



Acordarea de bonusuri doar salariaților vaccinați nu constituie discriminare

Cine suportă indemnizația de carantină la întoarcerea în România după deplasări în interes personal?

Salariații care lucrează ocazional de acasă sunt considerați telesalariați?

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

O formă neobișnuită de încetare a contractului de muncă 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Acordarea de bonusuri doar salariaților vaccinați
nu constituie discriminare 6

Persoanele cu contract de mandat nu sunt avute în vedere
la calculul fondului de handicap 7

Care este data de la care produce efecte decizia de concediere
pentru abateri disciplinare 7

Tratamentul fiscal al contribuției suportate de angajator
pentru pensia facultativă a salariaților 8

Cine suportă indemnizația de carantină la întoarcerea în România
după deplasări în interes personal? 9

Aspecte de avut în vedere la modificarea sporului
de vechime stabilit de CCM 11

Un angajat poate lucra în continuare în firmă, deși este în CCC 11

Salariații vaccinați anti-Covid nu pot beneficia de tichete
de masă de o valoare mai mare 12

În ce condiții se poate prelungi un contract încheiat
pe durată determinată 13

Concediul medical suspendă contractul salariatului aflat
în perioada de probă 14

La ce dată își produce efectele desființarea unui post? 14

O firmă din România nu poate plăti salariile angajaților săi în euro.
Excepții 15

Poate fi cercetat disciplinar un salariat care și-a dat demisia,
dar nu a respectat termenul de preaviz? 16

Salariații care lucrează ocazional de acasă sunt considerați
telesalariați? 16

Modalități de a verifica aptitudinile profesionale ale unui viitor angajat 17

Instanța a decis

Cum se recompensează munca prestată în zi de sărbătoare legală 18

Articole de specialitate

O obligație importantă pentru firmele cu peste 50 de angajați 19

Ce facеți dacă un salariat nu își îndeplinește obiectivele
de performanță pe care i le-ați fixat? 20

De ce este bine ca evaluarea angajaților să o facă
un evaluator profesionist 21

Situații speciale privind acordarea tichetelor de masă 22

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Condițiile de muncă și perspectivele pentru 2021 24

O formă neobișnuită de încetare a contractului de muncă

de Gabriela Diță



Iată o situație extrem de interesantă: o firmă urmează să facă o concediere colectivă și decide ca salariații astfel disponibilizați să primească plăți compensatorii. Și, deoarece nivelul plăților compensatorii este consistent, firma se trezește că numeroși alți salariați își exprimă dorința de a fi concediați. Avem de-a face în acest caz cu un fel de autodisponibilizare, un termen care nu apare însă nicăieri în legislație.

Situația este destul de dificil de soluționat cu instrumentele pe care le oferă dreptul muncii, în primul rând pentru că apare o întrebare esențială, dar care nu beneficiază deloc de un răspuns clar: **cine are inițiativa încetării contractului de muncă în acest caz?**

De vreme ce salariatul însuși vrea să fie disponibilizat, poate părea că vorbim despre o demisie. Doar că, în realitate, el vrea acest lucru pentru că știe de la angajator că este iminentă o concediere colectivă, ceea ce înseamnă, cronologic, că inițiativa îi aparține de fapt angajatorului.

El, angajatorul, și-a comunicat deja intenția de a efectua disponibilizări, doar că nu a nominalizat încă salariații care sunt vizați de această măsură. Astfel că unii dintre aceștia decid că e mai sigur să beneficieze de plăți compensatorii, având convingerea că oricum compania va intra în imposibilitate de plăți, mai devreme sau mai târziu.

Autodisponibilizarea nu echivalează însă nicicum cu demisia, mai ales că demisia trebuie să respecte anumite condiții formale – să fie scrisă de angajat și înregistrată de angajator, ceea ce nu e cazul aici. Dar nu este nici concediere, pentru că în mod clar nu se încadrează în niciuna dintre situațiile prevăzute de Codul muncii la capitolul „Concediere”.

Situația e ambiguă, pentru că, în domeniul relațiilor de muncă, orice acțiune trebuie să aibă un temei legal, nu se poate fenta legislația prin găselnițe, prin formulări nereglementate.

Un exemplu de astfel de găselniță este cea folosită în 2005 de conducerea combinatului siderurgic Mittal Steel Galați, care a anunțat în acel an că „salariații care vor părăsi de bunăvoie compania pot primi sume compensatorii cuprinse între 120 și 160 de milioane de lei vechi de persoană”.

Dar ce înseamnă „a părăsi de bunăvoie compania”? Nu există așa ceva în legislație, angajatorul a vrut doar să diminueze posibilitatea de contestare de către angajați a concedierii colective.

Așadar, autodisponibilizarea nu este nici demisie, nici concediere. Ar fi mai curând o încetare a contractului de muncă prin acordul de voință al părților, când ambii parteneri contractuali înțeleg să înceteze raportul de muncă în circumstanțe și condiții procedurale stabilite chiar de ei.

Și trebuie precizat că există un mare risc aici: dacă angajatorul întârzie ulterior plata sumelor compensatorii sau diminuează cuantumul acestora, o astfel de modalitate de încetare a contractului va fi foarte greu de contestat în instanță, singura șansă fiind ca salariatul să facă proba (foarte dificilă) a unui viciu de consimțământ.

Noutăți legislative

Noi reglementări privind concediile medicale

O.G. nr. 14/2021 a modificat O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate.

Potrivit noii reglementări, între afecțiunile speciale, pentru care se acordă concediul și indemnizația în regim derogatoriu, se numără și **unele tipuri de arsuri**, care se vor stabili prin normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență.

Astfel printre persoanele care beneficiază de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate fără prezentarea adevărului se numără și cele care prezintă anumite tipuri de arsuri, inclusiv pentru perioada de recuperare. Aceste persoane au dreptul la concediu și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, fără îndeplinirea condiției de stagiul de asigurare.

Durata de acordare a concediului și a indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă este mai mare în cazul unor boli speciale și pentru anumite tipuri de arsuri, inclusiv pentru perioada de recuperare. Ea continuă pe toată perioada de tratament, până la vindecare, pentru unele tipuri de arsuri care se stabilesc prin normele de aplicare a ordonanței de urgență, inclusiv pentru perioada de recuperare.

Pentru certificatele de concediu medical care se eliberează pentru unele boli speciale și pentru anumite tipuri de arsuri, inclusiv pentru perioada de recuperare, medicul curant nu are obligația întocmirii planului de urmărire a evoluției bolii. Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă, determinată de anumite tipuri de arsuri, inclusiv pentru perioada de recuperare, este de 100% din baza de calcul.

Durata concediilor pentru astfel de arsuri nu diminuează numărul zilelor de concediu medical acordate unui asigurat pentru celelalte afecțiuni.

(Ordonanța Guvernului nr. 14 din 30 august 2021 pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, pu-

blicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 831 din 31 august 2021).

Angajarea străinilor în 2021

S-a modificat regimul străinilor în România. Legea nr. 210/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 720 din 22 iulie 2021, a aprobat O.U.G. nr. 14/2021 pentru modificarea și completarea O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România.

Reglementarea urmărește simplificarea acordării vizelor sau prelungirii șederii în favoarea străinilor bursieri ai instituțiilor de învățământ universitar de stat, acreditate ori autorizate provizoriu potrivit legii, cursuri cu frecvență, și a elevilor străini de origine română, bursieri ai statului român sau exonerati de plata taxelor de școlarizare.

De semnalat, de asemenea, că prin H.G. nr. 836/2021, Guvernul a aprobat suplimentarea contingentului de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă din România în anul 2021 cu încă 25.000. Aceștia se adaugă numărului de 25.000 de lucrători aprobat inițial, prin HG nr. 1.133/2020, la sfârșitul anului trecut.

Decizia a fost luată ca urmare a creșterii numărului de cereri de eliberare a avizelor de angajare de la începutul anului până în prezent față de perioada similară a anului anterior, dar și a numărului locurilor de muncă vacante declarate de angajatori. Datele comunicate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă arată că, în perioada ianuarie – mai a acestui an, numărul total de locuri de muncă vacante era de 160.405, față de 156.085 în aceeași perioadă a anului trecut, în creștere cu 2,77%, din care 29.995 comunicate în mod repetat de angajatori.

Astfel, suplimentarea contingentului de lucrători răspunde necesității de a asigura forța de muncă cerută în unele sectoare de activitate, care nu poate fi acoperită de lucrătorii români, și previne situațiile în care străinii lucrează în România fără forme legale.

Din practică

Acordarea de bonusuri doar salariaților vaccinați nu constituie discriminare

Dorim să acordăm un bonus angajaților care s-au vaccinat anti-Covid și celor care se vor vaccina și vor prezenta dovada. Din punct de vedere legal, poate fi considerată aceasta o măsură discriminatorie?

Soluția specialistului:

Conform art. 5 din Codul muncii:

(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Astfel, discriminarea are loc atunci când excluderea, restricția, dezavantajarea are la bază unul dintre criteriile de mai sus și nu sunt justificate în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Acordarea bonusurilor unora dintre salariați, în timp ce alții nu, nu constituie discriminare câtă vreme acordarea nu este întemeiată pe unul dintre criteriile de mai sus și este justificată de un motiv obiectiv, și anume încurajarea vaccinării. Mai mult, însăși legiuitorul acordă un avantaj salariaților care se vaccinează, constând în acordarea unei zile libere.

Având în vedere motivele mai sus expuse, apreciem că acordarea de bonusuri salariaților care s-au vaccinat pentru faptul că s-au vaccinat nu reprezintă discriminare.



probei, cu persoana care va fi supusă probei practice, cum ar fi un proces-verbal în care se va face trimitere la reglementarea din regulamentul intern și în care se va menționa ziua și ora de început și ziua și ora de sfârșit a probei practice.

Toate condițiile în care se realizează proba practică, inclusiv durata acesteia, trebuie să fie menționate în regulamentul intern.

Verificarea prealabilă nu afectează perioada de probă.

Instanța a decis

Cum se recompensează munca prestată în zi de sărbătoare legală

Munca suplimentară poate fi prestată și în zi de sărbătoare legală. Codul muncii definește munca suplimentară ca fiind munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal de 40 ore/săptămână. Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

În situația în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în acest termen, în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin acordarea unui spor salarial corespunzător, stabilit prin negociere prin contract colectiv sau individual de muncă, legiuitorul prevăzând că sporul astfel acordat nu poate fi mai mic de 75%.

În ceea ce privește recompensarea muncii prestate în zilele de sărbătoare legală, art. 142 Codul muncii prevede că salariaților care lucrează în zi de sărbătoare legală li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile. În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Dacă un salariat prestează activitate în zi de sărbătoare legală mai mult de 8 ore pe zi, munca prestată peste această durată reprezintă muncă suplimentară.

Într-o speță, salariații unei societăți prestau activitate în zi de sărbătoare legală timp de 12 ore. Angajatorul considera cele 12 ore muncă prestată în zi de sărbătoare legală pe care o compensa cu un spor de 100%. Salariații au sesizat instanța de judecată considerând că pentru cele 4 ore prestate peste programul normal de lucru au dreptul atât la compensare pentru munca în zi de sărbătoare legală, cât și la compensarea muncii suplimentare.

Instanța de judecată a constatat că, procedând în această manieră, angajatorul a încălcat dispozițiile art. 120 și 123 Codul muncii, care stabilesc că orele prestate în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal reprezintă ore suplimentare care, în ipoteza în care nu sunt compensate cu timp liber corespunzător, vor fi plătite cu un spor stabilit prin negociere al cărui quantum nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Instanța a subliniat că este obligatorie distincția între noțiunea de muncă prestată în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale, alte zile în care nu se lucrează și cea de muncă suplimentară, întrucât Codul muncii conține dispoziții distincte cu privire la aceste situații.

În consecință, instanța de judecată a obligat angajatorul să plătească salariaților pentru orele suplimentare de activitate prestată în zi de sărbătoare legală, pe lângă sporul de 100%, un spor de 75% calculat la salariul de bază.

Articole de specialitate

O obligație importantă pentru firmele cu peste 50 de angajați

Conform art. 78 din Legea nr. 448/2006, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 193/2020, autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați. Sunt exceptate de la această obligație instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională.

Numărul de angajați care se ia în calcul este numărul mediu de angajați din lună și se determină conform Instrucțiunilor pentru aplicarea art. 78 din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap aprobate prin O.A.N.P.H. nr. 590/2008.

Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap în aceste condiții pot opta pentru una dintre următoarele obligații:

a) să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut pe țara garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap;

b) să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând echivalentul a minimum 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap, iar cu suma reprezentând diferența până la nivelul sumei prevăzute la lit. a) să achiziționeze, pe bază de parteneriat, produse sau servicii realizate prin activitatea proprie a persoanelor cu handicap angajate în unități protejate autorizate.

Achiziționarea produselor sau serviciilor de la unitățile protejate autorizate se realizează în baza unui acord de parteneriat, modelul acestuia fiind prevăzut în anexa la Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 448/2006. Dovada achiziționării produselor sau serviciilor de la unitățile protejate autorizate este reprezentată de contractul comercial, factură și dovada plății.

Propria activitate a persoanei cu handicap angajate în cadrul unității protejate autorizate reprezintă ansamblul activităților realizate integral sau parțial de persoana cu handicap, în scopul obținerii produsului comercializabil sau în scopul prestării serviciului.

La art. 5 din O.M.M.P.S nr. 1423/2020 privind aprobarea Procedurii de autorizare a unităților protejate, propria activitate a persoanei cu handicap angajate în cadrul unității protejate autorizate este definită ca fiind ansamblul activităților realizate integral sau parțial de persoana cu handicap/invalidă gradul III, în scopul obținerii produsului comercializabil sau în scopul prestării serviciului.

Produsul comercializabil reprezintă bunul material obținut prin prelucrarea materiilor prime în procesul de producție realizat prin propria activitate a persoanei cu handicap/invalidă gradul III, iar serviciul prestat reprezintă operațiunea realizată prin propria activitate a persoanei cu handicap/invalidă gradul III, care nu constituie intermediere sau livrare de bunuri, altele decât cele rezultate din activitatea de producție a entității, al cărui cost este reprezentat de minimum 70% din cheltuielile salariale. În situația activităților economice desfășurate de către persoana fizică

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Condițiile de muncă și perspectivele pentru 2021

În primăvara anului 2021, 24% din lucrătorii din cadrul Uniunii Europene lucrau exclusiv de acasă în contextul pandemiei de COVID-19, pentru a limita răspândirea virusului. Pe măsură ce situația medicală favorabilă a permis eliminarea semnificativă a restricțiilor, reluarea activității a fost posibilă în tot mai multe sectoare economice.

Rata șomajului și câștigul salarial mediu în 2021

La nivel național, prognoza de vară a Comisiei Naționale de Strategie și Prognoză (CNSP) arată evoluția pieței muncii și revenirea după pandemie. Astfel, instituția prevede o rată a șomajului de 4,8% pentru acest an, în scădere cu 0,2 puncte procentuale față de cea înregistrată în anul 2020, și de 4% pentru 2022.

În perioada ianuarie – iunie 2021, numărul mediu de salariați (calculat ca medie aritmetică a efectivelor lunare) a fost de 4.949,9 mii persoane, mai mare cu 0,1% față de aceeași perioadă a anului precedent, arată CNSP. Creșterea numărului de salariați s-a observat în special în construcții (5,4%), în informații și comunicații (+4,8%), precum și în sănătate (+3,8%), în timp ce o reducere de personal s-a înregistrat în industrie (-2,2%).

În acest an se așteaptă o revenire a numărului mediu de salariați – estimat la 5.162 mii persoane (5.164 mii în 2019), în creștere cu 72 mii persoane, respectiv 1,4% față de 2020 și mai mare cu 0,1% comparativ cu estimările din luna ianuarie 2021 (5.158 mii persoane).

Conform datelor CNSP, câștigul salarial mediu brut pe total economie a fost, în primele 6 luni ale anului 2021, de 5.685 lei, cu 7,9% mai mare decât cel înregistrat în aceeași perioadă a anului precedent. Câștigul salarial mediu net s-a majorat corespunzător – cu 8%, până la 3.484 lei, con-

ducând astfel la o putere de cumpărare a salariaților mai mare în medie cu 4,5%. În sectorul concurențial, câștigul salarial mediu brut s-a majorat cu 9,3%, iar pe total industrie creșterea a fost de 11,1%, fiind urmată de sectorul serviciilor cu 9,2%, peste media pe economie, se arată în prognoza de vară 2021-2025 a CNSP.

Câștigul salarial mediu brut pentru anul 2021 a fost revizuit la 5.520 lei/lună, o ajustare în sus de 1,9% față de estimarea din prognoza standard de primăvară (5.422 lei/lună), ca urmare a impactului pozitiv al creșterii economice care va determina majorarea acestuia cu 6,9% față de anul 2020.

Trebuie menționat că mediul economic internațional este, totuși, impredictibil, având în vedere contextul probabilității ridicate de manifestare a valului IV al pandemiei până la finalul anului. Scenariul pe termen mediu 2022-2025 presupune o ușoară accelerare a economiei, comparativ cu scenariul din prognoza de primăvară, având ca ipoteză centrală impactul pozitiv al fondurilor europene din Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR).

Creșterea contingentului de lucrători nou-admiși din spațiul non-UE

Pentru a asigura forța de muncă solicitată în unele sectoare de activitate, care nu este acoperită de lucrătorii români, Guvernul a aprobat suplimentarea contingentului de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă din România în 2021 cu încă 25.000. Așadar, un contingent total de 50.000 de noi lucrători din spațiul non-UE au fost admiși pe piața forței de muncă în acest an. Potrivit datelor furnizate de Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI), în primele 7 luni ale acestui an au fost eliberate 17.196 avize de angajare (68,7% din total) și alte câteva mii de solicitări de eliberare a avizelor sunt în curs de soluționare.