



- ✓ Programatorii cu contract de internship nu beneficiază de scutirea de impozit pe venit!
- ✓ Valoarea voucherelor de vacanță nu se stabilește proporțional cu timpul de lucru!
- ✓ Se pot cumula voucherele de vacanță și primele de vacanță la angajatorii privați?

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

Corespondență:
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 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

O clauză care nu are ce căuta
într-un contract de muncă 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Un salariat are o delegație de peste 12 ore. Care este repausul de care trebuie să beneficieze ulterior? 6

Acordarea de drepturi salariale fără prestarea muncii. E posibil? . . 7

Încetarea de drept a CIM la comunicarea deciziei de pensie 8

Cine trebuie să facă înregistrările în ReviSal în cazul unui punct de lucru? 9

Programatorii cu contract de internship nu beneficiază de scutirea de impozit pe venit! 10

Se pot acorda tichete de masă cu valori diferite? 11

Valoarea voucherelor de vacanță nu se stabilește proporțional cu timpul de lucru! 12

Se pot cumula voucherele de vacanță și primele de vacanță la angajatorii privați? 13

Ce limitări există la deducerea pensiilor facultative și a asigurărilor voluntare de sănătate? 14

Tratamentul fiscal al transportului salariaților.

Declararea în D112 15

Durata maximă a detașării 16

Plata în natură a drepturilor salariale 16

Instanța a decis

Orele suplimentare nu trebuie plătite în aceeași lună în care au fost efectuate! 17

Articole de specialitate

Despre obligația legală de fidelitate a salariatului 18

Relația dintre obligația legală de fidelitate și clauzele de neconcurență și confidențialitate 20

O subtilitate legată de sancționarea muncii la negru 21

Caz real: salariatul pretinde că și-a dat demisia, dar angajatorul neagă 22

Puteți interzice unui salariat să lucreze în timpul liber pentru alt angajator? 23

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Românii, frunzași la numărul de persoane care nu lucrează, nici nu studiază 24

O clauză care nu are ce căuta într-un contract de muncă

de Gabriela Diță



Este vorba despre clauza prin care se stingherește exercițiul libertății sindicale. Astfel, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare sau cu amendă penală orice condiționare sau constrângere care are ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

Unele precizări suplimentare trebuie însă făcute cu privire la clauzele de tip „close-shop agreements”.

Sub această denumire sunt cunoscute unele înțelegeri între sindicate și patronat, prin care angajatorul se obligă să angajeze sau să mențină pe un anumit post numai persoane care sunt sau urmează să devină membre ale unui anumit sindicat. Ceea ce înseamnă că salariatul care refuză să adere la respectivul sindicat sau este exclus din acesta trebuie să suporte anumite consecințe.

Asemenea înțelegeri patronat-sindicate sunt complet interzise în majoritatea țărilor europene, dar acceptate în spațiul anglo-saxon. De exemplu, în sistemele englez și american de drept se consideră că înțelegerile de tip close-shop nu îngrădesc efectiv dreptul de a nu fi membru de sindicat. Nimeni nu este propriu-zis constrâns să adere la un sindicat. Dar angajatorul poate condiționa ocuparea unui anumit loc de muncă de apartenența la un anumit sindicat.

Se practică uneori o dublă condiționare: persoana va ocupa postul doar dacă există atât disponibilitatea angajatorului de a o angaja, cât și disponibilitatea sindicatului de a o admite în rândurile sale.

Una peste alta, clauza de tip close-shop are o anumită logică. Sindicatul este preocupat permanent de îmbunătățirea condițiilor de muncă sau de creșterea salariilor și se implică în negocieri, uneori dure, cu patronatul. Iar un salariat care nu este membru al sindicatului se află, iată, în situația de a beneficia de roadele acestor negocieri și ale tuturor activităților sindicale la care nu a contribuit și al căror risc nu și l-a asumat niciun moment.

Totuși, această logică nu conduce la admisibilitatea clauzelor de tip close-shop. Aceste clauze sunt interzise atât în contractele individuale, cât și în cele colective de muncă. Spre exemplu, o clauză a contractului colectiv de muncă prin care s-ar include în lista de criterii pentru desființarea posturilor și calitatea de membru sau nemembru sindical a salariaților care ocupă respectivele posturi ar reprezenta o încălcare a libertății sindicale.

Noutăți legislative

Reducerea vârstei standard de pensionare cu 2 ani fără penalizarea

Se modifica art. 65 alin. (5) 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, astfel:

(5) 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 cocs 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, Bistra, Lupșa, Ocoliş, Roșia Montană, Sălciua și Zlatna din județul Alba, Aluniș, Arad, Cicir, Fântânele, Frumușeni, Horea, Mândruloc, Tisa Nouă, Vladimirescu din județul Arad, Pitești din județul Argeș, Bacău, Comănești și Onești din județul Bacău, Băița din județul Bihor, Maieru, Rodna și Șanț din județul Bistrița-Năsăud, Codlea, Crizbav, Făgăraș, Feldioara, Hălchiu, Satu Nou și Victoria din județul Brașov, Brăila, Chișcani și Tichilești din județul Brăila, 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, Giurgiu din județul Giurgiu, Brănești, Bălteni, Bustuchin, Călnic, Drăgotești, Fărcăsești, Ionești, Mătăsari, Motru, Negomir, Ploșoru, Prigoria,

Roșia de Amaradia, Rovinari, Turburea, Turceni și Urdari din județul Gorj, Bălan, Borsec, Corbu, Jolotca, Sândominic și Tulgheș din județul Harghita, Aninoasa, Baia de Criș, Băița, Brad, Călan, Certeju de Sus, Criscior, Deva, Ghelari, Hunedoara, Lupeni, Orăștie, Petrila, Petroșani, Răchitova, Șoimuș, Te-liucu Inferior, Uricani, Vața de Jos, Vețel, Vulcan din județul Hunedoara, Ciulnița și Slobozia din județul Ialomița, Borșa din județul Maramureș, Grințieș și 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, Mina Altân-Tepe și Tulcea 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, beneficiază de reducerea vârstei standard de pensionare cu 2 ani fără penalizarea prevăzută la alin. (4).

(Legea nr. 212 din 7 iulie 2023 pentru modificarea art. 65 alin. (5) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 629 din 10 iulie 2023)

Concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav

Prin Legea nr. 179 din 22 iunie 2023 s-a modificat durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani până la vârsta de 12 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

(Legea nr. 179 din 22 iunie 2023 pentru modificarea art. 26 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 567 din 23 iunie 2023)

Modificare Statut asistent social

Perioada în care titularii cu drept de liberă practică organizați conform dispozițiilor alin. (2) au furnizat servicii de asistență socială potrivit prezentei

Din practică

Un salariat are o delegație de peste 12 ore. Care este repausul de care trebuie să beneficieze ulterior?

Un salariat are o delegație de o zi, cu plecare la ora 6:15 de la firmă și întoarcere la 19:00. A doua zi el vine la program normal de lucru, la 8:30. Având în vedere că timpul din delegație se consideră ca lucrat, este corect să vină la program a doua zi? Angajatorul trebuie să îi acorde 12 ore repaus după întoarcerea din delegație? Dacă da, cum procedăm? Poate angajatorul să acorde aceste ore la o dată ulterioară?

Soluția specialistului:

În raporturile de muncă, nu doar legile sunt cele care stabilesc drepturile și obligațiile salariaților și ale angajatorului. Există situații în care Curtea de Justiție Europeană pronunță hotărâri în aplicarea dreptului Uniunii Europene, iar aceste hotărâri sunt obligatorii pentru toate statele membre UE.

În privința încadrării timpului petrecut pe drum la/de la locul delegării, în cauza E-11/20, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a pronunțat la 15 iulie 2021 o hotărâre al cărei dispozitiv prevede următoarele:

Timpul necesar petrecut în deplasare, în afara programului normal de lucru, de către un lucrător către un loc, altul decât locul său de prezență fix sau obișnuit, pentru a-și exercita activitatea sau atribuțiile în acest alt loc, astfel cum impune angajatorul său, constituie „timp de lucru” în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Este irelevant dacă deplasarea în cauză se efectuează în întregime în interiorul SEE sau către sau din țări terțe în cazul în care contractul de muncă este încheiat în temeiul legislației naționale a unui stat SEE și reglementat de aceasta.

În plus, nu este necesară nicio evaluare a intensității activității desfășurate în timpul deplasării.

Până la publicarea acestei hotărâri se considera că timpul petrecut pe drum la și de la locul unde salariatul era delegat nu reprezenta timp de lucru. Inclusiv practica instanțelor de judecată era în acest sens.

După publicarea acestei hotărâri, trebuie să considerăm că timpul petrecut de salariat la și de la locul delegării reprezintă timp de lucru, ceea ce determină în practică dificultăți pentru angajatori, fiind complicat să o respecte în contextul reglementărilor Codului muncii român.

Deși legislația din România nu s-a schimbat din acest punct de vedere, instanțele de judecată în cazul unui eventual litigiu vor aplica hotărârea Curții de Justiție Europene, având această obligație conform normelor UE.

Așadar, timpul petrecut pe drum reprezintă timp de lucru. Salariatul din situația expusă are 12 ore și 45 de minute între momentul plecării și momentul revenirii.

Dacă în acest interval salariatul nu a beneficiat de pauză de masă astfel încât timpul de lucru să

fie mai mic de 12 ore, trebuie să i se acorde un repaus zilnic de 24 ore, având în vedere prevederile art. 115 alin. (2) din Codul muncii care stabilesc astfel:

Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore. Fiind vorba de repausul zilnic, acesta nu poate fi acordat ulterior.

Acordarea de drepturi salariale fără prestarea muncii. E posibil?

Conducerea firmei dorește ca plata salariilor să se facă în data de 25 a lunii, pentru toată luna în curs, pe baza unor estimări de prezență/absență, înregistrate până în data de 20 (de exemplu, plata în 25 mai, pentru toată luna mai). Nu dorește însă să se facă încă un stat de plată pentru regularizări în luna următoare, astfel că eventualele absențe ce intervin după data de 20, care nu erau cunoscute la data plății și calculului salariilor, vor fi plătite ca zile lucrate. Care ar fi posibilele probleme care ar putea interveni din punct de vedere legislativ?

Soluția specialistului:

În situația expusă se intenționează practic să se acorde drepturi salariale fără prestarea muncii. Aceasta reprezintă o gratuitate oferită salariaților, ceea ce din punctul lor de vedere nu ridică probleme, câtă vreme nu sunt prejudiciați.

În primul rând, zilele de absență pot fi considerate zile libere plătite, dar nu zile lucrate, întrucât angajatorul are obligația de a ține evidența timpului de lucru conform art. 119 din Codul muncii:

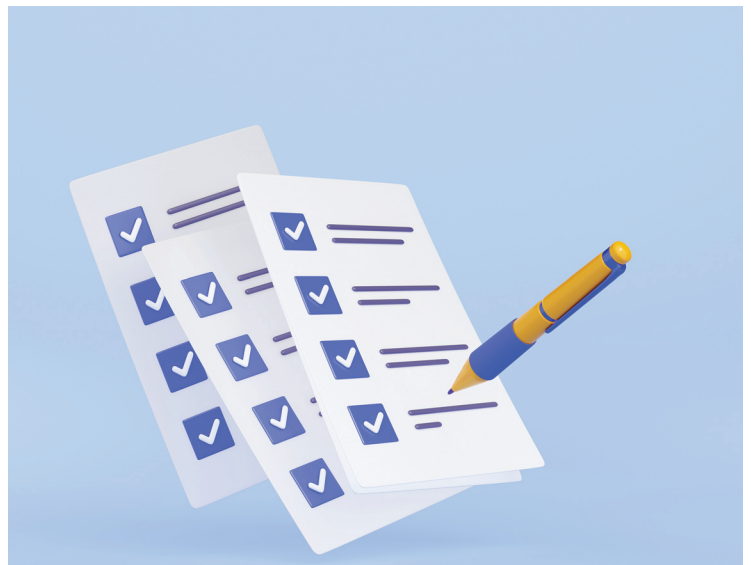
(1) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit potrivit art. 16¹ evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

Există posibilitatea ca salariații să prezinte concedii medicale pentru perioada ulterioară datei de 20 și atunci este necesară rectificarea statului de salarii.

În plus, trebuie să existe reglementări foarte clare ale acestui aspect, în caz contrar salariații pot

să lipsească în alte perioade ale lunii și să se apere în cadrul unei cercetări disciplinare sau în fața instanțelor de judecată cu această conduită a angajatorului de a considera absențele drept zile libere plătite.

Mai mult, cunoscând aceste reglementări ale angajatorului, salariații pot lipsi în mod voit începând cu data de 20 a lunii.



Fiind vorba despre o gratuitate și reprezentând o măsură care poate prejudicia societatea, o astfel de hotărâre trebuie să fie luată în conformitate cu actul constitutiv al societății și hotărârile AGA de organul competent să ia astfel de hotărâri.

Nu am găsit sancțiuni contravenționale sau alte implicații decât cele expuse mai sus pentru luarea unei astfel de hotărâri. Însă nefiind reglementată expres o astfel de conduită, apreciem că nu este exclus să apară alte implicații.

Instanța a decis

Orele suplimentare nu trebuie plătite în aceeași lună în care au fost efectuate!

Conform art. 122 alin. (1) din Codul muncii, munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. În aceste condiții, salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru. Art. 123 din același Cod stabilește că, în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul de 90 de zile, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Din interpretarea acestor dispoziții legale rezultă că munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice, orele libere fiind plătite cu valoarea salariului corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de muncă. În cazul în care compensarea nu este posibilă, munca va fi plătită prin adăugarea unui spor de cel puțin 75%, calculat la salariul corespunzător duratei acesteia.

Așadar, angajatorii nu au obligația să plătească orele suplimentare în luna în care sunt efectuate. Salariații beneficiază de ore libere în următoarele 90 de zile, iar aceste ore vor fi plătite.

Într-o speță, un angajator a fost sancționat contravențional de inspectorul de muncă pentru faptul că nu a plătit salariaților orele suplimentare în luna în care au fost efectuate.

Angajatorul s-a adresat instanței de judecată, Judecătoria Constanța. Soluționând cauza, instanța de judecată a anulat procesul-verbal de contravenție,

dând astfel dreptate angajatorului. Instanța a ajuns la această soluție constatând că petenta (angajatorul) avea posibilitatea să compenseze munca suplimentară prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

Astfel, a continuat motivarea instanța de judecată, contrar susținerilor intimitei (inspectoratul teritorial de muncă), petenta nu avea obligația de a plăti salariul aferent orelor prestate peste programul normal în aceeași lună, având posibilitatea de a compensa orele suplimentare prin acordarea unor zile libere plătite, în următoarele 60 de zile (în prezent termenul este de 90 zile, ca urmare a modificării Codului muncii) după efectuarea muncii suplimentare.

Nici în cuprinsul procesului-verbal de constatare și sancționare a contravenției, nici în cuprinsul procesului-verbal de control, nu se reține că intimata ar fi procedat la verificarea compensării orelor lucrute suplimentar în următoarele 60 de zile după efectuarea acestora.

Ca atare, în raport de fapta descrisă în procesul-verbal de constatare și sancționare a contravenției, respectiv că petenta nu s-a conformat prevederilor art. 122 alin. (2) din Codul muncii, în sensul că salariații nu beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul de lucru, pretențiile sunt neîntemeiate, întrucât art. 122 alin. (2) din Codul muncii nu impune ca plata orelor suplimentare să se facă în aceeași lună, ci ca acestea să se compenseze în următoarele 60 de zile calendaristice prin ore libere plătite, aspect cu privire la care nu reiese dacă intimata a făcut verificări.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Românii, fruntași la numărul de persoane care nu lucrează, nici nu studiază

România se situează în vârful clasamentului Uniunii Europene (UE) în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani care nu studiază și nici nu sunt angajate, conform unui sondaj al oficiului statistic al UE Eurostat raportat la primul trimestru al acestui an.

Din rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani care nu urmau o formă de învățământ în primul trimestru al anului 2023, puțin peste 8 din 10 oameni erau în piața muncii (81,8%), din care 76,7% erau angajați și 5,1% șomeri. Pe de altă parte, 18,2% erau în afara forței de muncă din UE.



România și Italia au înregistrat cea mai mare pondere de persoane în afara forței de muncă dintre țările UE în rândul celor care nu au frecventat o formă de învățământ în primele trei luni ale acestui an, cu 25,8%, respectiv 25,6%. Acestea au fost urmate în clasament de Grecia (22,8%), Croația (21,8%) și Belgia (19,6%).

La polul opus se situează Suedia (8,3%), Estonia (12,3%) și Cehia (13,6%). Media Uniunii Europene este de 18,2%.

Conform sondajului privind forța de muncă din UE (EU-LFS) centralizat de Eurostat pe baza datelor raportate de institutele naționale de statistică din fiecare stat membru, din cele 44 de milioane de persoane care nu urmau o formă de educație și nu erau angajate în perioada ianuarie-martie 2023:

- 75,5% nu au căutat un loc de muncă, nu au găsit un loc de muncă și nu voiau să lucreze;
- 20,3% nu au căutat, dar totuși au vrut să lucreze;
- 2,8% au căutat activ, dar nu au găsit locuri de muncă disponibile imediat;
- 1,2% nu căutau, dar găsiseră un loc de muncă pentru a începe mai târziu;
- 0,2% nu au declarat.

Din rândul persoanelor care nu lucrau și nici nu studiau:

- 21,1% nu au dorit să lucreze pentru că erau pensionari;
- 20,7% din cauza bolii sau dizabilității;
- 18,2% din cauza responsabilităților de îngrijire sau din alte motive familiale.

O persoană se află în afara forței de muncă, conform definiției Organizației Internaționale a Muncii, dacă nu face parte din forța de muncă, adică nu este nici angajată, nici șomeră. Persoanele din afara forței de muncă reprezintă, de asemenea, „populația inactivă”, care poate include copiii preșcolari, copiii școlari, studenți, pensionari și casnice, cu condiția să nu lucreze deloc, să nu fie disponibile sau în căutarea unui loc de muncă, unele dintre acestea putând fi de vârstă activă.