



Legea nr. 213/2020 a adus o noutate importantă, care vizează orice angajator!

Veniturile din CCC se iau în considerare la calculul indemnizației de concediu medical?

Salariații nu pot primi tichete de masă pentru zilele în care nu lucrează

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 pier-
dere 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

În ce condiții puteți micșora unilateral salariul unui angajat? 2

Noutăți legislative 3

Din practică

O prevedere atipică în contractele de muncă: clauza de restricție
a timpului liber 7

Acordarea ajutoarelor pentru boli grave și incurabile trebuie
reglementată clar în CIM sau CCM 8

Veniturile din CCC se iau în
considerare la calculul indemnizației de concediu medical? 9

Nu există o limită maximă a salariului în sistemul privat 10

Orele de muncă prestate ocazional noaptea pot fi considerate
ore suplimentare? 10

Salariații nu pot primi tichete de masă pentru zilele
în care nu lucrează 11

Salariile cu CIM-ul suspendat
pot primi bonusuri? 12

Certificatul medical la externare se acordă la ieșirea din spital! 12

Cum se operează în ReviSal corecția datei modificării salariului 13

Un salariat a primit o indemnizație de șomaj necuvenită.
Cum o poate recupera angajatorul? 13

Tratamentul fiscal al primelor de asigurare voluntară de sănătate
și al pensiilor facultative suportate de angajator 14

Indemnizația de concediu medical pentru salariații cu handicap
este scutită de impozit pe venit 16

Cum procedează o societate dacă primește o poprire
pentru veniturile unui fost salariat? 16

Instanța a decis

Demisia transmisă prin e-mail este valabilă? În ce condiții? 18

Articole de specialitate

Formularul 112 în cazul persoanelor care au încheiate mai multe
contracte cu același angajator 19

Ca angajator, puteți răspunde pentru faptele salariaților 20

Cum procedați cu un angajat care fură? 21

Legea nr. 213/2020 a adus o noutate importantă,
care vizează orice angajator! 22

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Inspekția Muncii: Numărul controalelor și sancțiunilor din construcții
este în creștere. Amenziile au depășit 1,7 milioane lei
în semestrul I 2021 23

În ce condiții puteți micșora unilateral salariul unui angajat?

de Gabriela Diță



Salariul constituie unul dintre elementele contractului individual de muncă, prevăzut la art. 17 alin. (3) lit. k) din Codul muncii. Și cum contractul de muncă nu poate fi modificat decât cu acordul părților (art. 41 alin. (1)), rezultă că și salariul se supune acestei reguli. Ca urmare, orice modificare a lui (și mai ales micșorare) nu se poate face în mod unilateral, ci doar prin acordul părților, prin semnarea unui act adițional. Există însă și excepții.

Două dintre aceste excepții au legătură cu evaluarea periodică a salariatului. Astfel, deși evaluarea în sine nu poate duce la modificarea unilaterală a salariului (la finele evaluării periodice, salariații vor continua să aibă același salariu ca și anterior), se poate umbla la **componenta variabilă** a acestuia.

Asta, desigur, numai dacă prin contractul individual de muncă s-a prevăzut de la început faptul că salariul va avea o componentă fixă și una variabilă, dependentă de rezultatele obținute.

Apoi, a doua excepție, una în doi pași: dacă salariatul desfășoară o activitate apreciată ca nesatisfăcătoare cu prilejul evaluării periodice, el va putea fi concediat pentru necorespondere profesională. Și, ca alternativă la concediere, i se poate propune **trecerea pe un alt loc de muncă**, în condițiile art. 64 din Codul muncii. Iar dacă acceptă, se va realiza modificarea atât a locului de muncă, cât și a salariului, corespunzător noii poziții.

Salariul se poate modifica unilateral și în următoarele cazuri:

- **ca efect al unor sancțiuni disciplinare.** Vorbim aici despre reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere sau despre retrogradare, dar pe durate limitate;
- **ca efect al altor măsuri luate unilateral de către angajator.** Spre exemplu, potrivit art. 52 alin. (3), în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului.

Și, desigur, modificarea salariului are loc de la sine **prin efectul legii sau al contractului colectiv de muncă**. Astfel, atunci când se modifică Hotărârea Guvernului care prevede salariul minim brut pe țară, se modifică automat salariile celor care erau remunerați la nivelul salariului minim.

Angajatorul trebuie doar să emită o decizie colectivă, comunicată tuturor salariaților care vor beneficia de respectiva majorare de salariu, ca efect al legii. Dar nu este necesar să modifice contractele individuale de muncă prin acte adiționale.

Nu este necesară încheierea de acte adiționale nici dacă modificarea intervine prin contractul colectiv de muncă, indiferent că acesta s-a încheiat la nivelul companiei sau la nivel superior. În schimb este necesară (în fapt, obligatorie) înregistrarea în ReviSal în termen de 20 de zile lucrătoare a modificării salariului. Potrivit HG nr. 905/2017, în caz contrar, amenda este de 8.000 lei.

Noutăți legislative

Modelul-cadru al contractului individual de muncă

Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003 a fost modificat prin Ordinul nr. 585/2021, publicat în Monitorul Oficial nr. 712 din 19 iulie 2021. Scopul modificărilor constă în asigurarea concordanței modelului contractului individual de muncă, cu noile prevederi introduse în Codul muncii.

Astfel, la lit. F) – Atribuțiile postului, se prevede că atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă, cu excepția microîntreprinderilor cu până la 9 salariați, definite la art. 4 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare, care vor completa o scurtă caracterizare/descriere a activității:

La litera M punctul 4, după litera c) se introduce o nouă literă, litera c¹), privind obligația angajatorului de a informa angajatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat. Această obligație se aplică doar persoanelor de până la 35 de ani prevăzute la art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(Ordin al ministrului muncii și protecției sociale nr. 585/2021 privind modificarea și completarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, publicat în Monitorul Oficial nr. 712 din 19 iulie 2021)

Ziua liberă acordată cu prilejul vaccinării

Potrivit art. 21¹ din Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, introdus prin Legea nr. 221/2021, persoanele care se vaccinează împotriva COVID-19 beneficiază, la cerere, de următoarele drepturi:

a) câte o zi liberă plătită, care nu se include în durata concediului de odihnă, pentru fiecare doză

de vaccin efectuată, în cazul angajaților din sistemul public și privat;

b) câte o zi de scutire pentru frecventarea cursurilor, pentru fiecare doză de vaccin efectuată, în cazul elevilor și studenților;

c) câte o zi de permisie, pentru fiecare doză de vaccin efectuată, în cazul cadrelor militare în activitate și al soldaților și gradaților profesioniști.

Beneficiază de dreptul la zi liberă și unul dintre părinți sau reprezentantul legal al copilului cu vârsta de până la 18 ani, precum și al persoanei cu dizabilități cu vârsta de până la 26 de ani, în ziua vaccinării copilului, respectiv a persoanei cu dizabilități.

În acest caz, ziua liberă se acordă pe baza adeverinței de vaccinare și a declarației pe propria răspundere a celuilalt părinte sau a reprezentantului legal, potrivit căreia acesta nu a solicitat și nu va solicita zile libere pentru însoțirea la efectuarea vaccinului a copilului cu vârsta sub 18 ani, respectiv a persoanei cu dizabilități cu vârsta de până la 26 de ani. În cazul familiilor monoparentale, în declarația pe propria răspundere se va menționa faptul că părintele se află în una dintre următoarele situații, prevăzute în Legea nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, republicată: este necăsătorit/tă; văduv/ă; divorțat/ă; are soțul/soția declarat/declarată dispărut/dispărută prin hotărâre judecătorească; are soțul/soția arestat/arestată preventiv pe o perioadă mai mare de 30 de zile sau execută o pedeapsă privativă de libertate și nu participă la întreținerea copiilor; nu a împlinit vârsta de 18 ani și se află în una dintre situațiile de mai sus; a fost numit/ă tutore sau i s-au încredințat ori i s-au dat în plasament unul sau mai mulți copii și este necăsătorit/ă, văduv/ă sau divorțat/ă.

Nu beneficiază de zi liberă salariații care sunt vaccinați la locul de muncă prin grija angajatorului.

Pentru a nu afecta semnificativ activitatea angajatorului, angajații au obligația de a informa angajatorul cu privire la opțiunile de programare a zilelor libere pe care urmează să le solicite în

excepție, **indemnizația pentru carantină se suportă pentru o perioadă de 5 zile din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate**, în cazul în care se instituie măsura carantinei la întoarcerea pe teritoriul României, pentru o persoană care s-a deplasat în interes personal într-o zonă în care, la momentul deplasării, exista epidemie, risc epidemiologic sau biologic, cu un agent înalt patogen, în condițiile stabilite prin normele de aplicare.

Pentru persoana asigurată care desfășoară activitatea la mai mulți angajatori, la fiecare fiind asigurată conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005, indemnizațiile se calculează și se plătesc, după caz, de fiecare angajator. Baza de calcul pentru fiecare indemnizație o constituie numai venitul obținut pe fiecare loc de

realizare. **Constituie contravenție desfășurarea activității de către persoanele care cumulează două sau mai multe contracte de muncă la unul dintre angajatori în perioada în care la celălalt/ceilalți angajator/angajatori a prezentat certificat/certificate de concediu medical.**

(Ordin al ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 1.398/729/2021 pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 15/2018/1.311/2017, publicat în Monitorul Oficial nr. 745 din 30 iulie 2021)

Din practică

O prevedere atipică în contractele de muncă: clauza de restricție a timpului liber

Putem include într-un contract de muncă o clauză de tipul: „Este posibil ca activitatea să solicite timp de gardă on-call în afara programului de lucru.”? În caz afirmativ, ce alte aspecte ar trebui să fie avute în vedere? Este nevoie de acordarea unui spor la salariu?

Soluția specialistului:

Codul muncii nu reglementează situația expusă de dvs., anume restricționarea timpului liber al salariatului. Însă, chiar în lipsa unei reglementări legale exprese, situația expusă de dvs. este posibilă aplicând reglementările legale privind timpul de lucru cuprinse în Codul muncii, dar și practica Curții de Justiție Europene.

Perioada în care salariații sunt la dispoziția angajatorului, în sensul că acesta le poate solicita să se deplaseze la sediul societății sau la client, de

regulă, nu constituie timp de lucru. Dar dacă salariaților li se solicită să se deplaseze la sediul societății sau la client într-un timp foarte scurt, întreaga perioadă de restricție reprezintă timp de lucru.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat în 21 februarie 2018, în cauza C-518/15 Matzak, că prevederile Directivei 2003/88 trebuie interpretate în sensul că timpul de gardă pe care un lucrător îl petrece la domiciliu cu obligația de a răspunde la apelurile angajatorului sau într-un interval de opt minute restrânge în mod semnificativ posibilitățile de a avea alte activități, astfel încât trebuie să fie considerat „timp de lucru”.

În consecință:

1. Perioada în care salariatul revine la locul de muncă și prestează activitate, după terminarea

Instanța a decis

Demisia transmisă prin e-mail este valabilă? În ce condiții?

În această perioadă în care foarte mulți salariați își desfășoară activitatea în regim de telemuncă, întâlnim tot mai des cazuri în care salariații transmit demisia pe e-mail. Dar oare este valabilă o demisie transmisă prin poșta electronică?

Conform art. 81 alin. (1) din Codul muncii, prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

Într-o speță, o salariată și-a exprimat printr-un e-mail nemulțumirea față de modul în care era tratată de directorul general și a adăugat la final următoarea frază: „Vă rog cu respect să îmi aprobați demisia”.

Societatea angajatoare a printat e-mail-ul salariatei și l-a înregistrat drept demisie, iar în baza acestui e-mail a emis decizia prin care a constatat încetarea contractului individual de muncă prin demisia salariatei.

Salariata a contestat decizia angajatorului, solicitând instanței de judecată să o anuleze și să dispună reintegrarea sa în funcția deținută anterior. În motivarea contestației salariatei a arătat că împrejurarea unei simple exprimări a voinței de a demisiona, neînsoțită de formalitatea specifică rezultată din reglementarea art. 81 alin. (1) din Codul muncii, nu conferă valabilitate actului, acesta neputând produce efecte juridice.

A mai arătat salariatei că nu ea a realizat operațiunea de tipărire și înregistrare a mesajului, pentru că, dacă voia să demisioneze, ar fi urmat etapele pe care le prevede art. 81 alin. (1) din Codul

muncii. Inspectorul de resurse umane a realizat aceste formalități, a tipărit e-mail-ul și a asigurat înregistrarea în evidențele societății.

Angajatorul s-a apărat invocând Decizia nr. 34/2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, pronunțată în dezlegarea unor chestiuni de drept, prin care s-a statuat că decizia de concediere individuală poate fi comunicată prin poșta electronică, simetric putând fi vorba și despre cererea de demisie, ca act unilateral de voință din partea salariatului.

Tribunalul în calitate de instanță de fond a admis contestația salariatei și a dispus reintegrarea acesteia în postul deținut anterior. Totodată, Tribunalul a obligat angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate, precum și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatei de la data concedierii și până la efectivă reintegrare.

În motivarea soluției, Tribunalul a arătat că este adevărat că prin e-mail salariatei își exprimă dorința de a demisiona, însă pentru a se lua act de această demisie trebuie să existe consimțământul expres din partea salariatei. Or, în lipsa semnăturii olografe a contestatoarei sau a unei semnături electronice nu se poate vorbi despre un act juridic însușit, astfel că exprimarea intenției de a demisiona, printr-un e-mail, nu poate produce efecte juridice, prin lipsa consimțământului.

În situația în care contestatoarea transmitea demisia sa prin poșta electronică, în format PDF (cu scanarea semnăturii olografe), atunci ne puteam afla în situația aplicabilității Deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 34/2016, nefiind necesară semnătura electronică.

Această soluție a Tribunalului a fost atacată cu apel de angajator. Apelul a fost judecat și respins de

Curtea de Apel București. Astfel, instanța de apel a menținut soluția tribunalului, arătând că:

„Într-adevăr, prin Decizia nr.34/2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, pronunțată în dezlegarea unor chestiuni de drept, s-a statuat că decizia de concediere individuală poate fi comunicată prin poșta electronică, simetric putând fi vorba și despre cererea de demisie, ca act unilateral de voință din partea salariatului.

Cu toate acestea, având în vedere natura acestor acte juridice, emise fie de către angajator, fie de către angajat, este necesar ca actul respectiv să fie comunicat pe adresa de e-mail folosită în raporturile de serviciu, potrivit uzanțelor dintre părți, cea mai sigură variantă fiind cea a comunicării actelor pe adresa de e-mail de serviciu, iar nu pe o adresă privată.

De altfel, instanța supremă indică faptul că, din moment ce angajatul a pus la dispoziție angajatorului o adresă electronică în vederea comunicării actelor ce emană de la acesta și sunt obligatorii a fi aduse la cunoștința salariatului, comunicarea deciziei de concediere în această modalitate este valabilă.

Per a contrario, nu pot fi luate în considerare solicitările făcute în cadrul unor discuții private, pe

adresele personale de poșta electronică nefolosite în mod uzual strict pentru raporturile de serviciu dintre părți, neputând fi aplicabile, în aceste condiții, ca atare, prevederile Legii nr. 455/2001.

Dimpotrivă, cele invocate de către apelantă (se referă la angajator) sunt și rămân aplicabile doar cu îndeplinirea situației premisă a desfășurării corespondenței certe și a comunicării formale a demisiei pe adresa de e-mail de serviciu a angajatorului.

Nu în ultimul rând, faptul că demisia poate fi comunicată prin intermediul poștei electronice nu conduce la lipsirea acesteia de caracterul său neechivoc, explicit. Or, din secvența citată anterior, invocată de către angajator, nu rezultă acest caracter cert și ferm al demisiei exprimate de către salariat.”

Din această speță vom trage concluzia că salariatul poate transmite demisia prin e-mail, dar cu îndeplinirea următoarelor condiții:

- 1) demisia să fie transmisă pe adresa de e-mail de serviciu;
- 2) salariatul să își exprime ferm și cert intenția de demisie;
- 3) demisia să fie transmisă în format PDF (cu scanarea semnăturii olografe).

Articole de specialitate

Formularul 112 în cazul persoanelor care au încheiate mai multe contracte cu același angajator

În practică pot apărea situații în care o persoană fizică obține mai multe tipuri de venit de la aceeași persoană juridică. Pentru veniturile ce se declară în Formularul 112, angajatorii sau entitățile asimilate angajatorilor completează în Anexa 1.2 Asigurat, pentru fiecare persoană, una dintre secțiunile A, B sau/și C, după caz. Iată exact cum trebuie să procedeze.

Secțiunea A – se completează cu datele pentru asigurații care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- realizează în luna de raportare numai venituri din salarii și/sau asimilate salariilor și
- au avut un singur raport de muncă cu angajatorul respectiv și
- nu au lucrat în condiții deosebite/speciale și
- nu au beneficiat de indemnizații de concedii

medicale sau de scutiri potrivit prevederilor legale.

Secțiunea B – se completează numai dacă salariatul nu se încadrează la secțiunea A.

Secțiunea C – se completează de alte entități asimilate angajatorului.

Spre exemplu, dacă la același plătitor o persoană fizică obține atât venituri din salarii, cât și venituri din arendă, în declarația 112, în Anexa asigurat, plătitorul de venit:

- va bifa secțiunea A și secțiunea C;
- în secțiunea A completează datele corespunzătoare aferente veniturilor din salarii;
- în secțiunea C completează datele corespunzătoare veniturilor din arendă;
- în secțiunea E3 se completează o secțiune cu

datele aferente salariului (tip asigurat din secțiunea A) și o secțiune E3 cu datele aferente venitului din arendare (tip asigurat din secțiunea C).

Dacă însă o persoană fizică obține venituri de la același angajator în baza a două contracte de muncă, în Anexa nr. 1.2 „Anexa asigurat” a Formularului 112, angajatorul va completa Secțiunea B. Angajatorul alege Secțiunea B, completează datele solicitate la B.1 Contract/Contracte de muncă sau/și șomaj tehnic beneficiar de scutire pentru primul contract de muncă, bifează ADAUGĂ SECȚIUNE B 1, iar în Secțiunea B1 astfel adăugată se completează datele pentru cel de-al doilea contract de muncă.

Atenție! Pentru un asigurat se pot completa secțiunile A și C, B și C. Un CNP NU poate fi încărcat și în secțiunea A și în secțiunea B.

Ca angajator, puteți răspunde pentru faptele salariaților

Este vorba aici despre un tip de răspundere guvernată de normele de drept civil. Ea intervine în ipoteza în care salariatul a produs un prejudiciu unui terț, în exercitarea atribuțiilor de serviciu. Ce se întâmplă în acest caz?

În acest caz, terțul va putea să îl tragă la răspundere nu pe salariatul care l-a prejudiciat, ci pe angajatorul acestuia. Este un caz de răspundere delictuală pentru fapta altuia, juridic numită „răspunderea comitentului pentru fapta prepusului”, reglementată de Codul civil, nu de Codul muncii.

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

De ce această posibilitate, ca cel care răspunde să nu fie efectiv cel care a săvârșit fapta, ci

angajatorul acestuia? Din punct de vedere teoretic, fundamentul acestei răspunderi constă în:

1. prezumția de culpă în alegerea salariatului. Într-adevăr, deși nu angajatorul este cel care a săvârșit delictul civil, el nu este lipsit de culpă: a angajat să execute lucrarea respectivă o persoană care s-a dovedit necorespunzătoare, în sensul că a săvârșit o faptă producătoare de prejudicii;

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

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

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