



**Tratamentul fiscal al testelor  
pentru diagnosticarea COVID 19**

**Cum sunt afectate concediile medicale  
de reducerea săptămânii de lucru?**

**Cât de des poate un angajat să își ia  
concediu fără plată?**

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

Nr. 9, august 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

Cât de des poate un angajat să își ia concediu fără plată? ..... 2

**Noutăți legislative** ..... 3

### Din practică

Se pot aplica prevederile Codului muncii în cazul unui contract de mandat? ..... 7

Cine vizează certificatele medicale dacă firma nu are medic de întreprindere? ..... 8

Numărul calculat al zilelor de concediu cuvenite este cu fracțiuni de zi. Cum se procedează? ..... 9

Ce consecințe are nerespectarea contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate? ..... 9

Un salariat nu respectă termenul de preaviz și produce astfel prejudicii firmei. Ce soluții are firma? ..... 10

Cum sunt afectate concediile medicale de reducerea săptămânii de lucru? ..... 11

Șomaj tehnic urmat de concediu pentru creștere copil. Ce venituri se iau în considerare la calculul indemnizației? ..... 12

Care este baza de calcul pentru un concediu medical prezentat după o perioadă de șomaj tehnic? ..... 14

Vizarea certificatelor medicale de către medicul de familie. Studiu de caz ..... 15

Cumulul de contracte la mai mulți angajatori este diferit de cumulul de funcții la același angajator ..... 16

### Instanța a decis

Posibilitatea angajatorului de a restricționa accesul salariatului la plata stimulentei de inserție ..... 18

### Articole de specialitate

Aveți dreptul să monitorizați ce fac angajații pe calculatoarele de serviciu? ..... 19

O situație ciudată în care puteți fi sancționat pentru muncă la negru ..... 20

În ce condiții aveți drept de proprietate asupra unei invenții realizate de un angajat al dvs.? ..... 21

Tratamentul fiscal al testelor pentru diagnosticarea COVID 19 ..... 22

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Numărul șomerilor, în creștere în luna iunie. Care sunt tendințele în evoluția activității economice ..... 23

# Cât de des poate un angajat să își ia concediu fără plată?

de Gabriela Diță



**Concediul fără plată** este un drept al angajatului. Da, Codul muncii prevede că el poate să beneficieze de un astfel de concediu dacă este în perioada studiilor, dorește să urmeze un curs de formare profesională sau, pur și simplu, vrea să își rezolve niște probleme personale. Dar cât de lung sau de frecvent poate fi un concediu fără plată?

**Concediul fără plată** nu beneficiază de o reglementare foarte bogată. Legea nu prevede limitări la acordarea lui, în afară de cele care se circumscriu scopului pentru care se intră în acest concediu. De aici și posibilitatea unor abuzuri din partea angajaților: ce faceți dacă un salariat vă solicită săptămâna aceasta 2 zile de concediu fără plată, săptămâna viitoare încă 1 zi și tot așa? În mod clar, activitatea firmei ar fi perturbată și asta v-ar afecta interesele.

Așadar, pe de o parte, **angajatul are dreptul legal** la acest concediu, dar, pe de altă parte, și dvs. aveți dreptul fundamental să stabiliți cum este organizată și cum funcționează firma dvs., dând dispoziții cu caracter obligatoriu pentru angajat, sub rezerva legalității lor. Cum împăcați, deci, și capra și varza?

Ei bine, aveți la îndemână posibilitatea (în concordanță perfectă cu legislația muncii) să stabiliți de la bun început condițiile în care se acordă concediile fără plată în compania dvs., astfel încât să nu vă fie prejudiciate interesele. Această posibilitate vă este oferită de **regulamentul intern**.

Regulamentul intern este prietenul dvs., puteți trece acolo, negru pe alb, condițiile în care se poate beneficia de concediu fără plată și durata maximă a acestuia pe parcursul unui an.

Dacă v-ați blindat cu **regulamentul intern**, puteți refuza fără probleme o cerere de concediu fără plată, evitați abuzurile din partea salariaților și, în mod cert, nu le veți încălca acestora niciun drept prevăzut de Codul muncii. În măsura în care concediul fără plată a fost reglementat expres prin regulamentul intern, atât sub aspect cantitativ (număr de zile permis anual), cât și calitativ (prin enumerarea situațiilor în care părțile consideră acordarea drept oportună), nu aveți de ce să vă faceți griji dacă refuzați o asemenea cerere.

În final, o precizare importantă: **concediul fără plată** nu este același lucru cu **învoirea**. Învoirea ține de libertatea de voință a părților contractante, fără a exista o prevedere legală, și constă în permisiunea oferită salariatului de a absenta de la serviciu, pe o perioadă scurtă, cu plata salariului. Evident, învoirea e posibilă doar dacă sunteți de acord cu ea, atunci când realizați că angajatul are niște probleme personale deosebite, însă în anumite cazuri chiar sunteți obligat să-l învoiți – de exemplu, dacă este chemat ca martor în instanță.

# Noutăți legislative

## **Hărțuirea morală la locul de muncă poate fi sancționată cu amendă de 200.000 lei**

Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă. Sancțiunea este de la 50.000 lei la 200.000 lei.

*(Legea nr. 167 din 7 august 2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 713 din 7 august 2020)*

## **Exemplarul 2 al certificatelor de concediu medical – obligația de depunere**

Persoanele și instituția sunt obligate să depună la casele de asigurări de sănătate, în a căror rază administrativ-teritorială își au sediul social, respectiv domiciliul, pe suport hârtie sau prin mijloace de transmitere la distanță, exemplarul 2 al certificatelor de concediu medical însoțit de un centralizator al cărui model este prevăzut în anexa nr. 1, în condițiile în care se solicită restituirea sumelor reprezentând indemnizații plătite angajaților proprii care au beneficiat de certificate de concediu medical.

Exemplarul 2 al certificatelor de concediu medical se depune la casele de asigurări de sănătate și în situația în care indemnizațiile aferente se suportă integral de către angajator, precum și în situația în care asiguratul nu îndeplinește condițiile prevăzute de lege pentru a beneficia de indemnizații.

*(Ordin al ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 1.395/830 din 6 august 2020 pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 15/2018/1.311/2017, publicat în Monitorul Oficial nr. 708 din 6 august 2020)*

## **Microgranturi cu valoarea de 2.000 euro pentru IMM-uri**

Microgranturile au valoarea de 2.000 euro și se acordă o singură dată, sub formă de sumă forfetară, conform prevederilor art. 3 alin. (1) din Regulamentul (UE) nr. 1.301/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 privind Fondul european de dezvoltare regională și dispozițiile specifice aplicabile obiectivului referitor la investițiile pentru creștere economică și locuri de muncă și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1.080/2006, cu modificările ulterioare, și ale art. 67 alin. (1) lit. c) din Regulamentul (UE) nr. 1.303/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 de stabilire a unor dispoziții comune privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european, Fondul de coeziune, Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală și Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime, precum și de stabilire a unor dispoziții generale privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european, Fondul de coeziune și Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1.083/2006 al Consiliului.

Microgranturile se acordă, pe bază de contract de acordare a ajutorului de stat, beneficiarilor care îndeplinesc următoarele condiții cumulative:

a) au desfășurat activitate curentă/operatională pe perioada a cel puțin unui an calendaristic

# Din practică

## Se pot aplica prevederile Codului muncii în cazul unui contract de mandat?

### Speță:

„Compania Națională X SA a avut un director general cu contract de mandat care a încetat la data de 15.07.2020. Conform acestui contract, mandatarul beneficiază anual de 26 zile concediu și de indemnizație aferentă, diurnă și cheltuieli de delegare în interesul serviciului, concediu medical conform legii și de zile libere plătite pentru sărbătorile legale, zile festive specifice, căsătorie, nașterea unui copil sau în caz de deces al unui membru de familie, dreptul la repaus zilnic și săptămânal, precum și dreptul la formare profesională, acordate conform normelor legislative ale Codului muncii în vigoare și convenite prin Contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul Companiei. La momentul încetării contractului de mandat, directorul general în cauză mai are zile concediu de odihnă neefectuat din anii 2017, 2018, 2019 și 2020. Vă rugăm să ne spuneți cum trebuie să plătim legal zilele de concediu neefectuat. De asemenea, vă rugăm să ne precizați dacă acest contract de mandat se supune prevederilor Codului civil sau Codului muncii.”

### Soluția specialistului:

Conform art. 2 din Codul muncii, dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

a) **cetățenilor români** încadrați cu contract individual de muncă, care prestează munca în România;

b) **cetățenilor români** încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care

legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

c) **cetățenilor străini** sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează munca pentru un angajator român pe teritoriul României;

d) **persoanelor care au dobândit statutul de refugiat** și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;

e) **ucenicilor** care prestează munca în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;

f) **angajatorilor**, persoane fizice și juridice;

g) **organizațiilor sindicale și patronale**.

Astfel, **Codul muncii** se aplică doar în ceea ce privește contractele individuale de muncă, nu și în cazul contractelor de mandat. Contractele de mandat încheiate cu directorii societăților pe acțiuni sunt reglementate de Legea nr. 31/1990 a societăților și de **Codul civil**.

În situația expusă, înțeleg că părțile contractului de mandat au agreed prin contract aplicarea Codului muncii în situațiile enumerate: concediu de odihnă, zile libere etc. De aceea, având în vedere voința părților stabilită prin contractul de mandat, în situația expusă apreciem că se pot aplica prevederile Codului muncii referitoare la **concediu de odihnă**.

Conform art. 150 alin. (1) din Codul muncii, pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o **indemnizație de concediu**, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent

c convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

Alin. (2) al aceluiași articol stabilește că indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) **din ultimele 3 luni anterioare** celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

Astfel, pentru stabilirea cuantumului indemnizației se calculează media zilnică a drepturilor cu caracter permanent menționate, **din ultimele 3 luni anterioare** celei în care se efectuează concediul și se înmulțește cu numărul de zile de concediu.

Se compară **cuantumul indemnizației** astfel stabilit cu salariul de bază, sporurile și indemnizațiile permanente convenite pentru

perioada concediului, potrivit contractului de muncă. Valoarea indemnizației acordate va fi cea mai favorabilă dintre cele comparate.

**În cazul încetării contractului individual de muncă** (mandat în situația expusă) apreciem că pentru stabilirea cuantumului indemnizației se calculează media zilnică a drepturilor cu caracter permanent mai sus menționate **din ultimele 3 luni anterioare** celei în care se compensează în bani concediul neefectuat (în care încetează contractul de muncă) și se înmulțește cu numărul de zile de concediu compensate. Se compară cuantumul indemnizației astfel stabilit cu salariul de bază, sporurile și indemnizațiile permanente convenite pentru perioada concediului compensat.

Valoarea indemnizației acordate va fi cea mai favorabilă dintre cele comparate.

## Cine vizează certificatele medicale dacă firma nu are medic de întreprindere?

**Spetă:**

„Am o nelămurire legată de Ordinul nr. 1.092/745/2020 pentru aprobarea modelului unic al certificatului medical și a instrucțiunilor privind utilizare și modul de completare a certificatelor medicale. În instrucțiuni la art. 3 alin. (6) spune că: „Exemplarul 1 rămâne la angajator, atașat la fișa angajatului, și va fi vizat, DUPĂ CAZ, de medicul de întreprindere, în cazul asiguraților salariați.”

Întrebarea este ce înseamnă DUPĂ CAZ? În cazul unor firme mici care nu au medic de întreprindere, cine vizează medicalele când este cazul? Se pot plăti dacă nu ai viza medicului de întreprindere?”

**Soluția specialistului:**

În legislația în vigoare nu este reglementată **obligația angajatorului de a avea medic de întreprindere**. Mai mult, legislația în vigoare nu definește medicul de întreprindere. Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor prevede în art. 4 alin. (1) că supravegherea sănătății lucrătorilor este asigurată de către medicii specialiști de medicină a muncii.

Așadar, **legislația reglementează obligația angajatorilor de a supraveghea sănătatea lucrătorilor** prin medicii specialiști de medicină a muncii. În aceste condiții, considerăm că expresia „după caz” înseamnă că certificatul medical va fi vizat de medicul de întreprindere, dacă există în unitate un astfel de medic.

**Neexistând obligația legală** a angajatorilor de a avea medic de întreprindere, indemnizația medicală suportată din FNUASS trebuie să fie restituită angajatorilor și în situația în care certificatul medical nu cuprinde viza medicului de întreprindere.



# Articole de specialitate

## Aveți dreptul să monitorizați ce fac angajații pe calculatoarele de serviciu?

**Răspunsul este da. Ca angajator, aveți dreptul să verificați dacă salariații dvs. fac într-adevăr munca pentru care îi plătiți sau dacă, în timpul orelor de program, se ocupă cu discuții private pe e-mail, stau pe Facebook sau accesează pe Internet tot felul de site-uri fără legătură cu job-ul. Și toate astea folosind calculatoarele firmei. Da, e dreptul dvs., dar trebuie să fiți atent la câteva aspecte.**

În jurisprudența Curții Europene a Dreptului Omului (CEDO) există un caz foarte sugestiv pe acest subiect al legalității monitorizării angajaților la locul de muncă. Concret, un angajat a dat în judecată compania la care lucra pe motiv că a fost concediat abuziv după ce s-a descoperit că poartă discuții private cu prietena sa pe e-mail în timpul programului, deși regulamentul intern interzicea astfel de discuții și le încadra ca abateri disciplinare.

Inițial, atunci când angajatorul i-a adresat întrebări privind natura comunicărilor sale pe e-mail, angajatul în cauză a spus că acestea au caracter pur profesional și că se leagă de atribuțiile sale de a oferi consultanță online clienților.

Transcriptul respectivelor comunicări a arătat însă în mod clar că e vorba despre discuții private, ca urmare, în baza acestei probe de încălcare a regulamentului intern, angajatul a fost concediat. Mai mult chiar, acest transcript a fost pus la dispoziția colegilor săi, care au comentat între ei detaliile conținute de acele discuții private.

**Angajatul și-a dat în judecată angajatorul, considerând că i-a fost afectat dreptul la viața privată.**

Instanțele din România au validat însă decizia de concediere, apreciind-o ca fiind legală. Iar CEDO a menținut acest punct de vedere, remarcând faptul că angajatorul a accesat contul de e-mail al angajatului cu convingerea că va găsi acolo mesaje în legătură cu munca, din moment ce reclamantul susținuse că folosise serviciul de e-mail doar pentru a oferi consultanță clienților.

Dar Marea Cameră a CEDO a răsturnat decizia și i-a dat dreptate salariatului, dintr-un motiv foarte interesant. Concret, instanța CEDO nu a contestat faptul că acesta purtase discuții private pe calculatorul firmei, în timpul programului, n-a contestat nici justificarea oferită de angajator – fapta era prevăzută în regulamentul intern ca abatere disciplinară și, în plus, toți angajații fuseseră notificați că e posibil să le fie urmărite comunicările pe e-mail.

Problema remarcată de Curte a fost însă că această notificare nu s-a realizat **anterior** monitorizării, cum era normal, ci **după**. Cu alte cuvinte, salariatul a aflat că poate fi monitorizat după ce, în realitate, deja fusese monitorizat. Iar acest element a fost considerat decisiv de Curte, care a apreciat că monitorizarea este legitimă doar în cazul în care există o notificare prealabilă a celui vizat. Altfel, salariatul ar avea o așteptare rezonabilă ca discuțiile sale să fie confidențiale, chiar dacă acestea se poartă la locul de muncă, pe calculatorul firmei.

**Rețineți, deci!** Monitorizarea angajaților dvs. este perfect legală, doar că aceștia trebuie informați înainte, fără echivoc, că există această posibilitate, cu precizarea scopurilor și motivațiilor acestei monitorizări.