



- ✓ **Calculul indemnizației de concediu medical pentru un salariat care în ultimele 6 luni a fost în șomaj**
- ✓ **Procedura contestării deciziei de recalculare a pensiei. Documente necesare**
- ✓ **Salariatul aflat în delegație lipsește o zi nemotivat. Mai are dreptul la diurnă?**

# 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  
consultant fiscal Irina Dumitrescu

**Manager proiect:**  
Alexandra Dumitrache  
**Manager Centru de Profit:**  
Georgiana Bălașa

**Director Creație-Producție:**  
Cristina Straton  
**DTP:** Mirela Vasilescu  
**Corectură:** Anca Totoescu

**Fotografii:** freepik.com

**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

© 2024 – RENTROP & STRATON  
ISSN 2668-7283  
ISSN-L 2668-7283

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din această lucrare nu poate fi reprodușă, 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 greșeală subtilă care apare la sancționarea unei abateri disciplinare . . . . . 2

**Noutăți legislative** . . . . . 3

### Din practică

Un cetățean străin prestează în țara sa activitate pentru o firmă din România. Ce obligații are firma din România? . . . . . 7

Calculul indemnizației de concediu medical pentru un salariat care în ultimele 6 luni a fost în șomaj . . . . . 9

Perioada de studii universitare nu constituie stagiul de cotizare dacă studiile nu au fost încă finalizate . . . . . 10

Procedura contestării deciziei de recalculare a pensiei. Documente necesare . . . . . 11

Ce regim fiscal are partea din contribuția pentru pensie facultativă care depășește plafonul anual de 400 euro? . . . . . 13

«Avansul din salariu» nu este reglementat nicăieri în lege . . . . . 13

Cum se calculează sporul pentru orele suplimentare efectuate în weekend sau în zi de sărbătoare legală? . . . . . 14

Salariatul aflat în delegație lipsește 1 zi nemotivat. Mai are dreptul la diurnă? . . . . . 15

O salariată aflată în CCC beneficiază de o asigurare privată de sănătate. Mai are dreptul să primească indemnizația de CCC? . . . . . 16

Concediul de odihnă efectuat în perioada în care salariatul este detașat face parte din perioada de detașare? . . . . . 17

Persoanele cu contract de mandat au dreptul la concediu medical? . . . . . 17

Obligații care apar la încetarea unui contract de prestări servicii ReviSal . . . . . 18

### Instanța a decis

Lipsa sancțiunilor disciplinare, condiție pentru acordarea unui bonus salarial . . . . . 19

### Articole de specialitate

Da, aveți dreptul să stabiliți obiective de performanță pentru salariații dvs. Dar atenție la acest aspect! . . . . . 20

Demisie sau încetarea contractului de muncă prin acordul părților? . . . . . 21

Probleme practice care apar la recuperarea prejudiciului produs de un salariat . . . . . 22

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Viitorul pieței muncii. Transformarea digitală și adaptabilitatea, factori esențiali pentru succesul companiilor . . . . . 23

# O greșeală subtilă care apare la sancționarea unei abateri disciplinare

de Gabriela Diță



Un salariat comite o abatere disciplinară în urma căreia angajatorul suferă un prejudiciu material. E o situație întâlnită frecvent în cadrul relațiilor de muncă și care poate implica, pe lângă sancțiunea disciplinară, și una patrimonială (angajatorul poate solicita în instanță despăgubiri care să acopere prejudiciul suferit).

Doar că lucrurile trebuie gestionate cu atenție, deoarece există riscul ca, din cauza unei greșeli banale, prejudiciul să nu mai poată fi recuperat.

Concret, greșeala constă în faptul că angajatorul se grăbește și cercetează întâi fapta din punct de vedere disciplinar. Or, ce se întâmplă dacă, în urma cercetării, se impune desfacerea disciplinară a contractului de muncă al salariatului? Odată concediat, acesta poate să dispară din peisaj și să devină astfel imposibil de găsit.

Din acest motiv, se recomandă ca, pus în situația să aleagă între răspunderea disciplinară și cea patrimonială, angajatorul să înceapă cu cea de-a doua: el trebuie să evalueze prejudiciul, să vadă în ce condiții ar putea fi acesta recuperat și să calculeze în ce interval de timp s-ar finaliza recuperarea prin rețineri din salariu, ținând cont că reținerile din salariu nu pot depăși 1/3 din salariul lunar net.

În plus, el, angajatorul, trebuie să aibă în vedere și varianta încheierii unui acord cu salariatul, caz în care este posibilă recuperarea echivalentului a 5 salarii minime pe economie, fără să se ajungă în instanță.

Este vorba, deci, despre o analiză destul de meticuloasă care trebuie făcută înainte de cercetarea disciplinară, altfel există riscul ca salariatul să fie concediat și acoperirea prejudiciului să devină astfel puțin probabilă: salariatul va pleca pur și simplu și angajatorul se va pune singur în situația de a alerga după el.

Desigur, cumulul răspunderii disciplinare cu cea patrimonială nu este obligatoriu. Nu orice abatere disciplinară se soldează cu producerea unui prejudiciu și, viceversa, nu orice faptă prin care salariatul i-a produs angajatorului un prejudiciu este simultan și o abatere disciplinară. Răspunderea patrimonială nu exclude, așadar, răspunderea disciplinară, dar nici nu o presupune neapărat.

# Noutăți legislative

## Beneficiarii pensiei de invaliditate

Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii, intrată în vigoare la 1 septembrie 2024, enumeră, la art. 14, perioadele asimilate care pot fi valorificate pentru obținerea unei categorii de pensie în condițiile prevăzute de lege. Aceste perioade sunt cele în care asiguratul:

a) a urmat cursurile de zi sau, după caz, cu frecvență ale învățământului universitar, organizat potrivit legii, pe durata normală a studiilor respective ori a unui ciclu de studii universitare, de formare inițială, cu condiția absolvirii acestora/acestui cu diplomă, diplomă de licență, diplomă de master sau diploma de doctor, după caz;

b) a satisfăcut serviciul militar ca militar în termen sau militar cu termen redus, a fost concentrat, mobilizat sau în prizonierat;

c) a beneficiat în perioada 1 aprilie 2001 – 1 ianuarie 2006 de indemnizații de asigurări sociale, acordate potrivit legii;

d) a beneficiat, începând cu data de 1 ianuarie 2005, de concediu pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de accident de muncă și boli profesionale;

e) a beneficiat, începând cu data de 1 ianuarie 2006, de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, respectiv 7 ani.

În această enumerare se observă că nu mai figurează perioadele în care asiguratul a beneficiat de pensie de invaliditate, așa cum stabilea până acum Legea nr. 263/2010.

Încă și mai important, persoanele care beneficiază de pensie de invaliditate, indiferent de grad, pot în prezent să desfășoare anumite activități profesionale.

Astfel, art. 62 din Legea pensiilor prevede că, în raport cu gradul de diminuare a capacității de muncă, invaliditatea este:

a) de gradul I, caracterizată de deficiența funcțională gravă, capacitate de autoservire pierdută;

b) de gradul II, caracterizată de deficiența funcțională accentuată și capacitate de autoservire păstrată parțial;

c) de gradul III, caracterizată de deficiența funcțională medie și capacitatea de autoservire păstrată.

**Pentru oricare dintre gradele de invaliditate, în funcție de diminuarea capacității de muncă și tipul raportului de muncă, capacitatea de muncă poate fi considerată păstrată pentru anumite activități profesionale.**

Evaluarea capacității de muncă, în vederea stabilirii gradului de invaliditate, se face, la cerere, până la data împlinirii vârstei standard de pensionare, de către medicul specializat în expertiza medicală a capacității de muncă din cadrul Institutului Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă (INEMRCM).

Pentru evaluarea capacității de muncă, cererea și documentele medicale ale solicitantului se depun la cabinetul de expertiză medicală a capacității de muncă din subordinea INEMRCM, în funcție de domiciliul solicitantului, de către acesta, respectiv de către aparținător, în cazul persoanelor nedeplasabile.

În urma examinării clinice, a analizării documentelor medicale prezentate și, după caz, a avizului INEMRCM, medicul expert al asigurărilor sociale completează raportul de expertiză medicală a capacității de muncă și emite decizia medicală asupra capacității de muncă. În situația în care, pentru emiterea acestei decizii medicale, sunt necesare investigații sau examinări de specialitate suplimentare, medicul expert al asigurărilor sociale propune, după caz, prelungirea duratei concediului pentru incapacitate temporară de muncă, în condițiile legii.

Decizia medicală asupra capacității de muncă se emite în termen de 30 de zile de la data înregistrării cererii și se comunică în termen de 5 zile de la emitere. Ea poate fi contestată în termen de 30 de zile de la comunicare, la cabinetul de expertiză medicală a capacității de muncă emitent al deciziei. Contestația se soluționează de către comisiile medicale regionale de contestații.

De asemenea, trebuie menționat că dacă, anterior, indemnizația de însoțitor era calculată la 80% din punctul de pensie, potrivit Legii nr. 360/2023

# Din practică

## Un cetățean străin prestează în țara sa activitate pentru o firmă din România. Ce obligații are firma din România?

**Societatea noastră dorește angajarea unui cetățean străin (UE) ca agent de vânzări pentru promovarea și vânzarea produselor noastre pe piața UE. Acest cetățean străin, angajat ca agent, nu va lucra în România, ci doar în statul UE respectiv. Ce procedeu de angajare trebuie efectuat după obținerea NIF-ului? La locul desfășurării activității putem să trecem teren-clienți, iar orarul de lucru să fie cel obișnuit al firmei noastre? Impozitarea, contribuțiile CAS și CASS se rețin și se plătesc aici în România sau în țara al cărei cetățean este?**

### **Soluția specialistului:**

Din contractul individual de muncă trebuie să rezulte că locul de muncă este pe teritoriul statului X.

Dacă salariatul folosește tehnologia informației în prestarea activității (telefon, laptop etc.), se poate încheia contract individual de muncă cu clauză de telemuncă, în care se va menționa, pe lângă celelalte elemente obligatorii ale acestui tip de contract, și locul muncii – teritoriul statului X.

Problema ține însă de locul de muncă al persoanei în cauză. Conform art. 2 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă:

În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) telemunca – forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își

îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

Astfel, dacă cetățeanul în cauză prestează activitate folosind tehnologia informației și locul de muncă nu este un loc organizat al angajatorului, se poate încheia un contract individual de muncă cu clauză de telemuncă.

Conform art. 5 alin. (2) lit. a) din aceeași Lege nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă:

(2) În cazul activității de telemuncă, contractul individual de muncă conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, următoarele:

a) precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă;

b) perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;

c) Abrogată prin punctul 3. din O.U.G. nr. 36/2021 începând cu 06.05.2021;

d) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;

# Probleme practice care apar la recuperarea prejudiciului produs de un salariat

**Atunci când un salariat îi produce o pagubă angajatorului său, acesta din urmă își poate recupera paguba operând rețineri din salariul angajatului, dar doar în baza unei hotărâri judecătorești definitive. Într-adevăr, potrivit art. 169 alin. (2) din Codul muncii, reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească, fapt care înseamnă din start pierderi de timp și bătăi de cap suplimentare.**

Problemele pentru angajator nu se opresc însă aici. Alt neajuns îl constituie faptul că respectivele rețineri din salariu nu pot depăși, o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv – conform art. 257 alin. (2) din Codul muncii.

Cu alte cuvinte, recuperarea prejudiciului va fi lentă, întinsă pe o perioadă mai lungă și nu va implica niciun fel de dobânzi sau penalități. Salariatul va plăti fix suma stabilită de instanță, într-un interval care poate ajunge chiar și la câțiva ani, la adăpost de efectele inflației.



Abia în cazul în care prejudiciul produs de salariat este atât de mare încât acesta nu poate fi recuperat prin aceste rate în mai puțin de 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul va putea proceda la executarea silită a bunurilor salariatului, potrivit art. 259 din Codul muncii.

Și lucrurile nu pot fi grăbite în niciun fel: chiar dacă e clar de la bun început că nu se va reuși acoperirea prejudiciului în cei 3 ani, angajatorul tot trebuie să aștepte epuizarea acestui termen înainte de a trece la executarea bunurilor salariatului. Cu riscurile de rigoare, pentru că în 3 ani se pot întâmpla multe – de exemplu, salariatul își poate înstrăina bunurile cele mai importante, astfel încât la sfârșitul acestui termen angajatorul să nu mai aibă ce să execute silit.

Problemele continuă apoi. Astfel, e posibil ca salariatul să aibă și alți creditori, de exemplu o bancă. Or, salariatul este protejat numai în raport cu angajatorul lui, nu și în raport cu banca. Aceasta din urmă va avea dreptul de a realiza executarea silită de îndată, fără a aștepta și fără a se limita la o treime din salariu.

Angajatorul se va afla astfel în situația cea mai dezavantajoasă dintre toți creditorii salariatului, va fi practic ultimul care să își acopere creanța, adică să își recupereze paguba produsă de salariat.

Prevederile legale chiar nu îl ajută, iar asta face ca singura măsură cu adevărat eficientă să fie cea preventivă.

Angajatorul trebuie să ia măsuri pentru a preveni evenimentele care îi pot cauza pagube (furturi, incendii, distrugerii de orice fel), deoarece, odată ce paguba a fost produsă, recuperarea integrală a acesteia este adesea iluzorie.

# Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

## Viitorul pieței muncii. Transformarea digitală și adaptabilitatea, factori esențiali pentru succesul companiilor

Viitorul pieței muncii se conturează sub influența unor transformări majore, precum digitalizarea accelerată și adoptarea inteligenței artificiale (AI). Companiile din Europa de Est vor trebui să se adapteze rapid la noile tehnologii, să implementeze practici sustenabile și să ofere soluții flexibile de muncă, pentru a rămâne competitive. Cu o economie în plină tranziție, liderii din regiune se confruntă cu provocări legate de deficitul de competențe digitale, dar și cu oportunități în ceea ce privește creșterea productivității și eficienței. Forța de muncă va crește în Europa de Est, în următorii cinci ani, potrivit estimărilor a 60% dintre executivii care conduc companii de top din întreaga lume, se arată în studiul „CxO Priorities 2024”, realizat de firma globală de consultanță în management, Horváth.

Studiul evidențiază și câteva direcții pe care angajatorii trebuie să le ia în considerare pentru a face față schimbărilor majore pe piața muncii. Cele mai importante teme abordate includ avansul rapid al transformării digitale, utilizarea pe scară largă a inteligenței artificiale, necesitatea creșterii sustenabilității, precum și reconfigurarea mediului de lucru.

### 1. Transformarea digitală și utilizarea AI

Transformarea digitală este recunoscută ca o prioritate strategică principală pentru companii la nivel global, iar tehnologiile AI joacă un rol central

în acest proces. Companiile sunt sub presiune să adopte soluții AI pentru a-și optimiza operațiunile și pentru a deveni mai competitive. Totuși, studiul subliniază faptul că mulți lideri de organizații nu sunt pe deplin pregătiți să gestioneze această tranziție. Pentru a evita eșecurile legate de implementarea AI, Horváth sugerează adoptarea unor strategii clare și orientarea spre educarea și formarea angajaților în utilizarea acestor tehnologii.

### 2. Impactul asupra forței de muncă

Tehnologiile emergente nu doar că modifică structura organizațiilor, ci și forța de muncă. Automatizarea și AI determină schimbări semnificative în profilurile locurilor de muncă, cu accent pe dezvoltarea competențelor digitale. Se preconizează că va crește cererea pentru angajați cu expertiză în domenii precum analiza datelor, dezvoltarea de software și managementul sistemelor de AI. Pe de altă parte, locurile de muncă repetitive și cele care implică sarcini de rutină sunt în pericol de a fi automatizate.

Astfel, angajatorii trebuie să investească în dezvoltarea competențelor angajaților pentru a facilita tranziția la noile cerințe tehnologice. Formarea continuă și perfecționarea personalului devin factori critici pentru menținerea competitivității.

În următorii cinci ani, se preconizează o creștere a forței de muncă în Europa de Est, conform estimărilor a 60% dintre executivi. În Europa

de Vest, însă, numărul locurilor de muncă este de așteptat să rămână constant, cu excepția Germaniei, unde se anticipează o scădere semnificativă a acestora, ca urmare a automatizării și a optimizării digitale.

### 3. Flexibilitatea și schimbarea mediului de lucru

O altă tendință identificată în studiu este importanța tot mai mare a flexibilității la locul de muncă. Pandemia COVID-19 a accelerat adoptarea modelelor de muncă hibridă, iar aceasta rămâne o cerință esențială pentru angajați și în 2024. Organizațiile sunt îndemnate să creeze medii de lucru flexibile care să permită echilibrarea între munca la distanță și cea la birou. Acest lucru impune o adaptare rapidă la noile tehnologii de colaborare digitală, precum și o schimbare a culturii organizaționale. Liderii de companii trebuie să găsească modalități de a menține angajamentul și productivitatea echipelor dispersate geografic, în timp ce oferă flexibilitate angajaților.

### 4. Sustenabilitatea ca prioritate

Un alt punct important al studiului este accentul tot mai mare pus pe sustenabilitate. Din ce în ce mai multe companii recunosc că viitorul afacerilor depinde de integrarea practicilor durabile în strategia lor. Inițiativele de reducere a emisiilor de carbon, utilizarea eficientă a resurselor și adoptarea unor modele de afaceri circulare devin critice pentru succesul pe termen lung.

Comaniile sunt sfătuite să dezvolte strategii clare de sustenabilitate, care nu doar să respecte reglementările în vigoare, ci să devină un factor diferențiator pe piață. Totodată, se remarcă o legătură între creșterea atractivității pentru angajați și angajamentul companiei față de sustenabilitate, tinerii profesioniști fiind din ce în ce mai atrași de companii cu o viziune ecologică clară.

### 5. Pregătirea pentru creștere într-un mediu incert

Pe măsură ce mediul economic devine tot mai incert, o altă prioritate evidențiată este pregătirea

pentru creștere în aceste condiții. Liderii organizațiilor trebuie să dezvolte planuri flexibile, care să permită ajustări rapide în funcție de evoluțiile economice și geopolitice. Studiul recomandă concentrarea pe inițiative de creștere durabilă, investiții inteligente și eficientizarea operațională, pentru a rămâne competitiv și a valorifica oportunitățile care apar.

#### Ce ar trebui să rețină angajatorii?

- ✓ **Tehnologia și AI sunt motorul schimbărilor.** Adoptarea tehnologiilor digitale este inevitabilă, iar inteligența artificială va remodela semnificativ modul în care companiile își desfășoară activitatea. Angajatorii trebuie să fie pregătiți pentru a implementa aceste tehnologii și să investească în formarea continuă a angajaților.
- ✓ **O cultură organizațională flexibilă este fundamentală.** Modelele de lucru hibrid și flexibilitatea vor rămâne cerințe importante pentru forța de muncă, iar angajatorii care nu se adaptează riscă să piardă talente.
- ✓ **Sustenabilitatea devine un avantaj competitiv.** Integrarea practicilor ecologice nu este doar o cerință legislativă, ci și o oportunitate de a atrage talente și de a se diferenția pe piață.
- ✓ **Strategii pentru incertitudini.** Angajatorii trebuie să se pregătească pentru un mediu economic volatil, adoptând strategii flexibile care să le permită să navigheze eficient prin schimbări rapide.

Studiul subliniază că schimbările tehnologice, flexibilitatea și sustenabilitatea vor juca un rol important în strategia organizațiilor. Liderii trebuie să fie proactivi în adaptarea la noile cerințe pentru a rămâne competitivi pe o piață aflată în continuă evoluție.

Cea de-a cincea ediție a studiului „CxO Priorities 2024” a fost realizată de compania de consultanță în management Horváth în decursul a 8 săptămâni, între martie și mai 2024, în rândul a peste 770 de executivi (dintre care peste 40% la nivel de CEO) din 29 țări de pe toate continentele, reprezentând un total de 14 industrii.