



**Compensarea muncii de noapte**

**Înregistrarea tichetelor de masă în ReviSal**

**În ce condiții poate un salariat să cumuleze deducerea de bază cu cea suplimentară?**

**Cea mai simplă modalitate de a înceta un contract de muncă!**

**Obligativitatea reglementării tichetelor de masă prin contractul de muncă**

# 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,  
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

Situații mai puțin cunoscute în care salariatul poate beneficia de zile libere plătite . . . . . 2

**Noutăți legislative** . . . . . 3

### Din practică

Compensarea muncii de noapte . . . . . 5

Salariații unei societăți de construcții desfășoară activitate în alt stat UE. Ce salariu minim primesc? . . . . . 5

În ce condiții poate un salariat să cumuleze deducerea de bază cu cea suplimentară? . . . . . 7

Încetarea contractelor de muncă în cazul dizolvării firmei . . . . . 8

Cum se recuperează orele suplimentare efectuate de salariatul delegat în străinătate? . . . . . 9

Înregistrarea sporurilor în ReviSal . . . . . 0

Un student proaspăt angajat, fără stagiu de cotizare, poate beneficia de concediu medical? . . . . . 10

Contracte în baza cărora un pensionar poate presta activitate . . . . . 11

Înregistrarea tichetelor de masă în ReviSal . . . . . 12

Modalitatea de stabilire a numărului mediu de salariați într-o lună . . . 12

Tratamentul fiscal al serviciilor turistice în 2023 . . . . . 13

Concediul medical cod 06 necesită viza medicului expert? . . . . . 15

Obligativitatea reglementării tichetelor de masă prin contractul de muncă . . . . . 15

În ce limbă se încheie contractele de muncă ale cetățenilor străini? . . 16

Ce contribuții și impozit se plătesc în cazul unui director nerezident cu contract de mandat? . . . . . 17

Cum procedează angajatorul dacă un salariat fără stagiu de cotizare aduce un certificat de concediu medical? . . . . . 18

Un salariat în construcții are salariul de 3.000 de lei pentru 4 h/zi. Beneficiază de facilități? . . . . . 18

Precizări importante privind regimul concediilor medicale pentru carantină și izolare . . . . . 19

### Instanța a decis

Stabilirea locului muncii. Diferențe subtile care există între mobilitate și delegare . . . . . 20

### Articole de specialitate

Legea nr. 283/2022. Cum vă asigurați că salariatul nu invocă o urgență fictivă pentru a lipsi de la serviciu? . . . . . 21

Câteva observații importante privind salariații aflați în perioada de probă! . . . . . 22

Cea mai simplă modalitate de a înceta un contract de muncă! . . . . . 23

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Angajații români vor schimbarea jobului, dar nu în orice condiții . . . . . 24

# Situații mai puțin cunoscute în care salariatul poate beneficia de zile libere plătite

de Gabriela Diță



În mod normal, regula care se aplică în domeniul relațiilor de muncă este aceea că, atâta timp cât salariatul nu prestează muncă pentru angajator, nici acesta din urmă nu are obligația să-l plătească. Totuși, există și excepții. Este vorba despre situații în care, prin act normativ, se prevede atât obligativitatea acordării de zile libere salariatului, cât și obligativitatea plății acestora. Iată în continuare 3 exemple:

## **1) Art. 54 din Legea nr. 273/2004**

Angajatorii au obligația de a acorda salariatului care adoptă un copil (sau, după caz, salariaților soț și soție) timp liber pentru efectuarea evaluărilor impuse de obținerea atestatului și realizarea potrivirii practice, fără diminuarea drepturilor salariale, în limita a maximum 40 de ore pe an.

## **2) Art. 11 din H.G. nr. 1.364/2006**

Donatorul de sânge are dreptul să primească, la cerere, pentru fiecare donare efectivă, următoarele:

- a) 7 tichete de masă pentru produse alimentare, eliberate de instituția de profil;
- b) **o zi liberă de la locul de muncă**, în ziua donării, în cazul donatorilor de sânge salariați; o zi scutire de frecvență, în ziua donării, în cazul elevilor, studenților și militarilor;
- c) decontarea cheltuielilor de transport în comun din ziua donării între localitatea de domiciliu/reședință înscrisă în actul de identitate și localitatea unde își are sediul instituția la care se efectuează donarea de sânge; în cazul în care donarea se face la instituția de profil din localitatea de domiciliu sau din localitatea în care este angajat, donatorul are dreptul la abonament cu reducere de 50% pentru transportul în comun, pe baza actelor doveditoare, pentru o perioadă de o lună.

Ziua în care salariatul donează sânge este zi liberă, așa cum prevede legea, însă este plătită dacă prin contractul colectiv de muncă aplicabil este reglementată astfel.

## **3) Art. 273 alin. (2) din Codul de procedură penală**

Martorul, expertul și interpretul care sunt salariați au dreptul și la venitul de la locul de muncă, pe durata lipsei de la serviciu pricinuite de chemarea la organul de urmărire penală sau la instanța de judecată.

Așadar, potrivit dispozițiilor Codului de procedură penală, persoana va primi salariu de la angajator pe perioada absenței de la locul de muncă datorate convocării de către organul de urmărire penală în calitate de martor, expert sau interpret.

# Noutăți legislative

## **Obligațiile administratorului judiciar în caz de insolvență, faliment sau lichidare**

În cazul în care angajatorul se află în procedură de insolvență, faliment sau lichidare conform prevederilor legale în vigoare, administratorul judiciar sau, după caz, lichidatorul judiciar este obligat să elibereze salariaților, în termen de maximum 60 de zile calendaristice, un document care să ateste activitatea desfășurată de aceștia, conform prevederilor alin. (5) al art. 34 din Codul muncii, să înceteze și să transmită în registrul general de evidență a salariaților încetarea contractelor individuale de muncă.

Astfel, atunci când angajatorul se află în procedură de insolvență, faliment sau lichidare conform prevederilor legale în vigoare, administratorul judiciar sau lichidatorul judiciar este obligat să elibereze salariaților un document care să ateste activitatea desfășurată de aceștia, sub sancțiunea unei contravenții cuprinse între 300 lei și 1.000 lei (art. 260 alin. (1) lit. s) din Codul muncii).

Anterior modificării Codului muncii, administratorul judiciar sau lichidatorul judiciar, după caz, nefiind sancționați pentru neeliberarea documentelor, nu le eliberau.

*(Legea nr. 26 din 10 ianuarie 2023 pentru modificarea și completarea Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996 și a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 30 din 11 ianuarie 2023)*

## **Vechime în muncă pentru activitatea independentă**

Perioada în care titularul cabinetului medical individual a furnizat servicii medicale este asimilată vechimii în muncă, fără a fi luată în considerare perioada în care medicul titular a avut suspendată calitatea de membru al CMR, cu îndeplinirea următoarelor condiții:

a) serviciile medicale furnizate de medicul titular au produs venituri nete în anul de referință a

căror valoare este cel puțin egală cu nivelul a de 12 ori salariul minim brut pe țară garantat în plată stabilit potrivit legii în anul respectiv;

b) a achitat contribuțiile datorate bugetului asigurărilor sociale de stat, aferente perioadei prevăzute la lit. a).

*(Legea nr. 28 din 10 ianuarie 2023 pentru completarea Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, publicată în Monitorul Oficial nr. 30 din 11 ianuarie 2023)*

## **Concurs pentru funcția de director executiv**

În vederea ocupării prin concurs a funcției de director executiv, candidatul trebuie să fie absolvent cu diplomă al studiilor universitare de licență sau diplomă echivalentă conform prevederilor art. 153 alin. (2) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, în: medicină, specializarea medicină, medicină dentară, specializarea medicină dentară, științe juridice, științe economice, științe ingineresti, biologie, biochimie și să aibă cel puțin 7 ani vechime în specialitatea studiilor (art. 18 alin. (2) din O.U.G. nr. 57/2019).

Astfel, prin excepție de la art. 465 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, în vederea ocupării prin concurs a funcției de director executiv, candidatul trebuie să fie absolvent cu diplomă al studiilor universitare de licență sau diplomă echivalentă conform prevederilor art. 153 alin. (2) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, în: medicină, specializarea medicină, medicină dentară, specializarea medicină dentară, științe juridice, științe economice, științe ingineresti, biologie, biochimie și să aibă cel puțin 7 ani vechime în specialitatea studiilor.

*(Legea nr. 33 din 11 ianuarie 2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, publicată în Monitorul Oficial nr. 36 din 12 ianuarie 2023)*

# Din practică

## Compensarea muncii de noapte

**Suntem o societate cu cod CAEN transport rutier de marfă, avem 70 de angajați șoferi care efectuează curse în interiorul și în exteriorul țării. Trebuie să le acordăm spor de noapte? Dacă da, în ce condiții? Procentul de 30% pentru sporul de noapte cum se calculează – la timpul lucrat de noapte sau la timpul lucrat dintr-o lună?**

### Soluția specialistului:

Conform art. 125 alin. (1) din Codul muncii, munca prestată între orele 22.00 și 6.00 este considerată muncă de noapte. Angajatorul are obligația să compenseze munca de noapte doar dacă salariatul este salariat de noapte, conform dispozițiilor Codului muncii.

Conform art. 129 alin. (2) din Codul muncii, salariatul de noapte reprezintă, după caz:

- salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
- salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

Prin urmare, un salariat poate să presteze activitate noaptea în intervalul 22.00-6.00, dar să nu

fie un salariat de noapte în sensul Codului muncii. Astfel, salariatul de noapte este ori salariatul care efectuează munca de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru, ori cel care efectuează munca de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru. În acest caz, în care salariatul îndeplinește condiția salariatului de noapte, angajatorul are obligația să compenseze și munca de noapte.

Conform art. 126 din Codul muncii, salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Sporul pentru munca de noapte se calculează raportat la numărul de ore de noapte lucrate, având în vedere că se acordă pentru munca de noapte.

## Salariații unei societăți de construcții desfășoară activitate în alt stat UE. Ce salariu minim primesc?

**O societate X, cu cod CAEN 4399 (Alte lucrări speciale de construcții), are un contract de prestări servicii cu o societate Y din România, care la rândul ei are contract cu o societate din Suedia. Dacă societatea X vrea să angajeze oameni, cu ce salarii trebuie să îi angajeze,**

**având în vedere că prestarea de servicii este în Suedia? Se aplică facilități?**

### Soluția specialistului:

Nu are relevanță cui facturează angajatorul din punctul de vedere al remunerației pe care acesta

# Instanța a decis

## Stabilirea locului muncii. Diferențe subtile care există între mobilitate și delegare

**În contractul individual de muncă încheiat cu un salariat s-a stipulat o clauză de mobilitate potrivit căreia executarea obligațiilor de serviciu se va desfășura la sediul social, la punctele de lucru, dar și la locul fizic de desfășurare a lucrărilor. Având în vedere această clauză de mobilitate, angajatorul i-a solicitat salariatului să presteze activitate în următoarea perioadă la un șantier dintr-o altă localitate. Și, întrucât salariatul a refuzat, l-a concediat disciplinar.**

Contestând decizia, salariatul a arătat că, de fapt, clauza de mobilitate era nulă, deoarece nu cuprindea nicio indemnizație de mobilitate. Salariatul a susținut că s-ar încălca astfel prevederile art. 25 din Codul muncii, întrucât s-a prevăzut o clauză de mobilitate fără a se stabili și prestațiile suplimentare ce i s-ar cuveni.

El a invocat, de asemenea, dreptul de a refuza delegarea, deoarece mai fusese în delegare în ultimele 12 luni, iar art. 44 alin. (1) din Codul muncii prevede că „refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia”.

Curtea de Apel Pitești, care a soluționat speța, a statuat însă că, întrucât legea nu stabilește nicio condiție de fond sau formă pentru drepturile ce s-ar convenite salariatului ca urmare a mobilității locului său de muncă, părțile sunt libere să negocieze acest aspect, putând chiar include prestațiile suplimentare în salariul de bază.

De asemenea, Curtea a înlăturat incidența în cauză a dispozițiilor art. 44 alin. (1) din Codul muncii, deoarece salariatul nu ar fi avut dreptul să

refuze dispoziția angajatorului de delegare, în contextul în care nu mai fusese delegat anterior în perioada de referință de 12 luni, stabilită de art. 44 alin. (1) din Codul muncii. Aceasta deoarece desfășurarea activității nu a constituit delegare, ci loc de muncă potrivit contractului său, ca lucrător mobil.

Curtea a mai stabilit că, întrucât salariatul a acceptat introducerea unei clauze de mobilitate în contractul său de muncă, acesta era obligat să dea curs solicitărilor angajatorului privind modificarea locului de muncă, un eventual refuz putând atrage răspunderea sa disciplinară.

Astfel, salariatul al cărui loc de muncă este modificat de către angajator în baza unei clauze de mobilitate nu beneficiază de drepturile salariatului delegat, neavând dreptul la acordarea indemnizației de delegare ori a celorlaltor drepturi specifice, prevăzute în lege sau în contractul de muncă aplicabil.

Desfășurarea temporară a activității într-unul dintre locurile de muncă indicate în clauza de mobilitate nu constituie delegare, contestatorul îndeplinind sarcinile de serviciu conform contractului său de muncă.

În situația delegării, salariatul execută lucrări sau îndeplinește sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă stabilit prin contractul de muncă, în timp ce mobilitatea implică stabilirea în contractul individual de muncă a mai multor locuri de muncă în care salariatul are obligația să își desfășoare activitatea.

Curtea a mai menționat că, pe cale de negociere, părțile pot stabili în contractul individual de muncă o clauză de mobilitate aplicabilă numai în

Apoi, poate apărea și situația, foarte neplăcută, când angajatul își dă demisia și nu mai apucă deci să-și recupereze zilele de absență. Aceste zile sunt deja plătite (ele se plătesc în luna în care au fost înregistrate), ca urmare angajatorul e în pagubă.

Totuși, ce poate face angajatorul dacă se confruntă cu astfel de absențe din partea unui salariat?

Singura recomandare este să fie atent cu pontajele și să evidențieze corect zilele în care acesta a lipsit, invocând situații de urgență. Aceste pontaje sunt esențiale în cazul, deloc improbabil, al unui conflict de muncă, generat de faptul că salariatul refuză pur și simplu să mai recupereze zilele respective. Fără pontaje corect întocmite, angajatorul va fi dezarmat.

## Câteva observații importante privind salariații aflați în perioada de probă!

**Când angajează pe cineva de probă pe un anumit post, pentru a-i testa aptitudinile, mulți angajatori au impresia că persoana în cauză are cumva un statut diferit de ceilalți salariați. Relația ei cu firma nu e încă pusă la punct, nu se știe dacă va trece testul și dacă va face efectiv parte din colectiv, deci... În realitate însă persoana care se află în perioada de probă are exact aceleași drepturi și obligații ca orice alt salariat.**

Contractul încheiat pe o perioadă de probă este, în esență, similar oricărui contract de muncă obișnuit. Singura diferență este că el poate înceta imediat, la inițiativa oricăreia dintre părți (!), fără să fie necesară parcurgerea unei întregi proceduri prealabile, așa cum se întâmplă în cazul unei concedieri.

Dacă angajatorul este nemulțumit de prestația salariatului pe parcursul perioadei de probă, îi va putea înceta raportul de muncă printr-o simplă notificare scrisă.

Forma scrisă a notificării constituie singura condiție de validitate a acesteia. Decizia nu trebuie motivată în niciun fel, nefiind aplicabile aici dispozițiile Codului muncii privind indicarea motivului necoresponderii profesionale, acordarea unui preaviz etc.

Iată și alte observații importante de reținut pe acest subiect:

**1) Încetarea contractului poate avea loc nu numai la sfârșitul perioadei de probă, ci și pe parcurs. Cu alte cuvinte, dacă angajatorul constată că salariatul nu se ridică la standardele așteptate, nu**

este necesar să aștepte, el poate transmite notificarea oricând înlăuntrul perioadei de probă.

**2) Decizia de încetare nu trebuie acceptată aprobată de către cealaltă parte. Notificarea scrisă reprezintă o simplă informare privind intenția de încetare a contractului. În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa încetării contractului, angajatorul va trebui să înregistreze notificarea primită.**

**3) Dacă angajatorul este cel care are inițiativa încetării contractului de muncă, el nu va trebui să îi propună salariatului trecerea pe un loc de muncă vacant din unitate, chiar dacă postul respectiv ar corespunde pregătirii profesionale a salariatului. Prevederile art. 64 din Codul muncii nu sunt aplicabile aici.**

**4) În cazul unei concedieri colective, dacă angajatorul reînființează posturile pe care le desființase, în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat fără perioadă de probă.**

**5) Dacă salariatul intră în concediu medical, perioada de probă se suspendă. Într-adevăr, potrivit art. 49 alin. (6) din Codul muncii, în cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea contractului individual de muncă, cu excepția încetării de drept.**

**6) Ce se întâmplă dacă salariața aflată în perioada de probă este gravidă? Contractul ei poate**

executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept”.

Asta înseamnă că, dacă salariatul se află în incapacitate de muncă sau într-un alt caz de suspendare a contractului, acordul privind încetarea contractului de muncă nu își va putea produce efectele, iar termenul stabilit de părți pentru încetare se va suspenda, urmând ca încetarea efectivă a contractului să aibă loc abia după încetarea suspendării acestuia.

#### **5. Salariatul care pleacă prin acordul părților are dreptul la plăți compensatorii?**

Unele contracte colective prevăd acest drept în anumite cazuri, de regulă în caz de concediere colectivă, uneori și în ipoteza încetării de drept cu prilejul pensionării. Acordul părților înlătură însă toate celelalte prevederi legale privind încetarea contractului și instaurează o nouă „lege a părților”, ceea ce înseamnă că se aplică doar ceea ce s-a stabilit prin respectivul acord.

Aceeași observație și în ceea ce privește restituirea cheltuielilor cu formarea profesională, obligația salariatului de neconcurență, predarea mașinii sau locuinței de serviciu etc. Contează doar ce s-a scris în acord.

## Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

# Angajații români vor schimbarea jobului, dar nu în orice condiții

Piața muncii continuă să ducă lipsă de personal calificat, iar numărul ofertelor de angajare și al candidaturilor a debutat în forță în 2023. Dinamica este observată de ambele părți. Astfel, au fost înregistrate cu peste 15% mai multe oferte de muncă și cu 34% mai multe candidaturi pe platforma de recrutare BestJobs în ianuarie 2023, față de aceeași perioadă a anului trecut.

Deși piața încă le este favorabilă, candidații sunt, totuși, prudenți și destul de selectivi. Chiar dacă 8 din 10 angajați români și-ar schimba locul de muncă pentru un salariu mai mare și oportunități de dezvoltare mai bune, 60% sunt dispuși să refuze o ofertă bună de angajare dacă au parte de o experiență negativă în timpul recrutării, potrivit unui studiu realizat de BCG, The Network și BestJobs la nivel global.

Angajații vor un loc de muncă stabil, cu normă întreagă și caută work-life balance. 41% din români consideră important echilibrul între viața profesională și cea personală, în comparație cu 19% din candidații la nivel global. În plus, 73%

din români și-ar dori un loc de muncă stabil, față de 69% din candidații din alte state.

Printre factorii determinanți în căutarea unui job pentru angajații români se numără aprecierea din partea șefilor pentru munca depusă (33% față de 14% pentru candidații la nivel global), importanța echilibrului dintre viața profesională și cea privată (41% din români față de 19% din candidații la nivel global), precum și salariul și bonusurile oferite (pentru 53% din români și 21% din candidații din alte state).

Pentru angajatorii care doresc să își extindă forța de muncă atrăgând cei mai potriviți angajați în acest an vor conta atât optimizarea proceselor de recrutare, cât și atenția acordată așteptărilor pe care le au potențialii angajați.

**Studiul „Future of recruitment” a fost efectuat de Boston Consulting Group și The Network, susținut în România de platforma de recrutare BestJobs, pe un eșantion de 90.547 de oameni din 160 de țări, în perioada august-oktombrie 2022. La sondaj au răspuns 1.121 de români cu vârsta de peste 21 de ani.**