



**Anii lucrați în alt stat membru UE se consideră vechime în muncă și stagiu de cotizare?**

**O situație specială în cazul săptămânii de lucru de 4 zile**

**Obligațiile salariatului față de angajatorul care i-a asigurat formarea profesională**

# 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,  
Bigstockphoto, maxpixel.net, freepick

**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

© 2022 – 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

Două atribuții ale Inspecției Muncii care se dovedesc foarte greu de pus în practică ..... 2

### Noutăți legislative

### Din practică

E posibil ca salariaților să li se aplice un tratament diferențiat privind asigurarea hranei? ..... 6

Calculul stagiului de cotizare pentru un salariat care lucrează doar 1 zi pe lună ..... 7

Efectele asupra CIM ale comunicării deciziei de pensie de către Casa de pensii ..... 7

O societate de construcții acordă cazare și masă pentru salariații străini. Ce tratament fiscal se aplică? ..... 9

Remunerația minimă a șoferilor care se deplasează în spațiul UE ..... 10

Gestionarea unui accident de muncă produs în străinătate ..... 11

Obligația angajatorului de a reține cotizația sindicală ..... 11

Ce clauze trebuie să conțină contractele șoferilor care efectuează transport internațional de marfă? ..... 12

Obținerea numărului de identificare fiscală pentru un angajat străin fără CNP ..... 13

O situație specială în cazul săptămânii de lucru de 4 zile ..... 13

Anii lucrați în alt stat membru UE se consideră vechime în muncă și stagi de cotizare? ..... 14

Nu orice societate care angajează absolvenți beneficiază de stimulente de 2.250 lei ..... 16

Certificat medical cod 13. Excepție de la acordarea în etape ..... 17

Depunerea Declarației 112 în cazul contractelor suspendate ..... 18

Diurna nu se stabilește prin regulamentul intern/decizia administratorului, ci prin negociere ..... 18

Clarificări privind timpul de deplasare la locul unde salariatul este delegat ..... 19

### Instanța a decis

Obligațiile salariatului față de angajatorul care i-a asigurat formarea profesională ..... 20

### Articole de specialitate

5 întrebări la care trebuie să răspundeți înainte de a sancționa o abatere disciplinară ..... 21

Sunt nu mai puțin de 158 de contravenții care privesc relațiile de muncă ..... 22

Un gest minor, dar care vă împiedică să concediați un salariat incompetent ..... 23

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Studiu: 43% dintre angajați, dispuși să renunțe la jobul actual în următorul an ..... 24

# Două atribuții ale Inspecției Muncii care se dovedesc foarte greu de pus în practică

de Gabriela Diță



În contextul preocupării pentru combaterea muncii la negru, inspectorii de muncă au căpătat, prin H.G. nr. 488/2017, două atribuții foarte interesante: **1)** să stabilească dacă un salariat prestează activitate în baza unui contract încadrat în mod eronat ca fiind de muncă și **2)** să dispună încheierea unui contract de muncă și transmiterea acestuia în ReviSal pentru lucrătorul identificat că prestează activitate fără contract individual de muncă.

Ambele atribuții ridică însă mari probleme practice.

Prima problemă este că inspectorul de muncă are, iată, dreptul de a se pronunța asupra naturii juridice a contractului încheiat între părți și de a stabili dacă acesta este sau nu un contract de muncă **în absența criteriilor după care ar putea face acest lucru.**

Stabilirea caracteristicilor unui raport de muncă se face cu o balanță foarte fină, trebuie luate în considerare foarte multe nuanțe și e posibil ca nici măcar la o analiză profesionistă să nu fie clar dacă un raport juridic este într-adevăr unul de muncă.

În dreptul românesc, singurele criterii aplicabile ar fi cele stabilite prin art. 7 pct. 3) din Codul fiscal (!), în baza cărora se stabilește dacă activitatea desfășurată de către o persoană fizică în scopul obținerii de venituri este dependentă sau independentă.

Doar că aici organul de control fiscal nu realizează recalificarea contractului propriu-zis, ci doar reconsiderarea veniturilor obținute pe baza acelui contract. În schimb, inspectorul de muncă, conform H.G. nr. 488/2017, ar avea chiar atribuția recalificării contractului, operație anevoioasă chiar și pentru instanțele specializate.

Iar a doua problemă este că inspectorul de muncă este chemat să dispună încheierea unui contract. Dar cum ar putea un terț – fie el și inspector – **să impună părților să se înțeleagă** și să încheie un contract? În practică se poate ca însuși lucrătorul să refuze încheierea contractului, caz în care măsura impusă de inspector nu poate fi executată.

# Noutăți legislative

## Activitatea zilierilor

Două noi acte normative au extins sfera activităților care pot fi desfășurate de către zilieri, în baza Legii nr. 52/2011, cu modificările ulterioare: Legea nr. 104/2022 și Legea nr. 118/2022.

Legea nr. 104/2022 pentru modificarea art. 13 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, publicată în Monitorul Oficial nr. 391 din 21 aprilie 2022, a adăugat activități de întreținere peisagistică – plantarea, îngrijirea și întreținerea de parcuri și grădini, cu excepția facilității de locuit particulare, precum și întreținerea spațiilor verzi din domeniul public al unităților administrativ-teritoriale – clasa 8130 și activități de studiere a pieței și de sondare a opiniei publice – clasa 7320, aprobate prin Legea nr. 118/2022).

*(Legea nr. 118/2022 pentru completarea art. 13 alin. (1) din Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, publicată în Monitorul Oficial nr. 411 din 29 aprilie 2022)*

## Reducerea vârstei standard de pensionare cu 2 ani fără penalizare

S-a modificat alineatul (5) al articolului 65 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 852 din 20 decembrie 2010, pentru persoanele care au locuit cel puțin 30 de ani în zonele afectate de poluarea remanentă și care beneficiază de reducerea vârstei standard de pensionare cu 2 ani fără penalizarea prevăzută la alin. (4).

Astfel, conform art. 65 alin. (5) din Legea nr. 263/2010: Persoanele care au locuit cel puțin 30 de ani în zonele afectate de poluarea remanentă din cauza extracției, preparării și arderii cărbunelui sau a șisturilor bituminoase, a extracției și preparării minereurilor de uraniu, a extracției și

prelucrării minereurilor feroase și neferoase cu conținut de praf sau de emisii de gaze cu efect de seră, de amoniac și derivate, de cupru, plumb, sulf, azot, fosfor, cadmiu, arseniu, zinc, mangan, fluor, clor, feldspat și siliciu ori de radiații din minereuri radioactive, hidrogen sulfurat, crom trivalent, crom hexavalent, cianuri, de pulberi metalice și/sau de coals metalurgic, a prelucrării țițeiului sulfurat, desulfurarea benzinei, a țițeiului parafinos și neparafinos, a distilării țițeiului în vederea producerii păcurii și a uleiurilor, respectiv în localitățile Baia Mare, Călărași, Copșa Mică, Drobeta-Turnu Severin, Slatina, Târgu Mureș, Târnăveni, Turnu Măgurele, precum și în localitățile Abrud, Avram Iancu, Baia de Arieș, Lupșa, Ocoliș, Roșia Montană și Zlatna din județul Alba, Băița din județul Bihor, Bacău și Onești din județul Bacău, Maieru, Rodna și Șanț din județul Bistrița-Năsăud, Crizbav, Feldioara, Victoria și Făgăraș din județul Brașov, Anina, Armeniș, Ciudanovița, Moldova Nouă, Oțelu Roșu și Reșița din județul Caraș-Severin, Aghireșu, Câmpia Turzii, Căpușu Mare, Dej, Iara și Turda din județul Cluj, Năvodari din județul Constanța, Baraolt din județul Covasna, Târgoviște și Titu din județul Dâmbovița, Ișalnița din județul Dolj, Galați din județul Galați, Brănești, Bălteni, Bustuchin, Călnic, Drăgotești, Fărcășești, Ionești, Mătăsari, Motru, Negomir, Plopșoru, Prigoria, Roșia de Amaradia, Rovinari, Urdari și Turceni din județul Gorj, Aninoasa, Baia de Criș, Băița, Brad, Călan, Certeju de Sus, Criscior, Deva, Ghelari, Hunedoara, Lupeni, Orăștie, Petrila, Petroșani, Șoimuș, Teliucu Inferior, Uricani, Vețel, Vulcan din județul Hunedoara, Ciulnița și Slobozia din județul Ialomița, Săvinești din județul Neamț, Brazi și Ploiești din județul Prahova, Broșteni, Crucea, Iacobeni, Ostra, Stulpicani și Vatra Dornei din județul Suceava, Fârdea, Margina, Nădrag și Tomești din județul Timiș, Tulcea și Mina Altân Tepe din județul Tulcea, Berbești și Râmnicu Vâlcea din județul Vâlcea, pe o rază de 8 km în jurul localității în care se află situl contaminat,

familiale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 328 din 25 aprilie 2008.

Astfel, perioada în care o persoană fizică autorizată desfășoară activități economice în temeiul prezentei ordonanțe de urgență constituie vechime în specialitate, cu îndeplinirea următoarelor condiții:

a) activitatea economică pe care o desfășoară a produs venituri nete în anul supus recunoașterii vechimii a căror valoare este cel puțin egală cu nivelul a de 12 ori salariul minim brut pe țară garantat în plată stabilit potrivit legii în anul respectiv;

b) este înregistrată la registrul comerțului cu un singur cod CAEN de activitate sau cu codul

CAEN principal de activitate pentru care se dorește recunoașterea vechimii.

Vechimea în muncă și, după caz, vechimea în specialitate este considerată perioada în care PFA a desfășurat activitate economică și a achitat contribuțiile, taxele și impozitele legale, **nefiind luată în considerare perioada în care PFA nu a avut activitate generatoare de venit sau a avut activitatea suspendată.**

*(Legea nr. 125 din 5 mai 2022 pentru completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, publicată în Monitorul Oficial nr. 456 din 6 mai 2022)*

## Din practică

# E posibil ca salariaților să li se aplice un tratament diferențiat privind asigurarea hranei?

**Pot acorda masă caldă în valoare de 21 lei unor salariați și tichete de masă în valoare de 10 lei altora?**

### **Soluția specialistului:**

Tichetele de masă și asigurarea mesei calde au același scop și anume asigurarea hranei salariaților. În situația expusă există două deosebiri:

1) O deosebire sub aspectul modalității de suportare a hranei de către angajator – pentru unii salariați prin asigurarea mesei calde, iar pentru alți salariați prin acordarea tichetelor de masă.

2) O deosebire sub aspectul quantumului suportat de angajator – 21 de lei în cazul unor salariați, 10 lei în cazul altor salariați.

Ambele deosebiri de tratament trebuie să fie justificate de un criteriu obiectiv întemeiat, altfel se poate considera discriminare. Astfel, angajatorul trebuie să justifice de ce unor salariați le asigură masă caldă și altora le acordă tichete de masă.

Spre exemplu, un criteriu obiectiv întemeiat ar fi acela că salariații cărora li se acordă tichete de masă prestează activitate în alt loc de muncă decât salariații cărora li se acordă masă caldă și în acel loc de muncă nu există condiții pentru servirea mesei calde.

De asemenea, angajatorul trebuie să justifice și acordarea unei sume mai mari pentru hrană unora dintre salariați. Spre exemplu, se poate suporta o sumă de bani mai mare pentru salariații care muncesc în condiții grele, cum ar fi pe șantier sau în locuri izolate, în timp ce salariaților care prestează activitate administrativă nu li se acordă etc.

Cu alte cuvinte, răspunsul la întrebare este afirmativ, în condițiile în care tratamentul diferențiat aplicat salariaților este obiectiv justificat.

# Remunerația minimă a șoferilor care se deplasează în spațiul UE

**Societatea noastră produce accesorii mobilier pentru clienți din UE (Austria, Germania), transportul este asigurat de societate. Conducătorii auto sunt trimiși în delegație pentru a distribui marfa, apoi achiziționează marfa necesară în procesul de producție și se întorc în țară. Menționăm că perioada deplasării este de 5-7 zile. În această perioadă, ei trebuie remunerați la nivelul salariului din țările în care sunt delegați?**

## **Soluția specialistului:**

Conform art. 5<sup>3</sup> din Legea nr. 16/2017 privind detașarea transnațională, introdus prin O.G. nr. 12/2022 pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul transporturilor rutiere:

(1) În înțelesul prezentei legi, conducătorii auto angajați de întreprinderile menționate la art. 3, care aplică măsurile cu caracter transnațional de la art. 5 alin. (1) lit. a) sau alin. (2) lit. a), nu sunt considerați salariați detașați pe teritoriul României, respectiv de pe teritoriul României, atunci când:

a) efectuează operațiuni de transport rutier bilateral de mărfuri;

b) efectuează, pe lângă operațiuni de transport rutier bilateral, o activitate de încărcare și/sau descărcare în statele membre sau în țările terțe pe care le tranzitează, cu condiția să nu încarce mărfuri și să le descarce în același stat membru;

c) efectuează maximum două activități suplimentare de încărcare și/sau descărcare în statele membre sau în țările terțe pe care le tranzitează, cu condiția de a nu încărca sau descărca mărfuri în același stat membru, atunci când operațiunea de transport rutier bilateral începută în statul membru de stabilire, în cursul căreia nu a fost efectuată nicio activitate suplimentară, este urmată de o operațiune de transport rutier bilateral către statul membru de stabilire;

d) efectuează operațiuni de transport rutier bilateral de persoane;

e) în cadrul transportului rutier bilateral de persoane efectuează o îmbarcare de persoane și/sau o debarcare de persoane în statele membre sau în țările terțe pe care le traversează, cu condiția să nu ofere servicii de transport de persoane între două puncte din statul membru traversat. Aceleași dispoziții se aplică și călătoriei de întoarcere;

f) tranzitează teritoriul unui stat membru, fără a încărca sau a descărca mărfuri ori fără a îmbarca sau a debarca persoane;

g) efectuează segmentul rutier inițial sau final al unei operațiuni de transport combinat, astfel cum este definită la art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 88/1999 privind stabilirea unor reguli pentru transportul combinat de mărfuri, aprobată cu modificări prin Legea nr. 401/2002, în cazul în care segmentul rutier, luat separat, reprezintă o operațiune de transport bilateral de mărfuri.

Situația expusă apreciem că se încadrează la transportul bilateral de mărfuri, întrucât șoferul încarcă marfa în România pe care o descarcă în alt stat membru UE. Ulterior, la întoarcere, încarcă marfa din statul membru UE pe care o transportă în România.

Nu se înțelege însă foarte clar ce anume face șoferul dvs. în călătoria în spațiul UE. Dacă se încadrează la transport bilateral sau la altă excepție dintre cele mai sus expuse, șoferul nu este detașat și nu este necesar să i se plătească remunerația minimă.

În consecință, trebuie să stabiliți dacă deplasarea șoferului este exceptată de la normele specifice detașării transnaționale. În cazul în care este exceptată, nu aveți obligația plății remunerației minime. Încadrarea o puteți efectua consultând ghidul de aici:

[https://tlp.org.pl/wp-content/uploads/2022/01/guidance-on-posting-of-drivers\\_final.pdf](https://tlp.org.pl/wp-content/uploads/2022/01/guidance-on-posting-of-drivers_final.pdf)

# Articole de specialitate

## 5 întrebări la care trebuie să răspundeți înainte de a sancționa o abatere disciplinară

În fima dvs. a fost comisă o faptă care perturbă disciplina în muncă. Primul impuls este să o sancționați cu promptitudine, dar, atenție, promptitudine nu înseamnă să vă grăbiți. Fiecare situație are particularitățile ei și de aceea se impune să analizați în prealabil câteva aspecte, astfel încât să vă asigurați că decizia de sancționare este, într-adevăr, cea corectă. Ca urmare, puneți-vă următoarele întrebări.

### 1. Fapta comisă constituie sau nu o abatere disciplinară?

Întrebarea este esențială, pentru că, dacă fapta nu are legătură cu munca în firma dvs., ea nu constituie abatere disciplinară, chiar dacă este vorba despre ceva foarte grav.

### 2. Este în interesul dvs. să sancționați fapta respectivă?

Nu orice abatere disciplinară trebuie sancționată. Va trebui să decideți luând în considerare urmările unei asemenea sancțiuni asupra întregului colectiv, asupra atmosferei generale la locul de muncă, asupra eficienței activității, asupra politicii generale de personal.

Sancționarea salariatului indisciplinat nu trebuie să fie niciodată consecința unei reacții emoționale. Nu vă comportați ca și cum, prin actul lui de indisciplină, salariatul v-ar fi jignit personal. Scopul sancțiunii este, de fiecare dată, aplicarea corectă a unor criterii obiective de disciplină impuse de politica managerială generală.

### 3. Autorul faptei a fost precis identificat?

De exemplu, constatați că într-o secție din firmă au fost depozitate niște materiale inflamabile într-un spațiu care prezintă pericol de incendiu. Dar, întrucât nu puteți identifica salariatul care a făcut acest lucru, decideți sancționarea disciplinară a tuturor lucrătorilor din secția respectivă.

Decizia este greșită atât din punctul de vedere al politicii manageriale, cât și în plan juridic. Ea va putea fi contestată ușor în instanță. Abaterea disciplinară poate fi sancționată numai în urma identificării autorului ei.

### 4. Care este contextul în care salariatul a săvârșit fapta?

Aici trebuie să analizați dacă nu cumva a existat o situație de tipul: legitimă apărare; stare de necesitate; constrângere fizică sau morală; caz fortuit; forță majoră; eroare de fapt; executarea unui ordin de serviciu.

### 5. Abaterea în cauză a mai fost sancționată?

Art. 249 alin. (2) din Codul muncii prevede că pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune. Cu precizarea că această sancțiune poate fi una mai dură dacă salariatul a mai fost sancționat în trecut pentru abateri similare, ceea ce conduce la concluzia că fapta are un caracter repetat.

Faptul că se iau în considerare și abaterile precedente nu echivalează cu sancționarea lor de

# Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

## Studiu: 43% din angajați, dispuși să renunțe la jobul actual în următorul an

Schimbările radicale din timpul pandemiei și-au pus deja amprenta pe felul în care a trebuit să ne adaptăm pentru a ne desfășura activitatea, influențând noua normalitate și modul în care ne raportăm la viața personală și profesională.

Din dorința și nevoia de a câștiga mai mult, angajații sunt tot mai interesați de schimbarea locului de muncă, iar pachetul de beneficii și flexibilitatea sunt aspecte importante în contextul actual. Din ce în ce mai mulți angajați sunt dispuși să își părăsească locul de muncă în următoarele 12 luni, pe fondul unei inflații în creștere, a pieței forței de muncă în scădere, precum și a creșterii locurilor de muncă ce oferă flexibilitate: 43% comparativ cu 7% în anul 2021. Mai mult de o treime dintre persoanele care prospectează piața (35%) susțin că au ca obiectiv principal creșterea salariului, iar 25% își doresc o creștere profesională.

În privința revenirii la birou, se observă o opoziție clară între ceea ce își doresc angajatorii și angajații.

În timp ce 22% din angajatori au declarat că își doresc ca angajații să revină la birou 5 zile pe săptămână, 80% din angajați susțin că vor să lucreze remote cel puțin două zile pe săptămână.

În studiul EY „Reîntoarcerea la muncă. Noile condiții” sunt prezentate diferențe majore între cerințele angajatorilor și aspirațiile angajaților. Sondajul s-a desfășurat în perioada ianuarie – martie 2022 în rândul a 17.498 de angajați și 1.575 de angajatori cu 500 – 15.000 de angajați din 22 de țări din 26 de sectoare industriale.

Într-un alt studiu, Randstad Workmonitor 2022, se arată că pentru 79% din angajați este important să aibă flexibilitate în ceea ce privește locul de unde pot lucra. În plus:

- 59% nu ar accepta să lucreze pentru o companie care nu este aliniată cu valorile lor;
- 56% și-ar da demisia dacă locul de muncă i-ar împiedica să se bucure de viață.

Angajații români ar accepta o ofertă de muncă dacă:

- ar avea siguranța locului de muncă – 75%;
- ar avea un salariu semnificativ mai mare – 70%;
- aceasta nu i-ar afecta echilibrul viață profesională – viață personală – 66%.
- ar primi beneficiile dorite – 60%;
- angajatorul face eforturi proactive legate de diversitate și echitate – 52%;
- compania face eforturi proactive pentru a fi mai sustenabilă – 48%;
- ar avea flexibilitatea programului de lucru – 42%;
- ar avea flexibilitate cu privire la locul de desfășurare a activității (spre exemplu, posibilitatea de a lucra de acasă) – 34%.

Studiul Randstad Workmonitor este realizat online, în rândul angajaților cu vârsta cuprinsă între 18 și 65 de ani, iar rezultatele ediției locale publicate în luna aprilie au la bază interviuri realizate între 21 februarie și 13 martie, pe baza unui eșantion format din 800 de angajați români.

În România, piața muncii încă se confruntă cu un deficit al forței de muncă. Angajatorii au luat deja măsuri pentru a veni în întâmpinarea așteptărilor angajaților, dar, cu toate acestea, încă există discrepanțe între perspectivele acestora. Creșterea costurilor începe să se resimtă de ambele părți, iar schimbările nu vor întârzia să apară.