



**O practică ilegală a angajatorilor: includerea  
repausului zilnic în repausul săptămânal!**

**Veniturile neimpozabile se trec în D112,  
dar nu se înregistrează în ReviSal**

**Salariatul nu poate lucra 6 zile consecutiv,  
chiar dacă este de acord cu un asemenea program**

# 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

Primul lucru pe care trebuie să îl faceți dacă ați fost amendat de Inspekția Muncii! . . . . . 2

**Noutăți legislative** . . . . . 3

### Din practică

Calculul indemnizației pentru creștere copil.

Caz particular . . . . . 9

Tratamentul fiscal al acțiunilor oferite de firmă propriilor angajați . . . . . 10

Obligațiile angajatorului la încetarea de drept a unui contract individual de muncă . . . . . 11

Veniturile neimpozabile se trec în D112, dar nu se înregistrează în ReviSal . . . . . 13

Pașii care trebuie urmați la acordarea bonusurilor . . . . . 13

Salariata naște un al doilea copil înainte ca CIC-ul pentru primul copil să se fi terminat.

Cum procedează angajatorul? . . . . . 14

Un salariat urmează să se pensioneze pentru limită de vârstă, dar nu poate face dovada stagiului de cotizare . . . . . 15

Precizări privind munca prestată în zi de sărbătoare legală . . . . . 16

Salariatul nu poate lucra 6 zile consecutiv, chiar dacă este de acord cu un asemenea program . . . . . 17

Decizia de reintegrare a salariatului concediat este anulată.

Ce consecințe sunt pentru angajator? . . . . . 18

### Instanța a decis

O practică ilegală a angajatorilor: includerea repausului zilnic în repausul săptămânal! . . . . . 19

### Articole de specialitate

În ce condiții puteți decide unilateral trecerea unui salariat pe alt post? . . . . . 20

Probleme care apar în cazul contractelor de muncă pe durată determinată . . . . . 21

Puteți să îi acordați bani unui salariat pentru concediul de odihnă neefectuat, dacă el vă cere acest lucru? . . . . . 22

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Deficitul de forță de muncă se adâncește . . . . . 24

# Primul lucru pe care trebuie să îl faceți dacă ați fost amendat de Inspecția Muncii!

de Gabriela Diță



În primul și în primul rând, verificați cu atenție procesul-verbal pe care vi l-a înmănat inspectorul ITM. Puteți constata cu această ocazie că există anumite nereguli în completarea respectivului document, nereguli care vă permit să contestați cu succes garantat sancțiunea.

Potrivit art. 16 din O.G. nr. 2/2001, modificată prin Legea nr. 203/2018, procesul-verbal de constatare a contravenției trebuie neapărat să cuprindă:

- data și locul unde este încheiat;
- numele, prenumele, calitatea și instituția din care face parte agentul constatat;
- denumirea firmei controlate și sediul acesteia;
- fapta săvârșită și data comiterii acesteia;
- indicarea actului normativ prin care se stabilește și se sancționează contravenția;
- posibilitatea achitării, în termen de 15 zile de la data înmânării sau comunicării procesului-verbal, a jumătate din minimul amenzii prevăzute de actul normativ;
- termenul de exercitare a căii de atac și instanța la care se depune plângerea;
- semnătura agentului constatat.

Lipsa oricăreia dintre mențiunile de mai sus atrage nulitatea procesului-verbal și scăpați astfel pe loc de amendă, chiar dacă aceasta era perfect justificată. Nulitatea se constată și din oficiu, conform art. 17 din OG nr. 2/2001, modificată prin Legea nr. 203/2018.

Acestea au fost  **motive de formă**  pentru contestarea procesului-verbal. Există însă și  **motive de fond** , care privesc nerespectarea de către inspectorul de muncă a prevederilor legale aplicabile situației de fapt.

Un exemplu sugestiv: se efectuează un control inopinat la un restaurant și cu această ocazie inspectorul identifică în incintă o persoană care prestează activitate fără să aibă contract individual de muncă. Angajatorul spune că respectiva persoană se află acolo în practică și prezintă contractul încheiat cu furnizorul de formare profesională.

Inspectorul consideră însă că este un caz de muncă la negru și aplică o amendă de 10.000 de lei.

**Evident, avem de-a face aici cu un abuz, și angajatorul poate scăpa fără probleme de amendă invocând metodologia de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților, aprobată prin Ordinul ministrului muncii nr. 353/5.202/2003, în baza căreia a încheiat contractul de practică cu furnizorul de formare profesională.**

# Noutăți legislative

## **Modificare Norme metodologice la O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate**

Pentru urgențele medico-chirurgicale pentru care gradul de severitate al bolii nu impune internarea în spital, concediul medical se acordă într-o singură etapă, potrivit art. 26.

Pentru persoana asigurată care se află în două sau mai multe situații prevăzute la art. 1 alin. (1) lit. A din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, și care desfășoară activitatea la mai mulți angajatori, la fiecare fiind asigurată, indemnizațiile se calculează și se plătesc, după caz, de fiecare angajator la care este îndeplinit stagiul minim de asigurare de 6 luni, precum și pentru situațiile prevăzute la art. 9 și 31 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare. Baza de calcul pentru fiecare indemnizație o constituie numai venitul obținut pe fiecare loc de realizare. În aceste cazuri, primele două exemplare originale ale certificatului de concediu medical se prezintă spre calcul angajatorului la care asiguratul are venitul cel mai mare, iar la celălalt/ceilalți angajator/angajatori se prezintă cele două exemplare în copii certificate de către medicul care a eliberat certificatul.

Prin excepție, pentru persoanele asigurate care sunt cadre didactice și își desfășoară activitatea la mai mulți angajatori pentru completarea normei didactice, perioadele de stagiul de asigurare realizate în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical se utilizează de către toți angajatorii, iar indemnizațiile se calculează și se plătesc de fiecare angajator. Baza de calcul pentru fiecare indemnizație o constituie numai venitul obținut pe fiecare loc de realizare.

Pentru persoana care se află în două sau mai multe situații dintre cele prevăzute la art. 1

alin. (1) lit. B din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, și care desfășoară activitatea la mai mulți angajatori, indemnizațiile se calculează și se plătesc, după caz, de casa de asigurări de sănătate la care se depun certificatele de concediu medical, dacă la fiecare dintre angajatori îndeplinește condiția privind stagiul minim de asigurare de 6 luni, precum și pentru situațiile prevăzute la art. 9 și 31 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare. În această situație, atât primele două exemplare originale ale certificatului de concediu medical, cât și cele două exemplare în copii certificate de către medicul curant se prezintă spre calcul casei de asigurări de sănătate.

Pentru situațiile în care persoanele care se află în două sau mai multe situații prevăzute la art. 1 alin. (1) lit. A din O.U.G. nr. 158/2005 încheie un contract individual de muncă cu un nou angajator începând cu ziua următoare încetării altui contract, pe lângă alte contracte individuale de muncă aflate în derulare, în cazul în care intervine un certificat de concediu medical, beneficiază de indemnizație de asigurări sociale de sănătate de la noul angajator numai dacă îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 31 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare. Baza de calcul al indemnizației se constituie numai din veniturile realizate la noul angajator.

Pentru situațiile în care persoanelor asigurate care sunt cadre didactice și își desfășoară activitatea la mai mulți angajatori le încetează contractul/contractele individuale de muncă și își desfășoară activitatea la un singur angajator, în cazul în care intervine un certificat de concediu medical, dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute la art. 31 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări

# Salariata naște un al doilea copil înainte ca CIC-ul pentru primul copil să se fi terminat. Cum procedează angajatorul?

**O angajată aflată în CIC până în luna mai a anunțat astăzi că acum 8 săptămâni a născut încă un copil. Cum procedez pentru prelungirea suspendării contractului de muncă? Aștept să se încheie primul CIC și fac prelungirea în baza certificatului de naștere + decizie de prelungire suspendare și modific în ReviSal termenul de încetare a CIC?**

## **Soluția specialistului:**

În situația în care este născut un copil înainte ca pentru primul copil să se fi terminat concediul pentru creșterea copilului, concediul se prelungește în mod corespunzător.

Art. 9 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010 stabilește că durata de acordare a concediului prevăzut la art. 2 alin. (1) se prelungește corespunzător în cazul suprapunerii a două sau mai multe situații de natură a genera acest drept.

Salariata depune la angajator copie de pe certificatul de naștere al celui din urmă copil și o cerere de prelungire a suspendării contractului de muncă până la împlinirea a doi ani a celui din urmă nou-născut. Angajatorul emite decizia de prelungire suspendare CIM pe care o înregistrează în ReviSal și o transmite la inspectoratul teritorial de muncă anterior datei în care expiră suspendarea CIM pentru primul copil.

Întrucât concediul creștere copil se prelungește, apreciem că angajatorul va înregistra în ReviSal modificarea duratei de suspendare a CIM respectiv, modificarea datei de sfârșit a suspendării, iar în câmpul „Alte detalii” va face mențiuni cu privire la prelungirea concediului (înregistrând datele din certificatul de naștere al ultimului copil).

Conform art. 4<sup>1</sup> alin. (10) din Normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 111/2010, aprobate prin H.G. nr. 52/2011, în situația suprapunerii drepturilor de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului în condițiile art. 8, drepturile prevăzute în prezentul articol pot fi solicitate de celălalt părinte care îndeplinește condițiile de acordare la finalizarea concediului și a indemnizației pentru creșterea celui din urmă copil, drepturile respective fiind netransferabile pentru o perioadă de luni cel puțin egală cu numărul de suprapuneri înregistrate în perioada totală a concediilor suprapuse și cumulate.

În concluzie, cel târziu anterior datei când primul copil împlinește vârsta de 2 ani, angajatorul, în baza cererii salariatei și a certificatului de naștere al celui din urmă copil, va modifica data de sfârșit a suspendării până la împlinirea vârstei de 2 ani a celui din urmă copil, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap (art. 51 alin. (1) lit. a) din Codul muncii). Totodată, tatăl copiilor va putea beneficia de luna tatălui la finalizarea concediului și a indemnizației pentru creșterea celui din urmă copil pentru o perioadă, în speță pentru doi copii.

Astfel, conform art. 4<sup>1</sup> alin. (10) din Normele metodologice de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 111/2010, aprobate prin H.G. nr. 52/2011:

(10) În situația suprapunerii drepturilor de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului, drepturile prevăzute în prezentul articol pot fi solicitate de celălalt părinte care îndeplinește condițiile de acordare la finalizarea concediului și a indemnizației pentru creșterea celui din urmă copil, drepturile respective fiind netransferabile pentru o perioadă de luni cel puțin egală cu numărul de suprapuneri înregistrate în perioada totală a concediilor suprapuse și cumulate.

# Articole de specialitate

## În ce condiții puteți decide unilateral trecerea unui salariat pe alt post?

**În mod normal, nu puteți trece un salariat pe alt post. Asta presupune schimbarea specificului muncii, a responsabilităților și a locului desfășurării activității – elemente de bază ale contractului de muncă pe care l-ați încheiat cu el și care nu pot fi modificate fără acordul lui. Totuși, există 3 situații în care nu e nevoie ca salariatul să fie de acord, ba în una dintre aceste situații chiar sunteți obligat să îl treceți pe alt post. Să vedem mai exact despre ce situații este vorba.**

### 1. Retrogradarea, ca sancțiune disciplinară

Art. 248 din Codul muncii spune că una dintre sancțiunile pe care le puteți aplica în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară este retrogradarea din funcție, cu plata salariului aferent funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile.

Evident, în această situație nu aveți nevoie de acordul lui, trebuie doar să respectați 2 condiții:

a) noua funcție să fie compatibilă cu pregătirea profesională a salariatului;

b) retrogradarea să fie efectivă, adică salariatul sancționat să aibă de efectuat sarcinile de serviciu corespunzătoare funcției în care a fost trecut, nu să continue efectuarea aceluiași sarcini, dar cu un salariu mai mic.

### 2. Forța majoră

Forța majoră a fost definită în practica instanțelor ca fiind o împrejurare externă și invincibilă, absolut imprevizibilă și având un caracter extraordinar. O astfel de împrejurare vă conferă libertatea de a lua decizii pe care altminteri nu le-ați fi putut lua sau nu le-ați fi putut lua unilateral, decizii menite să minimizeze efectele negative ale cauzei intervenite.

Iar una dintre aceste decizii este să treceți un salariat pe un alt post. E important însă să vă asigurați că situația cu care vă confrunțați este, într-adevăr, un caz de forță majoră.

Nu puteți invoca drept motiv pentru trecerea unilaterală a salariatului într-o altă muncă întârzierea unor lucrări, nerespectarea obligațiilor contractuale de către partenerii dvs. comerciali sau apariția/abrogarea unor acte normative.

### 3. Motivele medicale

Dacă medicul de medicina muncii decide că starea de sănătate a unui salariat nu îi mai permite acestuia să desfășoare un anumit tip de activitate, el va propune schimbarea locului de muncă sau a felului muncii. Iar schimbarea aceasta este obligatorie atât pentru dvs., angajatorul, cât și pentru salariat (nu va fi nevoie, deci, de acordul lui).

Iată și două exemple în acest sens:

a) Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente și boli profesionale prevede că asigurații care, din cauza unei boli profesionale sau a unui accident de muncă, nu își mai pot desfășura activitatea la locul de muncă pe care l-au avut anterior manifestării riscului asigurat pot trece temporar în alt loc de muncă.

b) O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității în locurile de muncă spune că angajatorul are obligația de trecere în altă muncă a salariaților care alăptează sau care au născut recent, potrivit recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea drepturilor salariale.

# Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

## Deficitul de forță de muncă se adâncește

România se confruntă cu un declin puternic al forței de muncă, cauzat atât de scăderea constantă a ratei natalității, cât și de emigrarea masivă. Același trend descendent există și la nivelul Uniunii Europene (UE), unde populația aptă de muncă scade într-un ritm alert.

Disponibilul forței de muncă în România a scăzut cu 1 milion de persoane în ultimii 10 ani, ajungând în 2022 la 8.185 mii persoane active, după cum arată primele rezultate ale Recensământului Populației și Locuințelor din România în anul 2021 (RPL2021) prezentate la sfârșitul anului 2022, cu o scădere mai accentuată în 2021, de aproximativ 700.000 de persoane.

Numărul salariaților din România a înregistrat o evoluție pozitivă până în anul 2020, când a suferit o scădere pe fondul pandemiei de COVID-19 până sub nivelul anului 2018. Din 2021, tendința de creștere s-a reluat, 50% din diferența numărului de salariați fiind dată de lucrătorii străini nou-admiși pe piața forței de muncă din România.

Gradul de ocupare a populației active în România în ultimii 10 ani indică un trend ascendent, dar se menține sub media UE. România se situează la coada clasamentului UE în baza gradului de ocupare a populației active (20-64 ani), având a treia cea mai mică rată de ocupare, de 67,1%, fiind urmată de Italia (62,7%) și Grecia (62,6%). Primele locuri sunt ocupate de Olanda (81,7%), Suedia (80,7%) și Cehia (80,0%), iar media europeană este de 73,1% în 2021.

Tendențele asupra configurației pieței muncii fac parte din studiul „Analiza pieței muncii în România”, derulat de KPMG România pentru Confederația Patronală Concordia cu scopul de a

prezenta o imagine actuală asupra configurației pieței muncii, urmărind un set de indicatori esențiali privind piața muncii la nivel național și în profil teritorial.

În ceea ce privește supracalificarea forței de muncă, în perioada 2012-2020, studiul relevă o tendință de creștere a proporției lucrătorilor cu studii superioare în locuri de muncă ce nu necesită un grad de educație de nivel terțiar. Creșteri semnificative s-au înregistrat în domenii precum construcții, comerț și învățământ, iar scăderi au fost în transport și depozitare, activități profesionale, științifice și tehnice.

Efectivul salariaților se concentrează în special în sectorul privat, cu 59% din toți salariații, urmat de sectorul public, cu 22,6%. Între anii 2011 și 2021, se observă o creștere a salariaților care lucrează în mediul privat, în timp ce numărul celor care lucrează în sectorul public s-a menținut aproape constant, cu o ușoară scădere, de aproximativ 7.400 de salariați.

Configurația pieței muncii în contextul post-pandemie indică adâncirea deficitului de forță de muncă atât cantitativ, cât și calitativ. Iar perspectivele pentru România sunt cu atât mai îngrijorătoare cu cât avem peste 2 milioane de persoane inactive.

Se preconizează că populația UE va scădea constant până în 2100, cu o creștere inițială modestă până în 2030, în timp ce populația României va înregistra tendințe constante de scădere până la sfârșitul secolului, cu aproximativ 7 milioane de locuitori față de 2022, ajungând la 12,7 milioane persoane, conform estimărilor Eurostat. În concordanță cu tendințele de scădere a populației generale, scăderi sunt prevăzute și în privința populației apte de muncă.