



Se pot plăti bonusuri pentru perioade anterioare șomajului tehnic?

Modificarea CIM în CIM cu muncă la domiciliu se înregistrează în ReviSal?

**Concedii de odihnă programate în avans.
Ce riscă angajatul care nu își ia concediu conform programării?**

Revista Română de **Legislația Muncii** **Salarizare și ReviSal**

Nr. 7, iunie 2020

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

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

© 2020 – 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, meca-nice 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

Câteva lucruri foarte interesante de știut despre perioada de probă 2

Noutăți legislative

TOP 13 modificari legislative 3

Din practică

Care este numărul minim de salariați pentru o activitate nonstop? 7

Ce impozit pe venit și contribuții sociale plătește o societate dacă angajează personal din China și Philipine? 7

Un angajat în șomaj tehnic prezintă certificat medical după încetarea suspendării în Revisal. Care sunt consecințele? 8

Cum se aplică facilitățile pentru domeniul construcțiilor în cazul angajaților cu timp parțial? 9

Concedii de odihnă programate în avans. Ce riscă angajatul care nu își ia concediu conform programării? 10

Câte controale medicale trebuie să facă un angajat care are cumul de funcții? 11

Angajatul poate participa la un curs de formare profesională dacă se află în șomaj tehnic? 12

Reducerea salariului fără acordul salariatului 13

O salariată care intră în prenatal mai beneficiază de spor de mobilitate? 13

Cum se poate obține acordul salariaților în cazul actelor adiționale la CIM încheiate la distanță? 14

Ce trebuie să știți despre adevărurile pentru atestarea stagiului de cotizare în sistemul pentru concedii și indemnizații? 15

CAS pentru compensarea în bani a concediului de odihnă 15

Obligația de a comunica AJOFM locurile de muncă vacante se păstrează dacă e vorba despre contracte cu timp parțial? 16

Se pot acorda retroactiv tichete de masă salariaților cu contractele suspendate? 17

Un contract de drepturi de autor este activitate dependentă sau independentă? 17

Se pot plăti bonusuri pentru perioade anterioare șomajului tehnic? 18

Modificarea CIM în CIM cu muncă la domiciliu se înregistrează în Revisal? 19

Instanta a decis

Reducerea programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână. Analiza unei spețe 20

Articole de specialitate

Ce sunt salariații de noapte și ce drepturi au? 21

Cum recuperați prejudiciul produs de un salariat? Aspecte practice (I) 22

Cum recuperați prejudiciul produs de un salariat? Aspecte practice (II) 23

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Eurostat: Durata estimată a vieții profesionale, în scădere în România 24

Câteva lucruri foarte interesante de știut despre perioada de probă

de Gabriela Diță



Perioada de probă reprezintă o modalitate de verificare a aptitudinilor profesionale. Și încă una extrem de utilă, deoarece persoana care solicită angajarea poate cel mai ușor să facă proba aptitudinilor sale executând efectiv contractul respectiv de muncă.

Angajând pe cineva de probă, angajatorul are posibilitatea de a vedea cum, în mod concret, acesta face față însărcinărilor primite. Este mai mult decât ar putea observa la interviu sau cu prilejul unui concurs. Cel care prestează munca are deja calitatea de salariat și are dreptul la salariu, dar se află încă sub observația angajatorului din punctul de vedere al **aptitudinilor profesionale**.

Persoana care se află în executarea perioadei de probă are exact aceleași drepturi și aceleași obligații ca orice alt salariat. Contractul de muncă nu este limitat la durata perioadei de probă, ci se va executa mai departe, dacă salariatul este considerat corespunzător, sau va înceta, dacă angajatorul decide că acesta nu corespunde postului pe care este angajat.

Ca **regim juridic**, persoanele aflate în perioada de probă nu au o situație diferită de ceilalți salariați. O singură (și importantă) excepție: la sfârșitul sau pe parcursul perioadei de probă, contractul de muncă al salariatului va putea înceta imediat, fără preaviz și fără vreo procedură specială. Indiferent dacă inițiativa acestei încetări îi aparține angajatorului sau chiar salariatului, dispozițiile procedurale de la concediere, respectiv de la demisie, nu sunt aplicabile.

Iar acest aspect plasează salariatul aflat în **perioada de probă** într-o poziție destul de fragilă: el nu poate avea certitudinea continuării raportului de muncă. Pe de altă parte, nici angajatorul nu are o atare certitudine, deoarece salariatul va putea continua căutarea unui loc de muncă alternativ, renunțând la contractul executat în perioada de probă de îndată ce va identifica un alt job mai bun. Așadar, **raporturile dintre părți nu sunt încă clarificate, deși, formal, contractul de muncă se afla în curs.**

De regulă, un salariat poate fi supus unei singure perioade de probă, la încheierea unui anumit contract individual de muncă. Dar, potrivit art. 32 alin. (2) din **Codul muncii, prin excepție**, salariatul poate fi supus unei noi perioade de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie, ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

Și acest lucru naște o situație foarte controversată, pe care o înțelegeți cel mai bine dacă analizăm următorul **exemplu**:

După 10 ani de vechime în firmă, salariatul X este promovat dintr-o funcție de execuție într-o funcție de conducere. Cu acest prilej, este prevăzută o nouă perioadă de probă. Practic, X redevine astfel la fel de vulnerabil ca un proaspăt angajat. Dacă angajatorul consideră necesar, îi va putea înceta contractul de muncă de pe noua funcție, fără ca X să aibă dreptul de a fi trecut pe cea anterioară, de execuție. Este ilustrarea perfectă a strategiei „Te promovăm ca să te putem da afară”.

Noutăți legislative

TOP 13 modificari legislative:

1. Șomaj tehnic sau decontarea unei părți din salariu reprezentând 41,5% din salariul de bază

Începând cu data de 1 iunie 2020, angajatorii ai căror angajați au beneficiat de prevederile art. XI alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 59/2020, cu completările ulterioare, precum și angajatorii ai căror angajați au avut contractele individuale de muncă suspendate în conformitate cu prevederile art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și nu au beneficiat de prevederile art. XI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 59/2020, cu completările ulterioare, în perioada stării de urgență sau alertă, beneficiază, pentru o perioadă de trei luni, de decontarea unei părți din salariu, suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, reprezentând 41,5% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 41,5% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020, cu modificările ulterioare.

Angajatorii au obligația menținerii raporturilor de muncă până la data de 31 decembrie 2020, cu excepția lucrătorilor sezonieri.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92 din 28 mai 2020 pentru instituirea unor măsuri active de sprijin destinate angajaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 459 din 29 mai 2020)

2. Stimulent de risc pentru angajații izolați preventiv la locul de muncă

Se acordă un stimulent de risc în suma fixă de 1.150 lei brut pentru angajații centrelor rezidențiale de îngrijire și asistență a persoanelor vârstnice, centrelor rezidențiale pentru copii și adulți, cu și fără dizabilități, precum și pentru angajații centrelor rezidențiale destinate altor categorii vulnerabile, publice și private, prevăzute în Nomenclatorul serviciilor sociale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 867/2015, cu modificările și completările ulterioare, care au fost izolați preventiv la locul de muncă pe perioada stării de urgență. Sumele necesare plății stimulentei de risc se asigură de la bugetul de stat, prin bugetul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, și nu se cuprinde în baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale, al contribuției de asigurări sociale de sănătate, respectiv al contribuției asiguratorii pentru muncă.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82 din 21 mai 2020 pentru aprobarea acordării unui stimulent de risc pentru personalul centrelor rezidențiale de îngrijire și asistență a persoanelor vârstnice, centrelor rezidențiale pentru copii și adulți, cu și fără dizabilități, precum și pentru alte categorii vulnerabile, izolate preventiv la locul de muncă, pe perioada stării de urgență, publicată în Monitorul Oficial nr. 447 din 27 mai 2020)

3. Lista cuprinzând afecțiunile pentru care nu este necesar stagiul de cotizare

S-a aprobat Lista cuprinzând urgențele medico-chirurgicale, precum și bolile infectocontagioase din grupa A, pentru care asigurații beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, fără îndeplinirea condiției de stagiul de asigurare, prevăzută în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

(Hotărârea Guvernului nr. 423 din 27 mai 2020 pentru aprobarea Listei cuprinzând urgențele medico-chirurgicale, precum și bolile infectocontagioase din grupa A, pentru care asigurații

Din practică

Care este numărul minim de salariați pentru o activitate nonstop?

Câți angajați sunt necesari pentru a acoperi activitatea în program nonstop 24/24, 7/7? Și care este programul de lucru potrivit?

Soluția specialistului:

- Conform art. 135 alin. (1) din Codul muncii, salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
- Alin. (2) al aceluiași articol stabilește că, prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.
- Art. 115 alin. (2) din Codul muncii stabilește că durata zilnică a timpului de muncă de

12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

- Conform art. 137 alin. (1) din Codul muncii, repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbătă și duminică.

În consecință, salariații au dreptul la repaus săptămânal la care se adaugă repausul zilnic.

Astfel, în cazul unei durate a muncii de cel puțin 12 ore, salariații au dreptul la repaus zilnic de 24 de ore, la care adaugă repausul săptămânal de 48 de ore. Spre exemplu, salariații pot avea un program de lucru 12/24, situație în care apreciem că societatea are nevoie de cel puțin 4 salariați.

Ce impozit pe venit și contribuții sociale plătește o societate dacă angajează personal din China și Philipine?

Care este modalitatea de salarizare pentru persoane din China sau Philipine angajate să presteze activități pentru un angajator din România? Care vor fi taxele ce se plătesc la stat?

Soluția specialistului:

Conform art. 76 alin. (4) lit. o) din Codul fiscal, următoarele venituri nu sunt impozabile, în înțelesul impozitului pe venit:

o) sumele sau avantajele primite de persoane fizice din activități dependente desfășurate într-un stat străin, indiferent de tratamentul fiscal din statul respectiv, inclusiv din activități dependente desfășurate la bordul navelor în apele internaționale. Fac excepție veniturile salariale plătite de către sau în numele unui angajator care este rezident în România ori are sediul permanent în România, care sunt impozabile în România

numai în situația în care România are drept de impunere.

Astfel, doar veniturile pentru activități desfășurate într-un stat străin nu sunt impozabile în România. Totodată, dacă veniturile pentru activitățile prestate în statul străin sunt plătite de către sau în numele unui angajator care este rezident în România ori are sediul permanent în România sunt impozabile în România numai în situația în care România are drept de impunere.

Or, în situația expusă, activitatea este prestată în România în baza unui contract individual de muncă încheiat în România, astfel încât impozitul pe venit se datorează în România.

De asemenea, se datorează toate contribuțiile sociale aferente veniturilor salariale așa cum se datorează pentru un angajat român întrucât contribuțiile sociale se datorează conform instrumentelor juridice la care România este parte. Or, nu există acord sau convenție încheiate între România și China sau între România și Philipine.

Un angajat în șomaj tehnic prezintă certificat medical după încetarea suspendării în ReviSal. Care sunt consecințele?

Studiu de caz: „În data de 13.05.2020 am operat în Revisal încetarea suspendării șomajului tehnic pentru unul dintre angajații firmei. În data de 13.05.2020, la ora 21.00, acesta ne comunică telefonic că este bolnav și

că a primit de la serviciul de urgență concediu medical (5 zile începând cu data de 13.05.2020). Cum se procedează corect în această situație?”

Soluția specialistului:

Aplicația Revisal nu permite efectuarea de corecții asupra unei perioade de suspendare ce a fost încetată, cu excepția corecției datei încetării. Astfel, se poate să corecțai data încetării cu operația de Corecție încetare. Însă, și în această situație, data sfârșit suspendare nu mai poate fi modificată. Recomandarea Inspecției Muncii pentru această situație este să se opereze radierea contractului eronat, urmată de reluarea înregistrării contractului în mod corect și a tuturor modificărilor survenite în timp, până la zi, operațiuni asociate cu transmiterea registrului după fiecare actualizare efectuată. Această opinie o găsiți aici pe pagina 6 jos:

https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/200969/Raspunsuri_Registru.pdf/8a793224-d2a3-49e7-8885-31bfab8ad413



3) Se acoperă numai prejudiciul cert, nu și cel eventual.

De exemplu, pierderea unui client din cauza neglijenței unui salariat ar putea atrage, în timp, și pierderea altor clienți, dar acesta fiind doar un prejudiciu eventual, nu se poate pretinde acoperirea lui de către salariatul neglijent.

În fine, există situații în care salariatul nu va putea fi constrâns la plata de despăgubiri, chiar dacă, prin fapta sa, a produs un prejudiciu.

Ele sunt similare cauzelor de nerăspundere disciplinară. În aprecierea acestor situații, în care salariatul nu va fi silit la despăgubiri, sunt avute în vedere dispozițiile art. 254 alin. (2) din Codul muncii, potrivit cărora:

„Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră, de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului“.

Cum recuperați prejudiciul produs de un salariat? Aspecte practice (II)

Un salariat v-a prejudiciat, vă gândiți să îi cereți să acopere prejudiciul. Pentru asta este însă obligatoriu să aveți o hotărâre judecătorească în acest sens (doar instanța poate decide că aveți dreptul să vă recuperați paguba) și, chiar și așa, trebuie să mai țineți cont de o condiție: potrivit legii, în principiu, nu vă puteți recupera prejudiciul dintr-o dată, ci în rate.

Odată ce aveți hotărârea judecătorească menționată, suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale ale angajatului. Doar că ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net și, cumulate cu celelalte rețineri pe care le-ar avea angajatul, nu pot depăși jumătate din salariul acestuia (art. 257 din Codul muncii).

Așadar, există o dublă limitare:

- 1/3 din salariul lunar rămas după ce s-au plătit toate contribuțiile datorate statului;
- 1/2 din salariul lunar rămas, dacă se iau în calcul și celelalte debite ale salariatului (spre exemplu, pensii de întreținere sau rețineri operate pentru alte prejudicii produse tot dvs. sau angajatorilor precedenți).

Intervine apoi o prevedere interesantă a Codului muncii: dacă au trecut 3 ani, dar prejudiciul încă nu a fost recuperat integral, puteți urmări silit bunurile salariatului, fără să mai țineți cont de ratele din salariu. Astfel, art. 259 din Codul muncii prevede că,

în cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, dvs., angajatorul, vă puteți adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

În practică, s-a ridicat întrebarea ce se întâmplă în cazul în care constatați de la început că paguba pe care a produs-o salariatul este atât de mare încât e clar că ea nu va putea fi acoperită integral prin rețineri lunare din salariu? **Nu ați putea trece atunci direct la executarea silită a bunurilor salariatului?**

Instanțele judecătorești au respins însă constant această variantă, din mai multe considerente:

- prevederea de la art. 259 este una de protecție a salariatului, introdusă special de către legiuitor pentru a-i asigura acestuia un interval de timp în care nu trebuie să se teamă că bunurile proprii (casă, teren etc.) i-ar fi scoase la licitație publică;
- deși salariul actual se cunoaște de la început, există întotdeauna posibilitatea ca în intervalul celor 3 ani salariul angajatului să crească spectaculos, deci recuperarea prejudiciului în acest interval să poată fi făcută. O asemenea posibilitate nu trebuie exclusă, oricât de improbabilă ar părea ea la momentul producerii prejudiciului.

Apoi, o altă întrebare venită din practică: **ce se întâmplă dacă salariatul pleacă de la dvs. și se**

angajează la o altă companie? Răspunsul este că puteți continua recuperarea prejudiciului. Astfel, potrivit art. 258 alin. (1) din Codul muncii, în cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

Pentru a continua recuperarea prejudiciului de la angajatorul succesiv, va trebui deci să îi comunicați

acestui titlu executoriu, respectiv hotărârea judecătorească prin care ați operat până în acel moment reținerile din salariu.

Și, în fine, dacă fostul salariat pleacă de la dvs., dar nu se mai încadrează nicăieri, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

Aceasta înseamnă că vă veți putea recupera prejudiciul scoțând, de exemplu, la o licitație publică o parte din bunurile lui. Iar această situație intervine inclusiv dacă salariatul care a produs prejudiciul nu pleacă din firma dvs., ci pur și simplu se pensionează.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Eurostat: Durata estimată a vieții profesionale, în scădere în România

Anii de muncă estimați pentru populația adultă a Uniunii Europene (UE) cu vârsta de 15 ani și mai mult au fost, în anul 2019, de 35,9. Durata estimată a vieții profesionale a fost mai mare cu 0,2 ani decât media din 2018 și cu 3,6 ani față de anul 2000.

Indicatorul privind durata vieții profesionale a fost elaborat pentru a monitoriza strategia UE 2020 privind ocuparea forței de muncă. Mai exact, acesta reprezintă o estimare a numărului de ani pe care o persoană, la vârsta de 15 ani, este de așteptat să îi aibă pe piața muncii pe parcursul vieții (fie angajată, fie șomeră).

Creșterea duratei preconizate a vieții profesionale în UE

Potrivit Eurostat, oficiul de statistică al Uniunii, cele mai mari creșteri între anii 2000 și 2019 privind anii de muncă estimați au fost înregistrate în Malta (7,6 ani), Ungaria (6,9 ani) și Estonia (5,6 ani), iar cele mai mici creșteri în Danemarca (1,7 ani) și Grecia (1,8 ani).

România, singura țară din UE care a înregistrat o scădere

Durata medie așteptată a vieții profesionale a fost în creștere pentru toate statele membre ale UE în 2019 față de anul 2000, cu excepția României. Țara

noastră este singura care a scăzut durata preconizată a vieții profesionale: cu 36,0 ani în 2000 și 33,8 ani în 2019, înregistrând astfel o scădere de 2,2 ani. În rândul bărbaților, scăderea a fost de 0,8 ani, iar în rândul femeilor de 3,9 ani.

Cea mai lungă durată estimată este în Suedia și cea mai scurtă în Italia

Suedia și Olanda au avut cea mai lungă durată estimată a vieții profesionale în 2019: 42,0, respectiv 41,0 ani. Au fost singurele două state membre ale Uniunii unde numărul estimat al anilor de muncă a fost de peste 40. Acestea sunt urmate de Danemarca (40,0 ani), Germania (39,1 ani) și Estonia (39,0 ani).

La capătul opus se află Italia, care are cea mai scurtă viață de muncă prevăzută (32,0 ani), fiind urmată de Croația (32,5 ani), Grecia (33,2 ani), Belgia și Polonia (ambele cu 33,6 ani), conform datelor Eurostat.

În ceea ce privește diferența de gen, aceasta a scăzut încet, dar constant, începând cu anul 2000.

Se preconiza că bărbații vor lucra mai mult decât femeile în 2019: 38,3 ani bărbații, în comparație cu 33,4 ani femeile. Deși durata estimată a vieții profesionale a fost mai lungă pentru bărbați decât pentru femei din 2000 până în 2019, diferența de gen s-a redus considerabil, ajungând astfel până la 4,9 ani.