



**Facilitățile pentru suma de 200 lei  
nu se acordă în cazul indemnizației medicale**

**Diurna în domeniul privat nu se  
modifică începând cu 1 aprilie 2023!**

**Precizări importante privind obligația angajatorului  
de a suporta costul ochelarilor pentru salariați**

# 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

**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

Cel mai frecvent motiv de concediere întâlnit în practică ..... 2

**Noutăți legislative** ..... 3

### Din practică

Calculul indemnizației de concediu medical în cazul salariaților care beneficiază de facilități fiscale ..... 8

Facilitățile pentru suma de 200 lei nu se acordă în cazul indemnizației medicale ..... 8

Salariata al cărei copil minor este încadrat în muncă nu beneficiază de deducere suplimentară pentru acesta ..... 9

Suma de 200 lei nu intră în calculul contribuției asiguratorii pentru muncă ..... 9

Se poate aplica sancțiunea retrogradării din funcție dacă salariatul se află în concediu medical? ..... 10

Calculul contribuțiilor în cazul unui CIM cu timp parțial în domeniul construcțiilor ..... 11

Diurna în domeniul privat nu se modifică începând cu 1 aprilie 2023! ..... 12

Nu se pot încheia contracte de muncă în care salariul să fie stabilit pe oră ..... 13

Precizări importante privind obligația angajatorului de a suporta costul ochelarilor pentru salariați ..... 13

### Instanța a decis

Un salariat refuză în mod deliberat să își ia concediu de odihnă.

Ce poate face angajatorul? ..... 17

### Articole de specialitate

Negocierea colectivă din perspectiva Legii nr. 367/2022 privind dialogul social. Aspecte teoretice și practice ..... 18

Poate firma să îi acorde un împrumut unui salariat? În ce condiții? ..... 21

Perioada concediului fără plată constituie vechime în muncă? ..... 22

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Stagiile, rampa de lansare a tinerilor pe piața muncii ..... 24

# Cel mai frecvent motiv de concediere întâlnit în practică

de Gabriela Diță



Este vorba, evident, despre **necorespunderea profesională**. Salariatul nu își îndeplinește la un nivel mulțumitor sarcinile care îi revin conform contractului de muncă încheiat cu angajatorul, adică, practic, nu își execută obligațiile pe care și le-a asumat. Iar neexecutarea obligațiilor de către una dintre părți constituie, în dreptul comun, un caz tipic de reziliere a respectivului contract.

Temeiul legal al aplicării măsurii concedierii este art. 61 lit. d) din Codul muncii: „Angajatorul poate dispune concedierea unui salariat în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.”

Doar că necorespunderea profesională nu se stabilește „din ochi”, altfel s-ar crea imediat loc pentru abuzuri, ci doar **pe baza unei evaluări** care arată clar că activitatea salariatului nu respectă anumite criterii stabilite unilateral de către angajator, incluse în Regulamentul intern, dar comunicate salariatului încă de la angajare.

Sunt foarte importante aici două observații:

1) Criteriile de evaluare constituie un element al contractului individual de muncă, ele trebuie corelate cu fișa postului și aplicate în mod nediscriminatoriu tuturor salariaților a căror muncă are același specific.

2) Salariatul nu va putea fi niciodată evaluat după criterii noi, care nu i-au fost comunicate și care constituie o surpriză pentru el.

Insistăm asupra acestei observații pentru că, în practică, s-au întâlnit cazuri în care angajatorul a concediat un salariat pentru necorespundere profesională, invocând însă drept criteriu un standard profesional nou-introdus, care nu era necesar la data la care salariatul a fost angajat. Ceea ce este nu numai ilegal, ci și lipsit de fairplay.

Dacă cerințele postului s-au modificat, au fost introduse noi echipamente sau noi tehnologii sau a apărut necesitatea cunoașterii unei noi limbi străine, salariații vor putea fi evaluați după noile standarde numai după ce angajatorul a realizat, din propriile fonduri, o formare profesională a acestora. Este ceea ce a stabilit Curtea de Apel București, prin Decizia nr. 1.280 din 15 februarie 2012.

De precizat că salariatul, chiar dacă a obținut un calificativ slab la evaluare, nu va fi în mod obligatoriu concediat pentru necorespundere. Dimpotrivă, este recomandabilă formarea profesională a acestuia, în scopul ridicării nivelului său profesional.

Totuși, legea nu cuprinde prevederi obligatorii în acest sens, astfel încât, în principiu, un salariat poate fi concediat pentru necorespundere profesională după primul calificativ nesatisfăcător obținut.

# Noutăți legislative

## **Stabilirea mijloacelor electronice de transmitere la distanță a actelor de executare și a procedurii de comunicare a acestora**

Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 878/2022 privind stabilirea mijloacelor electronice de transmitere la distanță a actelor de executare și a procedurii de comunicare a acestora, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 466 din 10 mai 2022, a fost modificat prin Ordinul nr. 626/2023.

Modificările Ordinului nr. 626/2023 vor intra în vigoare la 1 octombrie 2023.

Instituțiile de credit împreună cu A.N.A.F. realizează reconcilierea informațiilor existente în bazele de date proprii cu privire la măsurile de executare silită prin poprire asupra disponibilităților bănești înființate înainte de data intrării în vigoare a prezentului ordin, inclusiv în ceea ce privește actualizarea sumelor rămase de recuperat din acestea la data concilierii, în baza unui calendar stabilit cu instituțiile de credit.

Protocolul de colaborare privind implementarea sistemului de instituire electronică a popririi asupra conturilor bancare, încheiat între A.N.A.F., Asociația Română a Băncilor și instituțiile de credit, în temeiul prevederilor Ordinului ministrului finanțelor publice nr. 1.665/2020 privind stabilirea mijloacelor electronice de transmitere la distanță a actelor de executare și a procedurii de comunicare a acestora, cu modificările și completările ulterioare, rămâne în vigoare până la încheierea unui nou protocol de colaborare.

Pe perioada suspendării popririi, Trezoreria Operativă Centrală nu validează viramentul efectuat de instituția de credit dacă în aplicația e-Popriri se constată că suspendarea popririi a fost încărcată pe platforma e-Popriri.

În cazul suspendării executării silite, sumele existente la momentul comunicării adresei prevăzute la pct. 5.2 rămân indisponibilizate în conturile deschise la instituțiile de credit. Până la momentul la care instituțiile de credit transmit informațiile

privind suma disponibilă de plată, debitorul poate dispune de sumele indisponibilizate conform prevederilor art. 233 alin. (5) din Codul de procedură fiscală, instituția de credit urmând să le vireze în conturile de disponibil/venituri aferente obligațiilor fiscale datorate.

Instituția de credit nu transmite mesajul privind motivul neînființării, acesta urmând să se actualizeze automat, săptămânal, de sistemul informatic e-Popriri prin preluarea informațiilor existente în bazele de date deținute sau la care are acces Agenția Națională de Administrare Fiscală.

*(Ordin al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 626 din 5 mai 2023 pentru modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 878/2022 privind stabilirea mijloacelor electronice de transmitere la distanță a actelor de executare și a procedurii de comunicare a acestora, publicat în Monitorul Oficial nr. 399 din 9 mai 2023)*

## **Reîncadrarea fiscală a sumelor acordate sub forma indemnizației de delegare, a indemnizației de detașare, a indemnizației specifice detașării transnaționale și a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate**

Prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului finanțelor s-a aprobat Procedura privind reîncadrarea fiscală a sumelor acordate sub forma indemnizației de delegare, a indemnizației de detașare, inclusiv a indemnizației specifice detașării transnaționale, și a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate, primite de salariați, care poate fi realizată de organele fiscale în temeiul art. 11 alin. (1) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, în urma controalelor realizate de organele competente ale Inspecției Muncii, prin care se constată situațiile de delegare, detașare, detașare transnațională în care se pot afla salariații, după caz, potrivit legii.

# Din practică

## Calculul indemnizației de concediu medical în cazul salariaților care beneficiază de facilități fiscale

**Avem un salariat încadrat cu 3.000 lei brut, funcție de bază, normă întreagă, beneficiar al facilității fiscale de 200 lei, care intră în concediu medical. Când stabilim indemnizația, în baza de calcul a celor 6 luni din urmă intră și suma de 200 lei pentru care nu s-a datorat CAM?**

### **Soluția specialistului:**

Conform art. 10 din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate:

(1) Pentru persoanele prevăzute la art. 1 alin. (1) lit. A și B, baza de calcul al indemniza-

țiilor prevăzute la art. 2 se determină ca medie a veniturilor brute lunare din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de asigurare, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar, pe baza cărora se calculează contribuția asiguratorie pentru muncă.

Astfel, indemnizațiile medicale au ca bază de calcul veniturile asupra cărora s-a calculat CAM. Întrucât asupra sumei de 200 lei nu se calculează CAM, aceasta nu va intra în baza de calcul al indemnizațiilor medicale. Prin urmare, baza de calcul al indemnizației medicale se constituie din suma de 2.800 lei.

## Facilitățile pentru suma de 200 lei nu se acordă în cazul indemnizației medicale

**Cum se calculează suma de 200 lei neimpozabili în situația în care avem concedii medicale? Concret, avem concediu medical 4 zile și 16 zile lucrate în luna ianuarie, la un salariu de 3.000 lei. Suma neimpozabilă este 200 lei sau  $200/20 \cdot 16$ , adică 160 de lei, aferentă zilelor lucrate? Ce articol de lege se aplică? Menționez că, din cauza concediului medical, totalul salariului brut realizat este sub 3.000 lei.**

### **Soluția specialistului:**

Facilitățile pentru suma de 200 lei nu se acordă în cazul indemnizației medicale. Conform art. XXXVII din O.U.G. nr. 168/2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative:

(4) Suma de 200 de lei prevăzută la alin (1) se diminuează în funcție de:

# Diurna în domeniul privat nu se modifică începând cu 1 aprilie 2023!

**Începând cu 1 aprilie 2023 s-a majorat diurna deductibilă la stat, de la 20 lei la 23 lei, conform Ordinului al ministrului finanțelor nr. 1.235/2023. S-a majorat și la privat la  $23 \times 2,5 = 57,5$  lei sau doar la stat?**

## **Soluția specialistului:**

Nu există nicio reglementare legală care să-l oblige pe un angajator din domeniul privat să acorde un anumit quantum al diurnei. Ceea ce îl obligă legea pe angajator este să negocieze diurna.

Astfel, conform art. 44 alin. (2) din Codul muncii, salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Deși textul din Codul muncii se referă exclusiv la contractul colectiv de muncă, apreciem că diurna poate fi reglementată și prin contractul individual de muncă, ideea fiind aceea de negociere.

Normele metodologice de aplicare a Codului fiscal stabilesc că în categoria cheltuielilor de delegare și detașare se cuprind cheltuielile cu transportul, cazarea, precum și indemnizația de delegare și de detașare în țară și în străinătate, stabilite în condițiile prevăzute de lege sau în contractul de muncă aplicabil.

Prin urmare, în cazul angajatorilor din domeniul privat, quantumul diurnei nu se modifică în baza Ordinului nr. 1235/2023, ci este necesar să se modifice reglementarea din contractul de muncă referitoare la diurnă.

Din punct de vedere fiscal, conform art. 76 alin. (2) lit. k) și art. 139 alin. (1) lit. j) din Codul fiscal, intră în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale indemnizația de

delegare, indemnizația de detașare, inclusiv indemnizația specifică detașării transnaționale, prestațiile suplimentare primite de lucrătorii mobili prevăzuți în H.G. nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, cu modificările ulterioare, precum și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați potrivit legislației în materie, pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

(i) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat;

(ii) în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat.

Plafonul aferent valorii a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat se calculează prin raportarea celor 3 salarii la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile din perioada de delegare/detașare/desfășurare a activității în altă localitate, în țară sau în străinătate.

Astfel, începând cu intrarea în vigoare a Ordinului nr. 1.235/2023 diurna neimpozabilă în țară este de 57,5 lei/zi. Ordinul nr. 1.235/2023 este adoptat în baza art. 2 din H.G. nr. 714/2018, așa încât nivelul de 23 lei este reglementat prin hotărâre a Guvernului, câtă vreme Ordinul este adoptat în aplicarea hotărârii Guvernului.

# Instanța a decis

## Un salariat refuză în mod deliberat să își ia concediu de odihnă. Ce poate face angajatorul?

Curtea de Apel București, într-o speță judecată în anul 2021, a reținut că „pasivitatea salariaților care nu cer intrarea în concediul de odihnă nu poate fi interpretată drept o renunțare la concediul neefectuat, întrucât o astfel de interpretare ar contraveni prevederilor art. 38 din Codul muncii, conform cărora angajații nu pot renunța la drepturile recunoscute de lege. În consecință, zilele de concediu neefectuate, rămase din anii anteriori trebuie compensate în bani la încetarea raporturilor de muncă”.

Conform art. 146 din Codul muncii, concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

De asemenea, Codul muncii instituie, prin art. 149, obligația salariatului de a efectua în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

În legătură cu acest articol, în practică s-a pus problema dacă **dreptul salariaților la concediul de odihnă se stinge** după expirarea termenului de 18 luni.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE), prin hotărârile pronunțate în cauzele C-619/16 și

C-684/16, a statuat că un lucrător nu își poate pierde în mod automat dreptul dobândit la concediul anual plătit pentru că nu a solicitat concediul. În schimb, dacă angajatorul dovedește că lucrătorul s-a abținut în mod deliberat și în deplină cunoștință de cauză să își ia concediul anual plătit după ce i s-a oferit posibilitatea să își exercite în mod efectiv dreptul la acest concediu, dreptul Uniunii nu se opune pierderii acestui drept și nici, în cazul încetării raportului de muncă, lipsei corelative a unei indemnizații financiare.

De asemenea, CJUE a statuat că aceste drepturi nu se pot stinge decât dacă lucrătorului i s-a oferit efectiv posibilitatea de angajator, în special printr-o informare corespunzătoare din partea acestuia din urmă, de a efectua zilele de concediu în cauză în timp util, aspect care trebuie dovedit de angajator.

Așadar, dreptul salariatului la concediul de odihnă nu se stinge după trecerea termenului de 18 luni dacă angajatorul nu a dat salariatului posibilitatea efectivă să efectueze zilele de concediu. Culpă angajatorului are ca efect menținerea dreptului la concediul de odihnă al salariatului, iar culpa salariatului conduce la pierderea dreptului.

Faptul că salariatul nu a solicitat acordarea concediului de odihnă nu poate fi considerată o culpă a acestuia, așa cum a reținut Curtea de Apel București. Pentru ca salariatul să fie considerat culpabil, este necesar ca angajatorul să programeze concediul de odihnă în condițiile Codului muncii și să îl informeze pe salariat, iar acesta din urmă să refuze efectuarea concediului de odihnă.

Sarcina probei revine angajatorului.

# Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

## Stagiile, rampa de lansare a tinerilor pe piața muncii

Tinerii sunt interesați să învețe pentru a dobândi experiență și cunoștințe practice pe piața muncii și pentru a-și găsi, ulterior, un loc de muncă. Patru din cinci tineri (78%) din Uniunea Europeană (UE) au efectuat cel puțin un stagiu, iar pentru unul din cinci (19%) prima experiență profesională a fost un stagiu.

Potrivit celui mai recent sondaj Eurobarometru, șapte din zece persoane (68%) și-au găsit un loc de muncă în urma unui stagiu, iar 39% din acestea au semnat un contract cu același angajator.

Majoritatea tinerilor participanți (76%) au confirmat că lucrurile învățate în cadrul stagiului sunt utile în formarea lor profesională, iar furnizorul de stagii sau o altă organizație implicată i-a sprijinit atunci când și-au căutat un loc de muncă, după terminarea stagiului (58%). Învățarea și sprijinul oferit se reflectă în faptul că majoritatea tinerilor europeni au fost fie angajați (68%), fie și-au continuat studiile (18%) la șase luni după ultimul lor stagiu, în timp ce doar 6% erau șomeri. În plus, 39% din respondenți au continuat să lucreze pentru același angajator (fie cu contract pe o perioadă determinată, fie cu contract permanent), în timp ce 26% și-au găsit un loc de muncă la un alt angajator, iar 4% au devenit lucrători independenți.

Dorința tinerilor de a învăța se reflectă și în timpul alocat stagiilor, astfel că 11% din respondenți au luat parte la stagii de peste 6 luni, 52% au participat la mai mult de un stagiu, iar 37% din aceștia au realizat mai multe stagii la același angajator.

Peste jumătate din tineri (55%) au efectuat stagii plătite, în creștere cu 15% față de datele din ul-

timul Eurobarometru, din 2013. În 70% din cazuri angajatorul a plătit un salariu sau o altă compensație financiară, iar în ceea ce privește protecția socială, 61% din respondenți au avut acces integral (33%) sau parțial (28%) în timpul stagiului.

Întrebați cât timp a durat până și-au găsit prima experiență de muncă, fie că a fost o activitate plătită, fie neplătită, după ce au început activitățile, 32% din tineri au reușit în mai puțin de o lună, pentru 30% a durat între o lună și șase luni, între șase luni până la un an pentru 17% din ei, iar pentru 12% din tineri a durat peste un an.

Între obstacolele întâmpinate s-au aflat următoarele (până la 3 răspunsuri posibile):

- găsirea unor oportunități potrivite/interesante (38%)
- lipsa ori remunerația insuficientă (29%)
- așteptările angajatorului erau prea mari (24%)
- competiția mare (24%)
- lipsa contactelor (24%)
- lipsa abilităților necesare (22%).

Sondajul Eurobarometru Flash s-a desfășurat în perioada 15-24 martie 2023, online, în rândul a 26.334 de persoane (500 în Luxemburg, Cipru și Malta, iar 1.000 în celelalte țări) cu vârste cuprinse între 18 și 35 de ani, din toate statele membre ale UE. Cercetarea a fost solicitată de Comisia Europeană, Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, a fost coordonată de Direcția Generală Comunicare, iar activitatea a fost desfășurată de Ipsos European Public Affairs. La anumite întrebări s-au putut selecta răspunsuri multiple, motiv pentru care procentele însumate depășesc 100%.