



**Calculul indemnizației medicale în  
cazul unui accident de muncă neconfirmat**

**Contractul salariatei gravide nu  
poate înceta în perioada de probă**

**Situații în care un salariat  
poate fi concediat, deși nu a greșit cu nimic**

# 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 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

Angajatorii români preferă tinerețea în locul experienței ..... 2

**Noutăți legislative** ..... 3

### Din practică

Calculul indemnizației medicale în cazul unui accident de muncă neconfirmat ..... 5

Cum se gestionează concediul medical al unei salariate care lucrează la mai mulți angajatori ..... 6

Ce curs valutar de schimb se ia în calcul la plata asigurării voluntare de sănătate? ..... 7

Stabilirea indemnizației medicale în cazul unui cumul de contracte la același angajator ..... 8

Încălcarea interdicției de a face angajări pe perioada aplicării măsurii Kurzarbeit. Consecințe ..... 8

Tratatul fiscal al premiilor acordate salariaților ..... 9

Contractul salariatei gravide nu poate înceta în perioada de probă ..... 10

Calculul stagiului de cotizare nu depinde de durata muncii menționată în CIM ..... 11

Certificatul medical cod 51 nu trebuie însoțit de decizie de carantină ..... 12

Acordarea concediului medical fără stagiul de cotizare ..... 12

Gestionarea accidentului de muncă în cazul unui angajat cu cumul de contracte ..... 13

Modalitatea de recuperare a indemnizației de carantină acordate necuvenit ..... 14

Cum se calculează numărul mediu de angajați în perioadele în care s-a aplicat măsura Kurzarbeit? ..... 15

Angajatorul nu poate revoca o decizie de sancționare comunicată deja celui sancționat ..... 15

Un salariat este trimis de angajator la un curs în alt oraș. Primește diurnă sau tichete de masă? ..... 16

I se poate plăti unui salariat un bonus după ce i-a încetat contractul de muncă? ..... 17

Salariatul detașat în străinătate beneficiază de zile libere de sărbătorile legale? ..... 18

Cum face un PFA dovada asigurării în sistemul de sănătate ..... 19

### Instanța a decis

Unui angajator i-a fost refuzată decontarea indemnizației Kurzarbeit. Ce a decis instanța ..... 19

### Articole de specialitate

Situații în care un salariat poate fi concediat, deși nu a greșit cu nimic ..... 20

Știați că aceeași abatere disciplinară poate fi sancționată în moduri diferite? ..... 21

Activitatea obișnuită, de zi cu zi, la serviciu poate fi considerată formare profesională? ..... 22

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Căștigul salarial mediu lunar, în creștere ..... 24

# Angajatorii români preferă tinerețea în locul experienței

de Gabriela Diță



Angajatorii se fereșc să recruteze persoane (să le zicem) mai mature. Din mai multe motive: ei le reproșează persoanelor respective că sunt mai încete, că se adaptează greu, că au anumite obiceiuri de lucru dificil de schimbat, că le lipsesc energia, ambiția și dorința de a învăța, că nu sunt interesate de noile tehnologii – mai pe scurt, că nu corespund cerințelor actuale ale pieței muncii.

Desigur, lucrurile variază de la caz la caz. Sunt domenii unde aceste argumente funcționează, dar și domenii unde entuziasmul și tinerețea nu valorează mare lucru și unde, din contră, contează competența și experiența obținute în urma unei practici îndelungate. Și e vorba aici atât de medici, avocați, profesori, contabili etc., cât și de sudori, electricieni, bucătari, mecanici, instalatori, zidari (meserii care necesită o calificare serioasă).

Dar, oricum, chiar și angajatorii reticenți față de ideea de a angaja persoane mature trebuie să țină cont de un lucru: angajații trecuți, să zicem, de 50 de ani sunt mai stabili. Ei nu mai sunt presați de nevoi ca achiziționarea unei locuințe sau a unei mașini (și-au rezolvat deja aceste nevoi), ca urmare nu fug la prima firmă care le oferă cu 200 de lei mai mult.

Plus că, tocmai datorită faptului că nu sunt presați de necesități majore, ei pot munci mai mult și pe bani mai puțini decât tinerii. E foarte probabil chiar ca stimulentele lor cel mai mare să nu îl constituie banii în sine, adică salariul, ci acumularea de vechime în câmpul muncii, pentru a fi siguri că vor beneficia mai târziu de o pensie.

Alte avantaje legate de vârstă: angajații maturi sunt capabili să pună ordine într-un mediu plin de tineri entuziaști, dar care acționează haotic, le pot arăta juniorilor cum să facă față unor situații deosebite (cu care ei s-au confruntat deja), impun un anumit respect și aduc credibilitate în relația cu clienții și cu alte persoane din afara firmei (parteneri, furnizori etc.).

Totuși, în ciuda acestor argumente, pe piața muncii se practică în mod clar discriminarea în funcție de vârstă, lucru favorizat și de faptul că nicio lege din România nu poate obliga un angajator să angajeze o anumită persoană.

E-adevărat, o persoană discriminată pe motiv de vârstă se poate adresa instanței de judecată, dar, în marea majoritate a cazurilor, acest lucru nu se întâmplă. Mulți nu-și cunosc drepturile și, pe deasupra, lucrurile sunt relative – dovada că ai fost discriminat se face destul de greu și, dat fiind că nu există tribunale specializate, rezolvarea acestor cazuri durează foarte mult.

Singura îmbunătățire a situației ar putea veni de la Legea nr. 76/2002 care, la art. 85 alin. (1), spune că:

„(1) Angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, șomerii în vârstă de peste 45 de ani (...) primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din această categorie, o sumă în cuantum de 2.250 lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni.”

Să primești în fiecare lună 2.250 de lei și să îți rezolvi simultan problema forței de muncă pe un anumit post constituie o combinație destul de atractivă.

# Noutăți legislative

## **Șomaj tehnic. Modelele documentelor necesare solicitării indemnizației de la buget pentru profesioniști, cei care au obținut venituri exclusiv din drepturi de autor și drepturi conexe, persoanele cu convenții civile conform Legii nr. 1/2005, precum și celor cu contracte de activitate sportivă**

Prin Ordinul nr. 1.004/2021 s-a aprobat modelul cererilor și al declarațiilor pe propria răspundere pentru:

a) profesioniști reglementați de art. 3 alin. (2) din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare;

b) persoanele fizice care obțin venituri exclusiv din drepturile de autor și drepturile conexe, astfel cum sunt reglementate de Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

c) persoanele care au încheiate convenții individuale de muncă în baza Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției, republicate, cu modificările ulterioare;

d) pentru structura sportivă și persoanele prevăzute la art. 671 alin. (1) lit. a)-c) din Legea educației fizice și sportului nr. 69/2000, dacă contractul de activitate sportivă a fost suspendat din inițiativa structurii sportive.

*(Ordin al ministrului muncii și protecției sociale nr. 1.004 din 27 octombrie 2021 privind aprobarea modelului cererii și al declarației pe propria răspundere prevăzute la art. 7 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, publicat în Monitorul Oficial nr. 1.046 din 2 noiembrie 2021)*

## **Șomaj tehnic pentru angajatori. Documentele necesare**

Prin Ordinul nr. 947/2021 s-au aprobat modelele cererilor, declarației pe propria răspundere și listei persoanelor care urmează să beneficieze de plata indemnizației prevăzute la art. 1 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

În declarația pe propria răspundere, administratorul sau reprezentantul legal al angajatorului va completa următoarele:

- activitatea/activitățile întreruptă/întrerupte temporar potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în contextul creșterii incidenței răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 și al măsurilor pentru diminuarea impactului tipului de risc prevăzute de hotărârile Guvernului pentru prelungirea stării de alertă pe teritoriul României;

- codul/codurile CAEN corespunzător/corespunzătoare activității/activităților întrerupte;

- actele normative emise de administrația publică centrală și/sau hotărârile comitetului județean/al municipiului București pentru situații de urgență.

Totodată, în Lista persoanelor pentru care se solicită acordarea sumelor necesare plății indemnizației prevăzute la art. 1 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2021 apare data suspendării contractului individual de muncă.

Astfel, în cazul suspendării contractului individual de muncă conform art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, contractul de muncă se suspendă cel târziu anterior primei zile de șomaj tehnic și se transmite în ReviSal.

*(Ordin al ministrului muncii și protecției sociale nr. 947/2021 privind aprobarea modelului*

# Din practică

## Calculul indemnizației medicale în cazul unui accident de muncă neconfirmat

**În ultima săptămână din octombrie un salariat a avut un accident de traseu și a prezentat un concediu medical cu cod de indemnizație 02. S-a demarat cercetarea evenimentului, însă este foarte posibil ca până la data de 25 noiembrie să nu fie finalizată procedura. Dorim să știm cum se plătește medicalul și dacă se raportează în D112 în cazul în care nu poate fi vizat de Casa de pensii până la momentul depunerii declarației.**

### **Soluția specialistului:**

Conform art. 67 alin. (1) din Normele de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate:

Art. 67. – (1) În cazul certificatelor de concedii medicale completate cu codurile de indemnizație 02, 03, 04 și 10 ca urmare a unui accident de muncă, dar fără avizul casei teritoriale de pensii/direcției de sănătate publică, calculul și plata indemnizațiilor se vor realiza conform prevederilor O.U.G. nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la concediile și indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite, respectiv la concediile și indemnizațiile pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă.

(2) La sfârșitul fiecărei luni casele teritoriale de pensii transmit caselor de asigurări de sănătate codurile numerice personale și numele cazurilor

care au primit confirmarea de accident de muncă sau boală profesională.

(3) Decontarea cheltuielilor aferente indemnizațiilor prevăzute la alin. (1) se va face între Casa Națională de Pensii Publice și Casa Națională de Asigurări de Sănătate prin intermediul caselor teritoriale, după primirea confirmării caracterului de accident de muncă sau de boală profesională.

(4) În vederea decontării cheltuielilor aferente indemnizațiilor prevăzute la alin. (1), casele de asigurări de sănătate vor depune facturile însoțite de un borderou centralizator și copiile certificatelor medicale la casa teritorială de pensii pe raza căreia a fost înregistrat accidentul de muncă sau a fost declarată boala profesională.

(5) Borderoul centralizator va cuprinde următoarele informații: codul numeric personal (CNP), seria și numărul certificatelor de concedii medicale, sumele aferente indemnizațiilor plătite pe baza certificatelor de concedii medicale respective.

(6) Termenul de depunere a documentelor de plată este data de 25 a lunii următoare celei în care s-a primit de către casa de asigurări de sănătate confirmarea caracterului de accident de muncă sau de boală profesională.

(7) Decontarea se va face în termen de 30 de zile calendaristice de la data depunerii documentelor la casa teritorială de pensii.

# Calculul stagiului de cotizare nu depinde de durata muncii menționată în CIM

**Pentru calculul stagiului de cotizare pentru asigurări de sănătate se iau în considerare și perioadele lucrate cu timp parțial, indiferent dacă perioada contractuală este de 8 ore sau de 2 ore. În acest sens, pentru calculul stagiului de cotizare pentru asigurări de sănătate nu contează perioada lucrată, ci perioada contractuală în care s-a obținut venit de natură salarială ca bază a calcului contribuțiilor sociale de sănătate. Care este bază legală a acestei interpretări?**

## **Soluția specialistului:**

Conform art. 222 alin. (1) din Legea nr. 95/2006, sunt asigurați, potrivit prezentei legi:

a) toți cetățenii români cu domiciliul sau reședința în țară;

b) cetățenii străini și apatrizii care au solicitat și au obținut prelungirea dreptului de ședere temporară ori au domiciliul în România;

c) cetățenii statelor membre ale UE, SEE și Confederației Elvețiene care nu dețin o asigurare încheiată pe teritoriul altui stat membru care produce efecte pe teritoriul României, care au solicitat și au obținut dreptul de rezidență în România, pentru o perioadă de peste 3 luni;

d) persoanele din statele membre ale UE, SEE și Confederației Elvețiene care îndeplinesc condițiile de lucrător frontalier și anume desfășoară o activitate salariată sau independentă în România și care rezidă în alt stat membru în care se întoarce de regulă zilnic ori cel puțin o dată pe săptămână.

e) pensionarii din sistemul public de pensii care nu mai au domiciliul în România și care își stabilesc reședința pe teritoriul unui stat membru al UE, al unui stat aparținând SEE sau al Confederației Elvețiene, respectiv domiciliul pe teritoriul unui stat cu care România aplică un acord

bilateral de securitate socială cu prevederi pentru asigurarea de boală-maternitate.

(2) În cazul persoanelor prevăzute la alin. (1) care se încadrează în categoria celor care realizează veniturile prevăzute la art. 155 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, calitatea de asigurat în sistemul de asigurări sociale de sănătate și dreptul la pachetul de bază se acordă de la data începerii raporturilor de muncă/serviciu.

La art. 155 alin. (1) lit. a) sunt prevăzute veniturile din salarii și asimilate salariilor. Prin urmare, persoanele care realizează venituri din salarii sunt asigurate în sistemul de sănătate și au dreptul la pachetul medical de la data începerii raporturilor de muncă.

Textul legal citat nu distinge după cum veniturile din salarii sunt realizate în baza unui CIM cu normă întreagă sau cu timp parțial. Cu alte cuvinte, nu se menționează că este necesar un stagiul de cotizare proporțional cu durata muncii.

Conform art. 267 alin. (1) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, pentru persoanele care realizează veniturile prevăzute la art. 155 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, calitatea de asigurat încetează în termen de 3 luni de la data încetării raporturilor de muncă/serviciu.

În consecință, indiferent de durata muncii menționată în contractul individual de muncă, salariații sunt asigurați în sistemul de sănătate de la data începerii raportului de muncă și durează până la împlinirea termenului de 3 luni de la data încetării raporturilor de muncă.

# Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

## Câștigul salarial mediu lunar, în creștere



Câștigul salarial mediu nominal lunar a înregistrat creșteri în luna septembrie 2021 atât la nivel brut, cât și net. Astfel, câștigul salarial mediu nominal brut a fost 5.732 lei, cu 44 lei (+0,8%) mai mult decât în luna precedentă, august 2021. Iar câștigul salarial mediu nominal net a fost 3.517 lei, în creștere cu 30 lei (+0,9%) față de august.

Chiar și în comparație cu luna septembrie a anului anterior, câștigul salarial mediu nominal net din septembrie 2021 a crescut cu 5,9%, potrivit datelor Institutului Național de Statistică (INS).

**Cele mai mari valori ale câștigului salarial mediu nominal net** s-au obținut în activități de servicii în tehnologia informației, inclusiv activități de servicii informatice (8.578 lei), precum și în extracția petrolului brut și a gazelor naturale (8.217 lei), în timp ce valorile cele mai mici au fost înregistrate în hoteluri și restaurante (1.929 lei), urmate de fabricarea articolelor de îmbrăcăminte (2.015 lei).

Conform INS, nivelul câștigului salarial mediu net a crescut în majoritatea activităților din sectorul economic în septembrie 2021 comparativ cu august 2021 și a fost determinat de acordarea de prime ocazionale, drepturi în natură și ajutoare bănești, sume din profitul net și alte fonduri, inclusiv bilete de valoare. De asemenea, creșterile câștigului salarial mediu net s-au datorat și realizărilor de producție sau a încasărilor mai mari.

**Cele mai semnificative creșteri ale câștigului salarial mediu net** la nivel de secțiuni/diviziuni CAEN Rev.2 s-au înregistrat în septembrie 2021 comparativ cu august 2021 la fabricarea produselor de coșerie și a produselor obținute din prelucrarea șteiului (14,8%), respectiv în extracția petrolului brut și a gazelor naturale (12%). La polul opus, **cele mai semnificative scăderi ale câștigului salarial mediu net** la nivel de secțiuni/diviziuni CAEN Rev.2 au fost înregistrate în alte activități extractive, cu 7,9 puncte procentuale, respectiv cu 7,2% în intermediari financiare (cu excepția activităților de asigurări și ale fondurilor de pensii).

**În sectorul bugetar** se remarcă creșteri ale câștigului salarial mediu net în septembrie comparativ cu luna august atât în învățământ (+7,6%, ca urmare a reluării plății cu ora a cadrelor didactice), cât și în administrația publică, respectiv în sănătate și asistență socială (+0,5% fiecare).

Câștigul salarial mediu brut lunar este determinat prin raportarea sumelor brute plătite din fondul de salarii, din profitul net și alte fonduri (exclusiv sumele compensatorii, sumele plătite retroactiv ca urmare a câștigării în instanță a drepturilor bănești aferente anilor anteriori) la numărul mediu al salariaților.