



- ✓ În ce condiții angajatorul poate suporta costurile pentru grădinița copiilor salariaților
- ✓ Stabilirea bazei de calcul pentru un concediu medical adus la 3 zile de la angajare
- ✓ Limitele popririi în cazul unui salariat cu jumătate de normă

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

Correspondență:
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 reprodușă, 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

O formă mai puțin evidentă de muncă la negru 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Un angajat absentează nemotivat.

Contractul său de muncă se suspendă obligatoriu? 6

În cazul concediului de îngrijitor se plătește CASS? 7

În ce condiții angajatorul poate
suporta costurile pentru grădinița copiilor salariaților? 8

Modul de stabilire a salariului pentru
un angajat în domeniul agriculturii 9

Răspunderea salariaților este reglementată de lege, angajatorul
nu poate impune propriile lui condiții 10

Angajații nu se prezintă la locul de muncă.

Ce trebuie să prevadă RI în acest caz? 10

Telesalariații beneficiază de facilitățile în construcții? 11

O situație în care concediul medical poate fi refuzat la plată 12

Stabilirea bazei de calcul pentru un
concediu medical adus la 3 zile de la angajare 12

Repausul zilnic și săptămânal în cazul în care timpul de lucru
depășește 12 ore/zi 13

O situație specială legată de acordarea de tichete cadou
pentru copiii angajaților 13

Limitele popriirii în cazul unui salariat cu jumătate de normă 14

Un student străin poate fi angajat în România
doar cu program part-time! 15

Procedura de înregistrare în ReviSal a absențelor nemotivate
în urma unui CIM încetat 15

Instanța a decis

Angajator obligat la plata de despăgubiri de 10.000 de euro
către un salariat. Motivul? 16

Articole de specialitate

Munca prin agent de muncă temporară.

Aspecte teoretice și practice 17

Cine trebuie să îi plătească salariul unui angajat temporar? 20

Cum pot fi protejate secretele de serviciu? 21

Probleme subtile pe care le creează art. 52 din Codul muncii 23

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Salariul minim în UE și nevoia românilor de a obține
un salariu mai mare 24

O formă mai puțin evidentă de muncă la negru

de Gabriela Diță



Să presupunem că aveți un angajat cu care ați încheiat un contract de muncă cu timp parțial și al cărui program de lucru, menționat în contract, este de la 8.00 la 12.00. Dacă respectivul este surprins de Inspekția Muncii desfășurând activitate în firmă la ora 14.00, de exemplu, se va considera că el muncește fără contract.

Fapta lui nu va constitui, așadar, o simplă contravenție de nerespectare a dispozițiilor privind munca suplimentară, ci va reprezenta direct un caz de muncă nedeclarată, sancționat cu amendă de la 10.000 la 15.000 de lei.

Nici până acum nu era permis ca salariații part-time să presteze ore suplimentare, lucrul acesta fiind menționat obligatoriu în contractul lor de muncă, în conformitate cu art. 105 lit. c) din Codul muncii. Dar în prezent, sancțiunea este majorată.

O.U.G. nr. 117/2021 a accentuat interdicția prestării de activități de către salariații part-time în afara timpului de lucru precizat în contract și a stabilit că primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați cu depășirea timpului de muncă se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei.

Pentru a face posibilă verificarea respectării acestor norme, art. 119 din Codul muncii prevede că angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

În acest caz, scopul solicitării evidenței în cauză este determinarea măsurii în care salariatul part-time prestează efectiv doar o fracțiune de normă și nu lucrează în realitate cu normă întreagă, utilizând contractul de fracțiune de normă ca modalitate de subdeclarare a salariului.

Dificultăți apar în cazul salariaților care nu își desfășoară integral activitatea la sediul firmei sau al celor a căror activitate nu poate fi monitorizată fizic. Deși o soluție ar putea fi monitorizarea online, pentru verificarea perioadei în care salariatul este logat, restricțiile care țin de protecția datelor nu permit utilizarea acestei modalități în toate cazurile.

Noutăți legislative

Telemunca 4 zile pe lună

Legea nr. 241/2023 a adăugat în cuprinsul Codului muncii dreptul unei anumite categorii de salariați de a lucra în sistem hibrid. Astfel, potrivit art. 118¹ din Codul muncii, nou-introdus, salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

Dacă ambii părinți sunt salariați, numai unul dintre aceștia va beneficia de această facilitate. Astfel, cererea de prestare la distanță a celor 4 zile/lună va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere a celuilalt părinte sau reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă.

Declarația nu este necesară în cazul persoanelor singure. Potrivit art. 3 din Legea nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, republicată în Monitorul Oficial nr. **785 din 22 noiembrie 2012**, prin persoană singură se înțelege persoana care se află în una dintre următoarele situații:

- a) este necăsătorită;
- b) este văduvă;
- c) este divorțată;
- d) are soțul/soția declarat/declarată dispărut/dispărută prin hotărâre judecătorească;
- e) 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;
- f) nu a împlinit vârsta de 18 ani și se află în una dintre situațiile de mai sus;
- g) a fost numită tutore sau i s-au încredințat ori i s-au dat în plasament unul sau mai mulți copii și este necăsătorită, văduvă sau divorțată.

Potrivit Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, în lipsă de prevedere

contrară, echipamentele electronice, inclusiv computerul, sunt puse la dispoziție de angajator, alături de întreaga bază materială necesară desfășurării activității. Prin excepție, salariații care solicită prestarea activității în condițiile art. 118¹ pot solicita exercițiul acestui drept doar dacă dispun de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului. Așadar, angajatorul are doar obligația de a permite acestei categorii de salariați să își desfășoare activitatea la distanță, nu și obligația de a-i pune la dispoziție echipamentele necesare pentru a o face.

(Legea nr. 241/2023 pentru completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 673 din 21 iulie 2023)

Vouchere de vacanță

Valoarea nominală indexată a unui tichet de masă are următorul parcurs:

– Începând cu data de 1 august 2023, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși suma de 35 lei.

– Începând cu data de 1 ianuarie 2024, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși suma de 40 lei.

– Începând cu data de 1 august 2023, valoarea nominală de 35 de lei se va aplica până la data de 31 decembrie 2023.

– Începând cu 1 ianuarie 2024, valoarea nominală de 40 de lei se va aplica și pentru lunile august și septembrie 2024.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 69/2023 pentru modificarea art. 14 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, precum și pentru stabilirea unor măsuri pentru aplicarea acestor prevederi, publicată în Monitorul Oficial nr. 691 din 27 iulie 2023)

Tichete pentru susținerea activităților didactice

Reglementări recente privesc emiterea unor bonuri de valoare și vouchere de care beneficiază categorii speciale de persoane.

Din practică

Salariatul suferă un accident după program. Obligațiile angajatorului

Un salariat este prezent la muncă 8 ore și, după orele de program, suferă un accident. Spi-talul îi eliberează certificat de concediu medical începând chiar din acea zi. Care este modalita-tea corectă de plată a indemnizației? Primește tichet de masă pentru ziua respectivă?

Soluția specialistului:

Conform art. 33 alin. (5) din Normele metolo-gice de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate:

În situația în care asiguraților prevăzuți la art. 1 alin. (1) lit. A și B din O.U.G. nr. 158/2005,

aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulte-rioare, li se acordă certificat de concediu medical în aceeași zi în care au desfășurat activitatea în cadrul programului complet de lucru, indemnizația se va acorda numai pentru zilele următoare celei în care a fost acordat certificatul.

Astfel, indemnizația medicală se acordă înce-pând cu ziua următoare celei în care s-a eliberat certificatul medical.

Pentru ziua în care s-a eliberat certificatul me-dical, salariatul beneficiază de salariu, precum și de tichet de masă.

Un angajat absentează nemotivat. Contractul său de muncă se suspendă obligatoriu?

În cazul absențelor nemotivate de la serviciu, pentru care angajatul nu prezintă documente justificative, este obligatorie suspendarea con-tractului de muncă? În regulamentul intern nu avem prevăzută suspendarea CIM pentru absențe nemotivate, ci doar faptul că aceste zile de absență nu sunt remunerate și că absența nemotivată de la serviciu constituie abatere disciplinară. Dacă nu există obligativitatea legală de a suspenda CIM pentru absențe nemo-tivate, există obligativitatea transmiterii absențelor nemotivate în ReviSal, conform art. 4 alin. (1) lit. e) din H.G. nr. 905/2017?

Soluția specialistului:

Art. 51 alin. (2) prevede următorul lucru: Contractul individual de muncă poate fi suspendat

în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

Reglementarea aceasta nu este însă una clară, fapt ce a determinat opinii diferite în practică, in-clusiv la nivelul instanțelor de judecată. Astfel, într-o opinie se consideră că, dacă salariatul absentează nemotivat, înseamnă că el alege să își suspende contractul individual de muncă pentru absențe nemotivate. Într-o altă opinie se consideră că respectivul contract poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate doar dacă în CCM, CIM sau RI s-au prevăzut condiții pentru suspen-darea CIM în acest temei și dacă angajatorul dis-pune suspendarea.

Un student străin poate fi angajat în România doar cu program part-time!

Avem o angajată part-time, program de 4 ore/zi, repartizate inegal. Este din Tunisia, studentă la zi în orașul nostru și are permis de ședere temporar valabil, cu drept de muncă. Pe perioada vacanței poate lucra cu program full-time? Din câte știm, studenții străini pot lucra doar 4 ore/zi.

Soluția specialistului:

Conform art. 3 alin. (3) din O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru studii pot fi încadrați în muncă pe teritoriul României fără aviz de angajare numai cu contract individual de muncă cu

timp parțial, cu durata muncii de maximum 4 ore pe zi.

Această prevedere legală permite angajatorilor să angajeze fără aviz de angajare străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru studii cu contract individual de muncă cu timp parțial, cu durata muncii de maximum 4 ore pe zi.

Nu există nicio reglementare care să se refere la angajarea studenților străini pe perioada vacanței.

Astfel, întrucât nu există nicio excepție de la regula mai sus menționată, rezultă că inclusiv pe perioada vacanței studentul străin cu drept de muncă în scop de studii poate presta activitate maximum 4 ore/zi.

Procedura de înregistrare în ReviSal a absențelor nemotivate în urma unui CIM încetat

La data de 28.07.2023 am primit certificatul de deces pentru un angajat care a decedat cu data de 20.07.2023 și am înregistrat și transmis în ReviSal imediat ce am intrat în posesia lui. În perioada 13.07.2023 – 20.07.2023 (data decesului) el a fost internat în spital. Astăzi am fost anunțați că pentru perioada cât a stat în spital nu vom primi certificat medical, astfel că suntem nevoiți să înregistrăm absențe nemotivate. Având în vedere că am transmis încetarea CIM, cum procedez în ReviSal pentru a înregistra absențele nemotivate? De asemenea, dacă încetarea CIM a survenit în urma decesului salariatului, mai trebuie întocmită decizie de încetare?

Soluția specialistului:

În ReviSal înregistrați Anulare din meniul Incetare. Procedând astfel contractul individual de muncă redevine activ. Înregistrați perioada de absențe nemotivate și, ulterior, înregistrați din nou încetarea contractului, menționând data inițială a încetării.

Aceasta este procedura, însă salariatul nu a absentat nemotivat, doar că angajatorul nu are o dovadă a motivului absențelor. De aceea, dacă obțineți orice dovadă a motivului absențelor, nu mai este necesară nicio înregistrare în ReviSal, întrucât puteți înregistra absențe motivate.

Instanța a decis

Angajator obligat la plata de despăgubiri de 10.000 de euro către un salariat. Motivul?

Conform art. 19 alin. (3) din Codul muncii, în situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare prevăzută la art. 17, 18, 105 și 242, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a respectivei obligații.

Într-o speță judecată de Curtea de Apel București la data de 3 februarie 2022, la nivelul unui angajator a avut loc o reorganizare ce a determinat desființarea mai multor posturi. Unul dintre salariați a optat pentru ocuparea unui post vacant oferit de angajator cu un salariu mai mic și o nouă perioadă de probă. El i-a solicitat angajatorului în scris, în repetate rânduri, să-i comunice fișa postului, cu atribuțiile corespunzătoare.

Până la data comunicării deciziei de concediere salariatului nu i-a fost comunicată fișa postului cu toate atribuțiile. I s-a comunicat doar un draft al fișei de post, cu mențiunea că aceasta va fi definitivată după data la care consiliul de administrație o aprobă fără observații sau amendamente.

Din această corespondență a rezultat că, la data comunicării deciziei de concediere salariatului, atribuțiile aferente postului nu erau definitive, fișa de post urmând a suferi modificări în funcție de amendamentele și observațiile consiliului de administrație.

Prin urmare, Curtea de Apel București a reținut că salariatul nu a fost informat corect asupra atribuțiilor pe care urma să le îndeplinească în cazul în care ar fi acceptat modificarea contractului individual de muncă, precizându-i-se în mod neechivoc că fișa de post nu are caracter definitiv.

Având în vedere că fișa postului (cu atribuțiile ce urmau a fi îndeplinite) reprezintă un element esențial al raportului de muncă, neexecutarea corespunzătoare a obligației de informare de către angajator este aptă să împiedice formarea neviciată a consimțământului angajatului.

În speță, neexecutarea corespunzătoare a obligației de informare de către angajator a determinat imposibilitatea angajatului de a-și exprima consimțământul pentru continuarea raporturilor de muncă, pierzând atât șansa de a evita concedierea, cât și toate drepturile de care beneficia în calitate de angajat, fapt ce a avut drept consecință prejudicierea patrimoniului angajatului.

Curtea a apreciat că se poate stabili cu certitudine că șansa de a continua raporturile de muncă nu era total improbabilă, în condițiile în care apelantul ar fi cunoscut atribuțiile aferente noului post pe care urma să îl ocupe.

Seriozitatea intenției apelantului de a continua raporturile de muncă prin ocuparea postului nou-înființat rezultă din exprimarea în scris a opțiunii de ocupare a postului vacant, precum și din solicitările repetate către angajator să îi comunice

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Salariul minim în UE și nevoia românilor de a obține un salariu mai mare

În luna iulie 2023, salariile minime naționale înregistrate la nivelul Uniunii Europene (UE) au variat între 399 euro/lună în Bulgaria și 2.508 euro/lună în Luxemburg. În România avem al doilea cel mai mic salariu minim din UE, cu o valoare de 604 euro/lună, potrivit datelor Eurostat, oficiul pentru statistică al UE.

După Bulgaria și România urmează Letonia (620 euro), Ungaria (624 euro), Croația și Slovacia (700 euro). În fruntea clasamentului, după Luxemburg, se situează Germania (1.997 euro), Olanda (1.995 euro) și Belgia (1.955 euro).

Important de menționat este că în țări precum Danemarca, Italia, Austria, Finlanda și Suedia salariul minim nu este reglementat.

România a avut cea mai mare rată medie anuală de creștere în ultimii 10 ani, între iulie 2013 și iulie 2023, de +12,9%, fiind urmată de Lituania (+11,2%), Bulgaria (+9,7%) și Cehia (+9,0%). Cele mai scăzute rate medii anuale de creștere din-

tre statele membre ale UE au fost înregistrate în Malta (+1,7 %) și Franța (+2,0 %).

Cu toate acestea, românii întâmpină greutăți din cauza prețurilor în continuă creștere, de aceea sunt tot mai nemulțumiți de venitul actual și sunt în căutarea unui nou loc de muncă. Astfel, 2 din 3 angajați români au declarat, într-un sondaj recent pentru platforma de recrutare Bestjobs, că nu sunt mulțumiți de salariul actual, motiv pentru care se mobilizează pentru a-și găsi un loc de muncă mai bine plătit. Anunțurile cu salariul la vedere atrag cele mai multe aplicări, conform datelor prezentate la începutul lunii iulie.

Aproape 20% din totalul candidaților Bestjobs din primele șase luni ale acestui an au făcut parte din categoria 18-24 de ani, fiind tineri care aplică în special la programe de internship sau joburi entry-level din Vânzări, Marketing și BPO (externalizarea anumitor servicii de afaceri). Aceștia sunt atrași de oportunitățile de învățare și dezvoltare, în timp ce candidații cu un nivel superior de experiență (35-54 de ani) sunt mult mai interesați de siguranța locului de muncă și de un program mai flexibil. Pentru candidații de peste 55 de ani contează mai mult impactul pe care îl are munca lor și aprecierile din partea managerilor, fiind și cei care se confruntă cel mai des cu discriminarea pe baza vârstei în cadrul interviurilor de angajare, potrivit sondajului.

Cea mai mare ofertă de lucru din primul semestru al anului s-a regăsit în București și Ilfov (31% din totalul locurilor de muncă de pe această platformă), Timiș (10%), Cluj (7%), Brașov (6%) și Iași (5%). Aceste județe sunt cele care au și atras cei mai mulți candidați, în special pentru locuri de muncă în Vânzări (22%), Management (13%), Financiar/Contabilitate (9%), IT/ Telecom (8%) și Call Center/ Client Service (7%).

