



Atenție! A fost modificat regimul fiscal al tichetelor cadou acordate de angajatori!

Cum se declară în formularul 112 asigurările voluntare de sănătate?

Cât de mare poate fi sporul pentru munca suplimentară?

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, Bigstock-
photo, maxpixel, freepik

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

© 2021 – 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

Ce este în neregulă cu art. 252 alin. (1) din Codul muncii? 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Cum se declară în formularul 112 asigurările voluntare de sănătate? 6

Cum se poate anula un spor acordat unui salariat,
pe perioada cât acesta este în concediu medical? 7

Se poate aplica reducerea timpului de lucru (Kurzarbeit)
pe perioada cât angajatul este în concediu medical? 7

Angajatul lucrează și la domiciliu, și la clienți și la sediul angajatorului.

Ce prevederi se trec în CIM? 8

Cât de mare poate fi sporul pentru munca suplimentară? 9

Care este regimul de salarizare pentru personalul
din centrele de vaccinare? 10

Particularitățile unui program de lucru inegal 11

Angajații urmează să lucreze la un punct de lucru în alt județ.

Ce modificări trebuie operate în ReviSal? 12

În ce situații tichetele de masă pot fi acordate diferențiat,
doar unor salariați? 13

O societate care nu este agent de muncă temporară
își poate „închiria” salariații proprii unei alte societăți? 13

Persoanele cu contract de internship pot primi tichete cadou
și tichete de masă? 14

Cum se poate corecta o eroare apărută la acordarea
tichetelor de masă pe card? 15

Salariată în CIC mutată pe altă societate. Se poate „transfera”
indemnizația pentru creșterea copilului pe noua societate? 15

Atenție la respectarea prevederilor Codului muncii
privind repausul săptămânal! 16

Instanța a decis

Ce obligații are angajatorul care nu acordă repausul săptămânal
sâmbătă și duminică? 17

Articole de specialitate

Atenție! A fost modificat regimul fiscal al tichetelor cadou
acordate de angajatori! 18

Aveți doi angajați care comit fix aceeași abatere disciplinară.

Le aplicați fix aceeași sancțiune? 19

Și angajatorul beneficiază de preaviz! 20

Știați că o sancțiune disciplinară poate fi radiată? 21

Reguli care funcționează în 2021 la interviurile de angajare 22

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Ce a controlat Inspekția Muncii în primele 2 luni și pentru ce au fost
sanționați angajatorii 23

Ce este în neregulă cu art. 252 alin. (1) din Codul muncii?

de Gabriela Diță



Potrivit art. 252 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie întocmită 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**.

Aparent totul e clar: aflați că un angajat a săvârșit o abatere disciplinară, demarați cercetarea prealabilă și în termen de 30 de zile emiteți decizia de sancționare. Și cele mai multe instanțe chiar au mers până de curând pe această idee, cum că cercetarea prealabilă trebuie să se desfășoare înăuntrul celor 30 de zile, termen care începe să curgă de la data la care ați luat la cunoștință de săvârșirea faptei.

Lucrurile sunt însă mai subtile decât par la prima vedere. Să recitim art. 252: „Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei”.

Se observă faptul că în prima parte a frazei se vorbește despre „abatere disciplinară”, în timp ce în a doua parte se vorbește despre „faptă”. E o observație care a condus unii autori și o parte din instanțele judecătorești la concluzia că ar exista de fapt două momente distincte:

1) săvârșirea faptei, moment din care curge termenul de 6 luni;

2) calificarea faptei drept abatere disciplinară, lucru care nu se poate întâmpla însă decât în urma efectuării cercetării disciplinare. Ca urmare, e logic că termenul de 30 de zile începe să curgă de la data înregistrării la registratura unității a raportului final al cercetării disciplinare.

În această concepție, cercetarea prealabilă nu este inclusă în termenul de 30 de zile, ci precede curgerea acestui termen.

Înalta Curte de Casație și Justiție a considerat justificat acest punct de vedere și a statuat că abia după ce cercetarea disciplinară s-a terminat și a fost întocmit raportul final al comisiei de cercetare începe să curgă termenul de 30 de zile în care angajatorul va putea emite decizia de sancționare disciplinară. Iar această soluție (net favorabilă angajatorului) este obligatorie de acum pentru toate instanțele românești.

Noutăți legislative

Legea bugetului de stat pe anul 2021

Banii plătiți de angajatori pentru contribuția socială obligatorie pentru muncă se vor distribui în mod diferit anul acesta, față de regulile de bază stabilite prin Codul fiscal.

Astfel, în anul 2021, începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, în conformitate cu prevederile art. 2206 alin. (6) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, din contribuția asiguratorie pentru muncă încasată la bugetul de stat se distribuie lunar, până la sfârșitul lunii în curs, o cotă de:

- a) 12%, care se face venit la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale constituit în baza Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, cu modificările ulterioare;
- b) 17%, care se face venit la bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- c) 2%, care se face venit la sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- d) 22%, care se face venit la bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate pentru plata concediilor medicale;
- e) 47%, care se face venit la bugetul de stat într-un cont distinct.

(Legea nr. 15 din 8 martie 2021 a bugetului de stat pe anul 2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 236 din 9 martie 2021)

Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021

Principala noutate din Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021 este mențiunea că, în acest an, câștigul salarial mediu brut scade cu 49 lei, respectiv de la 5.429 lei în 2020 (și până la intrarea în vigoare a Legii nr. 16/2021) la 5.380 lei.

Astfel, conform art. 15 din Legea nr. 16/2021, câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021 este de 5.380 lei.

Automat, acest lucru va influența direct cuantumul ajutorului de deces în anul 2021, care, conform art. 16, se stabilește, în condițiile legii, în cazul:

- a) asiguratului sau pensionarului, la 5.380 lei;
- b) unui membru de familie al asiguratului sau al pensionarului, la 2.690 lei.

(Legea nr. 16 din 8 martie 2021 a bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 238 din 9 martie 2021)

Fondul de garantare a creanțelor salariale

Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, publicată în Monitorul Oficial nr. 453/2006, a transpus Directiva Consiliului nr. 80/987/CEE privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția salariaților în cazul insolvenței angajatorului, cu modificările aduse prin Directiva Parlamentului European și a Consiliului nr. 2002/74/CE.

Ea a fost recent modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 9/2021 pentru modificarea Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, publicată în Monitorul Oficial nr. 174/2021, cu scopul sprijinirii angajatorilor aflați în insolvență și a salariaților, în contextul determinat de efectele pandemiei de COVID-19. În concret, pentru recuperarea salariilor restante, în cazul în care angajatorul intră în insolvență, salariații nu mai trebuie să probeze decât deschiderea procedurii de insolvență față de angajator. Nu mai este necesar ca aceștia să dovedească și că s-ar fi dispus ridicarea totală sau parțială a dreptului de administrare al angajatorului.

De asemenea, angajatorii vor trebui să completeze sumele plătite suplimentar din Fond, așa cum prevede Codul fiscal, precum și dobânda BNR, de la data plății creanțelor. Termenul maxim de plată este de 30 de zile de la notificare, iar în caz de depășire a lui, angajatorul poate fi executat silit.

Prin Decizia nr. 565/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.056 din 10 noiembrie 2020,

membre iau măsurile necesare pentru a asigura actualizarea periodică și în timp util a salariilor minime legale, cu scopul de a menține gradul de adecvare al acestora.

Se prevede înființarea unor organisme consultative, pentru a consilia autoritățile competente cu privire la aspectele legate de salariile minime legale.

Statele membre pot permite niveluri diferite ale salariului minim legal pentru categorii specifice de lucrători. Dar aceste variații sunt reduse la mini-

um, fiecare legiuitor național asigurându-se că orice variație este nediscriminatorie, proporționată, limitată în timp, dacă acest lucru este relevant, și justificată în mod obiectiv și rezonabil de un scop legitim.

Pot fi permise, prin lege, deduceri care reduc remunerația plătită lucrătorilor la un nivel sub cel al salariului minim legal. Dar statele membre se asigură că aceste deduceri din salariile minime legale sunt necesare, justificate în mod obiectiv și proporționate.

Din practică

Cum se declară în formularul 112 asigurările voluntare de sănătate?

Care este modalitatea de declarare în D 112 a sumelor pentru asigurarea voluntară de sănătate acordată unor salariați care sunt angajați prin agent de muncă temporară? Ce elemente trebuie completate în D 112? Care este cursul la care se vor declara și calcula aceste sume, cel din ziua plății sau cel de la sfârșitul

lunii? Înțelegem că cel care trebuie să declare aceste venituri, la care se vor calcula contribuțiile sociale angajat/angajator și impozitul, este angajatorul (cel care acordă aceste sume și cel pentru care prestează activitate acești angajați).

Soluția specialistului:

Până la atingerea plafonului de 400 euro, angajatorul stabilește cuantumul în euro al primei de asigurare voluntară de sănătate. Normele metodologice de aplicare a Codului fiscal nu stabilesc la ce curs se transformă în euro primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de angajator. Apreciem că ar fi indicat să se folosească cursul de schimb de la data înregistrării cheltuielii.

Aceste prime de asigurare voluntară de sănătate încadrate în plafonul de 400 euro nu se declară în formularul 112.

După atingerea plafonului de 400 euro, primele de asigurare voluntară se impozitează în luna plății primei de asigurare prin cumularea cu veniturile de natură salarială. De asemenea, se taxează cu contribuții sociale. În formularul 112 se declară în venitul brut.



Angajații urmează să lucreze la un punct de lucru în alt județ. Ce modificări trebuie operate în ReviSal?

Firma noastră are sediul social într-un județ și un punct de lucru în alt județ. În prezent, toți angajații au CIM înregistrat în județul în care este sediul social, dar urmează ca ei să își desfășoare activitatea la punctul de lucru. Vom modifica CIM prin acte adiționale și vom declara modificările în REVISAL. Cum trebuie să comunicăm această modificare la ITM din județul în care avem punctul de lucru? Care ar fi formularele pe care trebuie să le folosim? Mai sunt și alte instituții pe care trebuie să le anunțăm de această modificare?

Soluția specialistului:

Conform art. 2 alin. (1), (2) și (3) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților:

Art. 2. - (1) În registru se înregistrează, anterior începerii activității, datele menționate la art. 1 pentru persoanele care urmează să desfășoare activitate în baza unui contract individual de muncă încheiat potrivit prevederilor Codului muncii.

(2) Fiecare dintre angajatorii prevăzuți la art. 1 are obligația să transmită datele în registru, către inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își are sediul/domiciliul, în ordinea angajării. Răspunderea pentru corectitudinea datelor transmise în registru revine în exclusivitate angajatorului.

(3) Angajatorii care au înființat sucursale, agenții, reprezentanțe sau alte asemenea unități fără personalitate juridică, cărora le-au delegat competența încadrării personalului, pot delega acestora și competența înființării registrului, com-

pletării și transmiterii datelor în registru, în numele angajatorului, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Astfel, registrul general de evidență a salariaților:

1. se poate ține de angajator pentru salariații cu locul muncii atât la sediul central, cât și la punctele de lucru;

2. se poate ține la punctul de lucru pentru salariații acelui punct de lucru doar dacă angajatorul a delegat punctului de lucru respectiv competența încadrării personalului.

Delegarea competenței nu este obligatorie, salariații pot rămâne în registrul general de la sediul social. Dacă angajatorul se află în situația de la pct. 1, nu are de declarat nimic în ReviSal sau la ITM cu privire la modificarea locului de muncă de la sediul central la punctul de lucru.

Dacă angajatorul se află în situația de la pct. 2, în ReviSal va înregistra din meniul Mutare contracte – schimbare loc de muncă. Pentru prima depunere a registrului, persoana împuternicită de la punctul de lucru trebuie să se prezinte la ITM cu următoarele documente: adresa de înaintare, decizie de delegare competență încadrare personal; decizie delegare competență înființare registru; certificatul fiscal al punctului de lucru, copie certificat de înmatriculare al angajatorului. Aceste documente nu sunt formulare.

Din punctul de vedere al legislației muncii, nu mai este necesară înștiințarea vreunei alte instituții.

Articole de specialitate

Atenție! A fost modificat regimul fiscal al tichetelor cadou acordate de angajatori!

Art. 15 din Legea nr. 165/2018 permite angajatorilor să acorde salariaților tichete cadou, ocazional, pentru cheltuieli sociale. În cazul angajatorilor plătitori de impozit pe profit, acestea sunt deductibile în limita de 5% din fondul de salarii.

În anumite condiții prevăzute de Codul fiscal, pe care le vom prezenta în continuare, tichetele cadou sunt scutite de impozit și/sau contribuții sociale aferente veniturilor salariale.

Tichetele cadou oferite de angajatori sunt neimpozabile și neincluse în baza de calcul al contribuțiilor sociale, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai jos, nu depășește 150 lei:

- cadouri oferite **angajaților**, precum și cele oferite pentru **copiii minori ai acestora**, cu ocazia **Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare** ale altor culte religioase;
- cadouri oferite **angajatelor** cu ocazia zilei de **8 martie**;
- cadouri oferite angajaților **în beneficiul copiilor minori** ai acestora cu ocazia zilei de **1 iunie**.

Pentru ca tichetele cadou acordate salariaților cu aceste ocazii să nu intre în baza de calcul al impozitului pe salarii și al contribuțiilor sociale, în limitele de mai sus, în primul rând ele trebuie să fie

acodate astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern. Această condiție se regăsește la art. 76 alin. (4) lit. a) și art. 142 din Codul fiscal. Astfel, începând cu veniturile aferente lunii martie 2021, aceste venituri sunt neimpozabile și neincluse în baza de calcul al contribuțiilor sociale și în situația în care acordarea acestora se regăsește într-un regulament intern, conform modificărilor aduse prin **O.U.G. nr. 13/2021**, publicată în Monitorul Oficial cu numărul 197 din data de 26 februarie 2021. Anterior, pentru a fi neimpozabile și neincluse în baza de calcul al contribuțiilor trebuiau acordate în condițiile reglementate în contractul de muncă.

Tichetele cadou acordate pentru alte destinații sociale decât cele mai sus redate, prevăzute în contractul de muncă, intră în baza de calcul al impozitului pe venit, dar sunt excluse din baza de calcul al contribuțiilor sociale. Prin O.U.G. nr. 13/2020 nu au fost modificate prevederile art. 142 lit. r) din Codul fiscal care prevede că tichetele cadou nu se includ în baza de calcul al contribuției de asigurări sociale, nici normele metodologice date în aplicarea acestuia, care stabilesc:

(2) În sensul art. 142 lit. r) din Codul fiscal, nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii tichetele cadou acordate potrivit legii, altele decât cele acordate pentru ocaziile prevăzute la art. 142 lit. b) din Codul fiscal.

Există un proiect de ordonanță de urgență care prevede modificarea acestui articol, însă o astfel de modificare nu a fost publicată în Monitorul Oficial.