

**D**ivergențele dintre angajator și salariat sunt denumite în Codul muncii și în Legea dialogului social – conflicte de muncă. Acestea pot fi individuale – atunci când intervin pentru nerespectarea unor prevederi ale legii, contractului colectiv sau individual de muncă, fiind de competența instanței, sau colective – atunci când privesc neînțelegerile intervenite cu prilejul negocierii contractului colectiv de muncă. Am prezentat aceste distincții la temele C 50, C 51. Aspectele de natură procedurală sunt prezentate la tema *Jurisdictia muncii (J 10)*.



Prin noțiunea de „litigii de muncă” se înțelege exclusiv categoria conflictelor individuale, a celor în cazul cărora se poate introduce acțiune în instanță. Ansamblul soluțiilor date de către instanțele competente poartă numele de jurisprudență. Numai cunoașterea acesteia, pe fiecare dintre problemele de interes pentru dreptul muncii poate conduce la anticiparea corectă a soluției instanței în cauza cu care, în concret, ne confruntăm.



Iată de ce am considerat utilă prezentarea celor mai relevante soluții jurisprudențiale, pentru a identifica, alături de modificările legislative intervenite frecvent în domeniu, și evoluțiile practicii judiciare și relevante pentru domeniul raporturilor de muncă. Vă vom prezenta, distinct, soluții ale Înaltei Curți de Casație și Justiție, dar și ale curților de apel, cu deosebire în chestiuni controversate, insuficient clarificate prin textul de lege.

Calificarea unui litigiu ca fiind de muncă depinde de măsura în care se găsește în ființă un contract individual de muncă, de natură a le conferi participanților calitatea de angajator și salariat. Deci prima condiție o reprezintă existența pentru persoanele care susțin nerespectarea de către angajator a unui drept sau a unui interes a **calității de salariat**, asigurată prin încheierea unui contract individual de muncă. De aici concluzia că persoanele care prestează munca într-un alt temei contractual, de exemplu contractul de muncă voluntară, sau care muncesc ca persoane fizice autorizate – nu pot fi părți ale unor litigii de muncă, ci a unor litigii civile. Aceasta are importante consecințe – de la instanța competentă să soluționeze aceste litigii la procedura și sarcina probei în fața instanței.

salariat

Chiar dacă participanții la un conflict au calitatea de salariat, respectiv angajator, litigiul declanșat nu este de muncă decât dacă aceștia sunt părți ale *aceluiași* raport de muncă. Chiar și în ipoteza (atipică) a grevei de solidaritate, participantul la conflictul de interese nu este angajatorul împotriva căruia, în fond, salariații protestează, ci propriul angajator.

#### **Problemă:**

Litigiul intervenit între părți, după finele contractului individual de muncă, mai poate fi calificat ca fiind de muncă? Cu alte cuvinte, pot **foștii salariați** să participe la conflicte de muncă?

#### **Răspuns:**

În multe situații, răspunsul este afirmativ:

- acțiunea declanșată de fostul salariat ca urmare a neplății drepturilor salariale de către angajator, pentru o perioadă de timp lucrată;
- acțiunea declanșată de fostul salariat, parte a unei clauze de neconcurență, pentru neplata de către fostul său angajator a indemnizației la care acesta s-a obligat prin respectiva clauză;

– acțiunea declanșată de către fostul salariat, al cărui contract de muncă a încetat cu prilejul unei concedieri colective, pentru nerespectarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 74 alin. (2) din Codul muncii privind interzicerea angajării de personal în termen de 45 de zile de la concedierea colectivă etc.

Prin Decizia nr. 733/2014, Înalta Curte de Casație și Justiție a avut prilejul de a se pronunța cu privire la **calificarea ca fiind litigiu de muncă a unui conflict declanșat de fostul salariat al unei companii.**

Reclamantul O.G. a solicitat obligarea fostului său angajator, SC „A” SA, la acordarea cotelor de energie electrică stabilite potrivit H.G. nr. 1.041/2003 și Contractului colectiv de muncă aplicabil la nivelul unității, potrivit cărora angajații și pensionarii societății au dreptul la o anumită cotă de energie gratuită. Tribunalul a declinat competența în favoarea Judecătorei, ca instanță de drept comun, socotind că nu este vorba despre un conflict de muncă, deoarece reclamantul nu mai are calitatea de salariat, ci doar pe aceea de pensionar, acesta neputând fi subiect al unui conflict de muncă. În plus, analiza dispozițiilor art. 133 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, a dialogului social, conduc la concluzia că reclamantul nu se poate prevala de dispozițiile contractului colectiv de muncă, deci conflictul declanșat este un conflict de drept comun.

La rândul ei, Judecătoria Sector 1 București a declinat în favoarea Tribunalului București competența de soluționare a cauzei, arătând că drepturile solicitate de reclamant sunt prevăzute de un act normativ, dar și de un contract colectiv de muncă.

Conflictul de competență a fost judecat la Curtea de Apel și, în final, a ajuns la Înalta Curte de Casație și Justiție, care a statuat că litigiul dedus judecății derivă dintr-un raport de muncă. Deși la momentul formulării acțiunii avea calitatea de pensionar, drepturile pe care le invocă reclamantul au luat naștere ca urmare a calității de salariat la SC „A” SA. Cauza juridică a acțiunii deduse judecății își are originea într-un raport de muncă, indiferent de calitatea pe care o are în prezent reclamantul, respectiv aceea de pensionar. Ca urmare, competența de soluționare îi revine Tribunalului, ca instanță de drept al muncii.

Litigiul este de muncă atât timp cât participanții au încheiat între ei un contract de muncă. Calificarea contractului atrage calificarea litigiului. Astfel de probleme s-au ridicat, spre exemplu, cu privire la contractele încheiate de către sportivii profesioniști, în cele din urmă considerate ca fiind contracte de muncă de către Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ și fiscal, prin decizia nr. 4767/2011. Similar s-a pronunțat Înalta Curte de Casație și Justiție și într-o cauză privind competența de soluționare a unor handbaliști profesioniști, cu privire la care a statuat că au încheiat contracte de muncă, deci sunt părți ale unor litigii de muncă (Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția I civilă, decizia nr. 8661 din 8 decembrie 2011).

### **Exemplu**

- *Exemple de conflicte care nu intră în aria litigiilor de muncă:*
- – *Litigiile în care sunt implicați membri ai personalului clerical, deoarece aceștia, potrivit Legii nr. 489/2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor, nu au contracte de muncă;*
- – *Zilierii – care potrivit Legii nr. 52/2011 nu au contracte de muncă;*
- – *Persoanele fizice autorizate sau întreprinderile individuale;*
- – *Liber-profesioniștii etc.*

## 1. 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.

completul  
de judecători

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

### **ATENȚIE!**

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

Cu alte cuvinte, nu este suficientă cunoașterea dispozițiilor legii; pentru corecta aplicare și interpretare a acesteia trebuie cunoscute și soluțiile date de către Înalta Curte de Casație și Justiție în litigiile de muncă. Vă prezentăm în cele ce urmează cele mai relevante astfel de decizii în cauze privind raporturile de muncă – insistând asupra faptului că ele au putere general obligatorie, exact ca și legile.

## 2. Comunicarea listei locurilor de muncă vacante, în cazul unei concedieri individuale

Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 6 din 9 mai 2011 privind aplicabilitatea dispozițiilor art. 74 (actualul art. 76) alin. (1) lit. d) din Codul muncii în situația în care concedierea s-a dispus din motive care nu țin de persoana salariatului, în temeiul dispozițiilor art. 65 din Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 444 din 24 iunie 2011 – a intervenit pe fondul constatării unei practici neunitare cu privire la conținutul deciziei de concediere, în cazul în care aceasta este dispusă în temeiul art. 65 din Codul muncii.



**a) O parte dintre instanțele de judecată**, între care și Curtea de Apel București, au apreciat că dispozițiile art. 74 (actualul art. 76) alin. (1) lit. d) din Codul muncii nu se aplică în situația



în care concedierea s-a dispus pentru motive care nu țin de persoana salariatului, în temeiul art. 65 din Codul muncii, susținând, în esență, că decizia de concediere trebuie să cuprindă mențiunea comunicării listei locurilor de muncă disponibile numai în cazul concedierii dispuse în situațiile prevăzute la art. 64 din Codul muncii – anume în cazul concedierilor întemeiate pe dispozițiile art. 61 lit. c) și d) și art. 56 lit. f), iar nu și în situația în care concedierea s-a dispus în temeiul art. 65.

În concluzie, o asemenea omisiune în cazul concedierii pentru situația prevăzută la art. 65 din Codul muncii nu conduce la concluzia nelegalității deciziei și deci nu atrage prin ea însăși nulitatea acesteia.

**b) Alte instanțe** au statuat că angajatorul avea obligația legală de a comunica salariatului concediat lista locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care urma să opteze pentru un astfel de loc de muncă vacant, precum și de a face mențiune în decizie cu privire la îndeplinirea acestei obligații, sub sancțiunea nulității.

În acest sens, s-a apreciat că lipsa din cuprinsul deciziei de concediere, dispusă în temeiul art. 65 din Codul muncii, a mențiunilor prevăzute de art. 74 (actualul art. 76) alin. (1) lit. d) atrage nulitatea absolută a deciziei, deoarece Codul muncii nu prevede că o atare mențiune este obligatorie doar în cazurile prevăzute de art. 64, ci „în condițiile art. 64”, astfel încât este o normă de trimitere nu la situațiile de concediere prevăzute de acest articol, ci la condițiile pe care trebuie să le respecte angajatorul atunci când are obligația de a propune salariatului locurile de muncă vacante.

În susținerea aceleiași opinii s-a reținut că, în pofida formulării limitative a art. 64 alin. (1) și (2) din Codul muncii, în situația concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului, potrivit art. 65 alin. (1) din cod, angajatorul are obligația de a propune alte locuri de muncă vacante (dacă are), în caz contrar, de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, întrucât relațiile se bazează pe principiul bunei-credințe și garantării dreptului la protecție împotriva șomajului.

S-a statuat că nu este logic că în cazul concedierii pentru inaptitudine fizică și/sau psihică ori necorespondere profesională să se ofere un alt loc de muncă ori, după caz, să se apeleze la serviciile agenției pentru ocuparea forței de muncă, iar în ipoteza desființării locului de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului să nu se procedeze la fel.

#### **Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție:**

##### **Prima soluție este cea corectă.**

Din interpretarea dispozițiilor art. 74 din Codul muncii (actualul art. 76) și ale art. 64 din același cod rezultă că decizia de concediere trebuie să cuprindă mențiunea comunicării listei locurilor de muncă disponibile numai în cazul concedierii dispuse în situațiile prevăzute de art. 64, cu alte cuvinte 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.

**Înalta Curte de Casație și Justiție stabilește că dispozițiile art. 74 (actualul art. 76) alin. (1) lit. d) din Codul muncii nu se aplică în situația în care concedierea s-a dispus pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, în temeiul art. 65 din Codul muncii.**

soluția

### 3. Termenul în care se aplică sancțiunile disciplinare

Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 16 din 12 noiembrie 2012 cu privire la calcularea termenului de 30 de zile în care trebuie aplicată sancțiunea disciplinară conform dispozițiilor art. 252 alin. (1) din Codul muncii, respectiv momentul de la care începe să curgă acest termen, publicată în Monitorul Oficial nr. 817 din 5 decembrie 2012 – a intervenit pe fondul constatării unei practici neunitare cu privire la termenul în care se aplică sancțiunile disciplinare, inclusiv sancțiunea concedierii disciplinare.



a) **Într-o primă orientare**, instanțele au apreciat că data la care angajatorul a luat cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare și de la care trebuie să curgă termenul de 30 de zile prevăzut la art. 252 alin. (1) din Codul muncii este data la care nota/procesul-verbal de sesizare/raportul de informare/referatul de prezentare a situației a fost înregistrat în registrul general al angajatorului și a dobândit dată certă.

Instanțele au apreciat că cercetarea disciplinară trebuie să se efectueze în interiorul celor 30 de zile calendaristice în care trebuie să se emită și decizia de sancționare și, în contextul legislativ analizat, nu se poate confunda cercetarea realizată de comisia de cercetare disciplinară, materializată într-un raport, cu data înregistrării sesizării în ceea ce privește săvârșirea abaterii disciplinare, care reprezintă data luării la cunoștință despre săvârșirea faptei și de la care curge termenul de prescripție de 30 de zile.



S-a mai reținut că data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare în sensul prevederilor art. 252 alin. (1) din Codul muncii este data la care nota/referatul/procesul-verbal de sesizare primește dată certă prin înregistrarea în registrul general al angajatorului, chiar dacă, ulterior, este necesară completarea informațiilor pe care le conține sesizarea inițială (completare ce se va realiza prin intermediul cercetării disciplinare).

În cadrul acestei opinii jurisprudențiale s-a menționat că a aștepta finalizarea cercetării disciplinare, pentru a începe să curgă termenul de 30 de zile, ar echivala cu prelungirea arbitrară a perioadei în care angajatorul trebuie să își exercite prerogativele disciplinare, ceea ce pune sub semnul incertitudinii situația salariatului. De asemenea, se îngreunează stabilirea exactității faptelor și se reduce eficiența combaterii comportamentelor dăunătoare.

Ca atare, s-a considerat că această interpretare este conformă spiritului legii, răspunzând necesității asigurării stabilității raporturilor de muncă, conducând la responsabilizarea angajatorului în exercitarea prerogativelor disciplinare, scopul reglementării termenului de prescripție de 30 de zile prevăzut de art. 252 alin. (1) din Codul muncii fiind acela al cercetării cu celeritate a faptelor, a circumstanțelor săvârșirii acestora și a vinovăției salariatului, în vederea lămuririi situației sale profesionale.

b) **Într-o a doua interpretare**, alte instanțe, în aceleași ipoteze, au respins excepția prescripției dreptului angajatorului de a emite decizii de sancționare, considerând că momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile prevăzut la art. 252 alin. (1) din Codul muncii este data la care reprezentantul angajatorului, abilitat să aplice sancțiuni disciplinare, a luat cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare din raportul de cercetare disciplinară prealabilă, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

În acest sens, instanțele de judecată au apreciat că numai după finalizarea cercetării disciplinare prealabile, prevăzute la art. 251 din Codul muncii, se poate considera că fapta săvârșită de salariat întrunește sau nu, cumulativ, elementele constitutive ale unei abaterii disciplinare, astfel cum este definită la art. 247 alin. (2) din Codul muncii, republicat.

Numai de la finalizarea cercetării prealabile, care are caracter obligatoriu, se poate vorbi despre existența unei abateri disciplinare, deoarece anterior acestui moment există numai fapta, ca urmare a aplicării prezumției de nevinovăție, astfel încât luarea la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare în termen de 30 de zile nu poate privi decât momentul încunoștințării angajatorului cu privire la actul final al cercetării prealabile.

#### **Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție:**

soluția

**Cea de a doua soluție este cea corectă.** 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.

Într-adevăr, 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 abatere disciplinară și a fost adusă la cunoștință 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.

În susținerea acestei concluzii trebuie pornit de la interpretarea art. 252 alin. (1) din Codul muncii, republicat, care instituie două termene de prescripție și două momente de la care aceste termene încep să curgă:

- acela al luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, pentru termenul de 30 de zile;
- acela al săvârșirii faptei, pentru termenul de 6 luni.

Astfel cum rezultă din interpretarea literală a art. 252 alin. (1) al Codului muncii, legiuitorul delimitează într-o manieră clară cele două momente de la care curg termenele de prescripție prin folosirea unor noțiuni cu semnificație juridică proprie, respectiv: „abatere disciplinară” și „faptă”.

Pe de altă parte, legiuitorul produce confuzie prin folosirea sintagmei „luarea la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare”, în loc de „luarea la cunoștință despre constatarea abaterii disciplinare”, deoarece numai „fapta” putea fi săvârșită, în timp ce abaterea disciplinară are un conținut complex, incluzând noțiunea de „faptă”, dar fără a se rezuma la aceasta. Prin urmare, pentru rigurozitatea exprimării, trebuia să se aibă în vedere că abaterea disciplinară nu putea fi săvârșită, ci constatată.

soluția

**Înalta Curte de Casație și Justiție stabilește că în interpretarea și aplicarea art. 252 alin. (1) din Codul muncii, momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sancțiunii disciplinare este dată înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unității.**

## 1. Stabilirea salariilor

**P**otrivit art. 159 din Codul muncii, salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

Salariul poate fi stabilit:

- prin negociere între angajator și salariat;
- prin lege.



Salarizarea prin negociere constituie regula în ceea ce privește stabilirea salariilor. Această modalitate de stabilire a salariilor se aplică în cazul angajatorilor din sistemul privat, cum ar fi:

- societăți;
- regii autonome;
- societăți naționale;
- persoane juridice fără scop patrimonial: asociații, fundații, organizații sindicale.

De fapt, negocierea salariului (la angajare sau pe parcursul activității) este, în practică, posibilă numai în sistemul privat, pentru că în sistemul bugetar salariul este stabilit prin lege.

În acest sens, art. 162 alin. (3) din Codul muncii prevede că sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

sistem  
bugetar

În sistemul privat, legea nu stabilește condițiile și nici nu determină condițiile în care să se facă negocierea salariilor. Părțile sunt libere să aleagă orice sistem posibil, fiind însă ținute să respecte:

- prevederile contractului colectiv de muncă aplicabil;
- salariul de bază minim brut pe țară.

sistem  
privat

În conformitate cu prevederile art. 160 din Codul muncii, salariul cuprinde:

- salariul de bază;
- indemnizațiile;
- sporurile;
- alte adaosuri.

## 2. Înregistrarea elementelor salariului în registrul general de evidență a salariaților

Nu toate elementele salariului se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților.

Conform art. 3 alin. (2) lit. g) din H.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților, dintre elementele salariului, în registrul general de evidență a salariaților se înregistrează:

- salariul de bază lunar brut;
- sporurile, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă.

### ATENȚIE!

Sporurile se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților numai dacă sunt prevăzute în contractul individual de muncă.

Sporurile se vor înregistra în registrul general de evidență a salariaților astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă, respectiv în sumă fixă sau în procent.

Adaosurile la salariul de bază și indemnizațiile nu se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților.

### 3. Plata salariilor

Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună.

Data plății salariului este data stabilită prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern.



**Data plății salariilor** reprezintă data ridicării sumelor în numerar de la casieria angajatorului sau data creditării contului bancar al salariatului cu suma ce reprezintă salariul cuvenit.

Având în vedere acest moment al creditării contului, remiterea ordinului de plată către bancă de către angajator nu semnifică și plata salariului, și nici nu coincide obligatoriu cu data plății salariului.

Din punct de vedere fiscal, plata fracționată în decursul a două luni nu produce efecte, salariul fiind considerat venit realizat într-o lună. Astfel, dacă lichidarea aferentă drepturilor salariale datorate pentru o lună se plătește în luna următoare potrivit prevederilor din contractul individual de muncă, salariul se consideră realizat sau încasat de salariat în luna pentru care s-a efectuat plata.

Plata salariului se poate efectua:

– **în numerar**

Încasarea salariului este probată prin semnătura salariatului pe statul de plată sau a altui document care atestă plata.

– **prin virament în contul bancar al salariatului**

Legea nr. 40/2011 a eliminat din Codul muncii prevederea căreia aceasta modalitate de plată trebuie negociată prin contractul colectiv de muncă.

– **în numerar și în natură.**

Plata în natură a unei părți din salariu este posibilă numai dacă aceasta face obiectul unei clauze expres prevăzute în contractul colectiv sau individual de muncă. Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrana, cazarea sau alte facilități care pot fi considerate avantaje în natură, suma în bani cuvenită pentru munca prestată nu va putea fi mai mică decât salariul minim brut pe țară.

**Plata salariului nu poate fi efectuată integral în natură.** Limitele, bunurile și modul de evaluare a acestora se stabilesc, de asemenea, prin contractul colectiv sau individual de muncă.

### ATENȚIE!

Salariații nu pot fi obligați să primească drepturile salariale prin intermediul cardurilor.

Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 859/2009 referitoare la admiterea excepției de neconstituționalitate a prevederilor art. 5-8 din Ordonanța de urgență a Guvernului



nr. 149/2007 privind aprobarea unor măsuri în domeniul finanțelor publice, a declarat neconstituționale aceste prevederi, care stabileau că salariații instituțiilor publice cu sediul în municipii și orașe au obligația de a primi drepturile salariale prin intermediul cardurilor.

Curtea a reținut că „obligarea personalului din instituțiile publice de a primi drepturile salariale prin intermediul cardului condiționează folosința acestor „bunuri” de existența bancomatelor și automat de voința unor persoane juridice private (bănci), care percep pentru eliberarea banilor anumite comisioane. În aceste condiții, se ajunge la micșorarea drepturilor salariale ale persoanelor din instituțiile publice, fără a se ține cont de consimțământul acestora. Mai mult, titularii cardurilor nu pot folosi și dispune de drepturile lor salariale în orice situație, fiind ținuți de limitarea zilnică a retragerilor sumelor de bani al căror plafon este stabilit de bancă. Or, nici chiar legiuitorul nu poate limita un drept decât doar pentru un interes de utilitate publică, și nicidecum pentru un interes privat. Nimeni nu poate împiedica însă ca persoana să poată solicita eliberarea unui card pentru a putea primi drepturile sale salariale sau alte drepturi de creanță în această modalitate financiară”.

Drepturile salariale convenite salariaților se plătesc înainte de oricare alte obligații bănești ale angajatorului, acestea căpătând caracterul unei **creanțe privilegiate**.

Aceste creanțe sunt înregistrate din oficiu în tabelul de creanțe de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar conform evidențelor contabile.

Salariatul poate solicita insolvența angajatorului dacă creanța sa este în valoare de 6 salarii medii brute pe economie/salariat.

#### **ATENȚIE!**

Insuficiența fondurilor angajatorului nu poate constitui un motiv legal pentru diminuarea salariului prin actul unilateral al angajatorului.

## 4. Statele de salarii

Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

Statul de salarii îndeplinește următoarele funcții:

- reprezintă document pentru calculul drepturilor bănești convenite salariaților, al elementelor necesare determinării obligațiilor fiscale (impozit pe salarii și contribuții obligatorii), al furnizării informațiilor necesare completării formularului 205 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă și câștigurile/pierderile realizate, pe beneficiari de venit”;
- reprezintă document justificativ de înregistrare în evidența contabilă în partidă simplă.

funcții

Angajatorul întocmește statul de salarii, lunar, pe baza documentelor de evidență a muncii și a timpului lucrat efectiv, a documentelor privind reținerile legale, a concediilor de odihnă, a certificatelor medicale. Semnarea statului confirmă exactitatea calculului.

Angajatorul va întocmi statul de salarii în două exemplare:

- **exemplarul 1** al statului de salarii circulă de la persoanele autorizate să exercite controlul financiar preventiv și să aprobe plata la casieria angajatorului pentru efectuarea plății sumelor convenite;

Exemplarul 1 împreună cu exemplarul 1 al borderoului de salarii neridicate sunt transmise la compartimentul financiar-contabil, pentru înregistrarea în contabilitate.

Exemplarul 1 se arhivează la compartimentul financiar-contabil, separat de celelalte acte justificative de plăți;

- **exemplarul 2** rămâne la compartimentul care a întocmit statele de salarii împreună cu exemplarul 2 al borderoului de salarii neridicate, care va servi la acordarea vizei atunci când se va solicita plata salariilor neridicate.

Începând cu data de 01.02.2011, dovezile privind plata drepturilor salariale nu se mai depun la inspectoratele teritoriale de muncă ca urmare a abrogării Legii nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă.

Plățile făcute în cursul lunii – cum ar fi avans, prime, indemnizații de concediu ș.a. – se includ în statele de salarii pentru a cuprinde astfel întreaga sumă a salariilor calculate și toate reținerile legale din perioada de decontare respectivă.

Deși statul de salarii reprezintă un formular tipizat, angajatorii pot să-și stabilească, dacă necesitățile interne o cer, o altă machetă a formularului, dar care să conțină informațiile minime obligatorii stabilite de Normele specifice de întocmire și utilizare a documentelor financiar-contabile aprobate prin Ordinul Ministerului Economiei și Finanțelor nr. 3.512/2008 privind documentele financiar-contabile, respectiv:

- venitul brut;
- contribuția individuală de asigurări sociale;
- contribuția individuală la bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- contribuția pentru asigurări sociale de sănătate;
- venitul net;
- deducere personală acordată pentru luna respectivă;
- cotizația de sindicat plătită în luna respectivă;
- contribuțiile la fondurile de pensii facultative, în limita a 200 euro anual;
- venitul bază de calcul;
- impozitul calculat și reținut;
- salariul net.

informații  
obligatorii

Angajatorii vor ține cont de modul de determinare a impozitului pe salarii impus de Codul fiscal.

Macheta statului de salarii va trebui să reflecte modul de calcul al impozitului lunar pe veniturile din salarii **la locul unde salariatul are funcția de bază** și la celelalte locuri de muncă.

În temeiul art. 25 din Legea contabilității nr. 82/1991, republicată în Monitorul Oficial nr. 454 din 18 iunie 2008, **statele de plată se păstrează timp de 50 de ani** de la data încheierii exercițiului în cursul căruia au fost întocmite.



### 5. Cazul decesului salariatului

Plata drepturilor salariale în cazul decesului salariatului se va face în ordinea prevăzută de art. 167 alin. (2) din Codul muncii, respectiv soțului supraviețuitor sau, în ordine – copiilor majori ai defunctului, părinților acestuia sau altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

Astfel, plata salariului se poate face uneia dintre următoarele persoane:

- **soțului supraviețuitor sau copiilor majori ai defunctului, părinților** acestuia, în cazul decesului unui salariat;
- **persoanelor care probează calitatea de moștenitor** pe baza certificatului emis de notar sau a unei hotărâri judecătorești, în condițiile în care salariatul decedat nu a lăsat în viață categoriile de persoane menționate mai sus (soțul supraviețuitor sau copii majori, părinți).