 . . . . . 11

Reglementări actuale privind convențiile civile . . . . . 13

Un salariat are stagiul de cotizare de doar 8 zile.  
Cum se calculează indemnizația de concediu medical? . . . . . 14

Cetățenii străini pot beneficia  
în România de indemnizație pentru creșterea copiilor? . . . . . 14

Care este termenul pentru  
recuperarea indemnizațiilor medicale? . . . . . 16

Perioada lucrată în străinătate  
se consideră stagiul de cotizare? . . . . . 17

Taxarea primelor oferite salariaților  
cu ocazia zilei de naștere . . . . . 18

Taxarea primelor oferite salariaților  
cu ocazia zilei de naștere . . . . . 18

### Instanța a decis

Încetarea contractului de muncă în perioada de probă  
pentru o salariată beneficiară a stimulentei de inserție.  
Ce trebuie să știi . . . . . 19

Ce trebuie să știi . . . . . 19

### Articole de specialitate

Poate un salariat să schimbe în instanță rezultatul  
evaluării făcute de angajator? . . . . . 20

Salariatul lipsește de la program, invocând o urgență familială.  
Cum trebuie să procedeze angajatorul? . . . . . 21

Hotărâți să desființați un post în firma dvs.  
Ce se întâmplă cu salariatul care ocupă acel post? . . . . . 22

Ce se întâmplă cu salariatul care ocupă acel post? . . . . . 22

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Sindromul de burnout în România, fenomen în creștere  
îngrijorătoare . . . . . 23

# Salariatul produce o pagubă unui terț. Poate fi tras la răspundere angajatorul?

de Gabriela Diță



Răspunsul este afirmativ. Intervine aici un tip de răspundere guvernată de normele de drept civil, deci nu de Codul muncii, și care se aplică fix în această situație – anume când o faptă a salariatului, **comisă în exercitarea atribuțiilor de serviciu**, are drept consecință prejudicierea unui terț. Este un caz de răspundere delictuală pentru fapta altuia, numită juridic „răspunderea comitentului pentru fapta prepusului”.

Un exemplu concret: dacă autorul unui accident rutier este șoferul unui camion care transportă marfă pentru unitatea unde era angajat, persoana prejudiciată se va putea adresa fie șoferului, fie unității unde acesta este angajat, pentru a-și recupera prejudiciul.

Această posibilitate, ca cel care răspunde să nu fie efectiv cel care a săvârșit fapta, ci angajatorul lui, pare un pic injustă la prima vedere, dar, din punct de vedere teoretic, ea are un fundament destul de solid. Sunt trei aspecte care formează acest fundament:

**1. Presumția de culpă în alegerea salariatului.** Într-adevăr, deși nu angajatorul este cel care a comis delictul civil, el nu este lipsit de culpă: a angajat pentru îndeplinirea sarcinii de serviciu respective o persoană care s-a dovedit necorespunzătoare, în sensul că a săvârșit o faptă producătoare de prejudicii;

**2. Ideea de garanție față de victimă.** Dacă nu ar exista răspunderea angajatorului pentru fapta salariatului, victima delictului civil s-ar putea afla în situația de a nu-și acoperi prejudiciul, dacă autorul faptei ar fi insolubil;

**3. Ideea de risc.** Angajatorul trage foloase de pe urma activității salariatului. De aceea este firesc ca angajatorul să își asume nu numai beneficiile, ci și riscurile pe care angajarea unui salariat le presupune.

De semnalat însă că angajatorul nu va răspunde pentru fapta săvârșită de salariatul respectiv dacă:

- salariatul se găsea în timpul orelor de program, dar desfășura activități în interes propriu;
- cel păgubit știa că salariatul nu acționează în interesul angajatorului;
- fapta salariatului nu are nicio legătură cu atribuțiile încredințate;
- salariatul a acționat împotriva ordinilor încredințate.

În toate aceste cazuri răspunde salariatul, în mod direct, potrivit regulilor răspunderii civile delictuale pentru fapta proprie.

# Noutăți legislative

## Salariul minim

Astfel, începând cu data de 1 ianuarie 2025, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 4.050 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,334 ore pe lună, reprezentând 24,496 lei/oră. Este astfel înlocuit salariul de bază anterior care era de 3.700 lei, fiind stabilit prin Hotărârea Guvernului nr. 598/2024 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 529 din 6 iunie 2024.

Aceasta constituie o creștere de 9,46% față de luna decembrie 2024. Cum câștigul salarial mediu brut prognozat pentru 2025 este de 8.597 lei, noul nivel al salariului minim reprezintă 47% din nivelul acestuia.

*(Hotărârea Guvernului nr. 1.506 din 27 noiembrie 2024 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.185 din 28 noiembrie 2024)*

## Contracte colective de muncă

Art. 110 (4) din Legea dialogului social nr. 367/2022 prevede, după cum prevedea și precedentă lege a dialogului social, posibilitatea extinderii la nivel de sector a unui contract colectiv încheiat la nivel de grup de unități. Extinderea se realizează cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit și se aprobă prin hotărâre a Guvernului. În aplicarea acestor dispoziții, Hotărârea Guvernului nr. 1.500/2024, extinde pentru prima dată la nivel de sector dispozițiile unui contract colectiv încheiat la nivel de grup de unități. Este vorba despre contractul colectiv de muncă înregistrat la nivelul sectorului de negociere colectivă 40 - Activități bancare, înregistrat la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale cu nr. 857 din 13.05.2024 și publicat în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, nr. 4 din 7 iunie 2024.

Extinderea aplicării prevederilor contractului colectiv de muncă se realizează începând cu data

intrării în vigoare a prezentei hotărâri și până la data de 12 mai 2026.

Unitățile ce aparțin sectorului bancar, ale căror contracte colective de muncă se află în derulare, vor avea în vedere alinierea la măsurile prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de negociere colectivă 40 – Activități bancare, în cadrul negocierii ocazionate de expirarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

Contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități aflate în subordinea/administrarea Administrației Spitalelor și Serviciilor Medicale București (A.S.S.M.B.) pentru perioada 2024-2026, înregistrat la M.M.S.S. – U.D.S.P.S. sub nr. 1.786 din data de 11.10.2024, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, publicat în M. Of. Partea a V-a, nr. 5 din 14.11.2024.

*(Hotărârea Guvernului nr. 1.500 din 27 noiembrie 2024 privind extinderea aplicării prevederilor Contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul sectorului de negociere colectivă 40 – Activități bancare, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.185 din 28 noiembrie 2024)*

## Angajatori în insolvență

Art. 13 din Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, publicată în Monitorul Oficial nr. 453 din 25 mai 2006, cu modificările ulterioare, prevede categoriile de creanțe salariale care se suportă din resursele Fondului de garantare, și anume:

- a) salariile restante;
- b) compensațiile bănești restante, datorate de angajatori pentru concediul de odihnă neefectuat de salariați, dar numai pentru maximum un an de muncă;
- c) plățile compensatorii restante, în cuantumul stabilit în contractul colectiv de muncă și/sau în contractul individual de muncă, în cazul încetării raporturilor de muncă;
- d) compensațiile restante pe care angajatorii au obligația de a le plăti, potrivit contractului

# Din practică

## Salariatul a rătăcit certificatul de concediu medical. Se poate plăti indemnizația în baza unei copii?

**Avem un salariat care a avut concediu medical în luna noiembrie 2024. Ne-a comunicat că nu mai găsește certificatul de concediu medical și că ne va aduce o copie conformă cu originalul de la medicul emitent. Se poate înregistra și plăti un concediu medical pe baza unei copii conforme cu originalul sau este obligatoriu să avem un document original?**

### **Soluția specialistului:**

Conform art. 10 din Instrucțiunile privind utilizarea și modul de completare a certificatelor de concediu medical aprobate prin Ordinul nr. 1.192/2020 pentru aprobarea modelului unic al certificatului de concediu medical și a instrucțiunilor privind utilizarea și modul de completare a

certificatelor de concediu medical pe baza cărora se acordă indemnizații asiguraților din sistemul asigurărilor sociale de sănătate și din sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale:

Art. 10 – (1) În caz de pierdere a certificatului de concediu medical, medicii/casa de asigurări de sănătate pot elibera un duplicat, la cererea plătitorului sau a asiguratului, menționându-se distinct „DUPLICAT”.

Astfel, medicul trebuie să elibereze certificatul medical din nou, pe care să facă mențiunea „DUPLICAT”. Nu este suficientă o copie conform cu originalul.

## Procedura detașării transnaționale. Reconsiderarea diurnei

**Suntem o firmă de construcții, cu un șantier în Ungaria. Un angajat a fost delegat la acest șantier pentru două săptămâni. Este legală acordarea diurnei externe pentru delegare doar în baza deciziei de delegare și a ordinului de deplasare?**

### **Soluția specialistului:**

Sumele de bani pe care noi le cunoaștem din practică sub denumirea de „diurnă” pot fi: indemnizații de delegare, indemnizații de detașare, indemnizații de detașare transnațională.

Prin Ordinul nr. 874/2023 s-a stabilit că inspectorii de muncă confirmă, în baza documentelor prezentate de către angajator, natura veniturilor acordate sub forma indemnizației de delegare, detașare, inclusiv a indemnizației specifice detașării transnaționale, și a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate.

Conform art. 5 alin. (2) din Procedura aprobată prin Ordinul nr. 874/2023:

– Organele fiscale teritoriale ale ANAF fundamentează constatările în ceea ce privește impozitul

# Articole de specialitate

## Poate un salariat să schimbe în instanță rezultatul evaluării făcute de angajator?

În România, în fiecare an, câteva zeci de mii de salariați își dau în judecată angajatorii. Cele mai frecvente motive sunt legate de plata sau recalcularea unor drepturi bănești, de aplicarea (abuzivă, în viziunea salariaților) a unor sancțiuni disciplinare și, cum era de așteptat, de contestarea unor decizii de concediere pentru necorespondere profesională. Da, salariații sunt nemulțumiți de faptul că au fost concediați și solicită reintegrarea pe postul ocupat anterior, susținând că evaluarea în baza căreia s-a luat măsura concedierii nu reflectă realitatea.

Poate un salariat să conteste rezultatul evaluării care i se face periodic? Poate, desigur, dacă el consideră că aceasta nu arată adevăratul nivel al performanțelor sale profesionale.

Iar instanța va admite fără probleme o asemenea contestație, doar că nu în sensul dorit de salariat. Mai exact, ea nu va dispune formarea unei comisii neutre care să probeze corespunderea profesională, așa cum vrea salariatul, ci **va analiza strict legalitatea evaluării**. Adică va verifica dacă s-au respectat anumite chestiuni procedurale.

Enumerăm în continuare aceste chestiuni, cu precizarea că, pentru instanța de judecată, ele sunt esențiale.

Astfel, dacă angajatorul a luat o anumită măsură vizavi de un salariat și a omis un detaliu care ține de procedură, măsura va fi anulată pe loc, chiar dacă, în fapt, ea este perfect justificată. În practică s-au întâlnit situații când un salariat concediat pentru furt de bunuri din firmă a fost reintegrat pe post deoarece angajatorul a uitat să treacă în decizia de concediere data la care a avut loc fapta.

Așadar, ce va verifica instanța în privința legalității evaluării?

1) Dacă în contractul individual de muncă al salariatului figurează criteriile în baza cărora va fi evaluată munca sa.

2) Dacă respectivele criterii sunt relevante, nediscriminatorii și conforme cu fișa postului individuală.

3) Dacă evaluarea care face obiectul contestației s-a realizat strict în baza acestor criterii. A spune în evaluare că „salariatul nu stăpânește bine limba engleză”, atâta timp cât stăpânirea limbii engleze nu figurează pe nicăieri ca o condiție necesară desfășurării activității, constituie un motiv clar de anulare a concedierii făcute în baza respectivei evaluări.

4) Dacă evaluarea s-a desfășurat conform procedurii de evaluare menționate în Regulamentul intern.

5) Dacă rezultatul evaluării i-a fost comunicat salariatului și acesta a semnat de luare la cunoștință (o etapă pe care mulți angajatori o neglijează).

Asta verifică instanța. După cum se observă, niciun moment nu se pune problema ca ea să intervină asupra rezultatului concret al evaluării, pentru că nu are nicio competență în acest sens. Doar angajatorul știe ce vrea de la salariat și, în consecință, doar el poate aprecia în ce măsură respectivul salariat s-a achitat de sarcinile stabilite. Rolul instanței este doar să se asigure că au fost respectate cele 5 puncte de mai sus.