



**Munca pentru alt angajator din străinătate
este delegare transnațională sau detașare?**

**Ce obligații are angajatorul dacă unii
dintre telesalariații săi lucrează din străinătate**

**Unde greșesc angajatorii când emit decizia
de sancționare disciplinară a unui salariat**

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 pier-
dere 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

Firmele își recuperează foarte greu banii plătiți pe concedii medicale 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Este mai avantajos pentru un SRL ca administratorul să aibă contract
de mandat, nu de muncă 6

Concediul medical în continuare trebuie să aibă același cod
de diagnostic cu concediul inițial 6

Angajatorul nu este obligat
să utilizeze semnătura electronică 7

Salarizarea în acord nu mai
este reglementată de lege 8

Tratamentul fiscal al cadourilor
acordate angajaților 8

Protecția salariaților în cazul
transferului întreprinderii 9

Profesorii unui centru de limbi străine trebuie angajați
cu contract de muncă? 10

Programul de lucru individualizat sau flexibil nu se poate aplica
în cazul unui CIM cu timp parțial 11

Munca pentru alt angajator
din străinătate este delegare transnațională sau detașare? 12

Care este procedura consultării salariaților/sindicatului
în elaborarea regulamentului intern 13

Ce obligații are angajatorul dacă
unii dintre telesalariații săi lucrează din străinătate 14

Uniforma acordată salariatului nu
poate fi considerată avantaj în natură 16

Exemple de beneficii extrasalariale 17

Instanța a decis

Unde greșesc angajatorii când emit decizia de sancționare disciplinară
a unui salariat 17

Articole de specialitate

Beneficiile acordate salariaților.
Când se impozitează și când nu? 19

Pentru angajat, locul de muncă
este spațiu public sau privat? 20

Ce diferență este între delegare
și telemuncă? 20

Ce se întâmplă dacă angajatul contestă evaluarea
pe care i-o face angajatorul? 21

Internshipul de la distanță pe timp de pandemie.
Cum gestionăm situația cu succes? 22

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Numărul accidentelor de muncă, în scădere 24

Firmele își recuperează foarte greu banii plătiți pe concedii medicale

de Gabriela Diță



Conform O.U.G. nr. 158/2005, dacă un salariat beneficiază de concediu medical, firma este obligată să îi calculeze și să îi plătească indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, urmând să recupereze suma în cauză de la Casa de asigurări de sănătate. În teorie, mecanismul sună bine, dar în practică apare o problemă extrem de frustrantă și de deranjantă.

Problema intervine, cum bănuieți probabil, la recuperarea banilor. Astfel, deși în normele de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005 se spune foarte clar că indemnizațiile se plătesc de către Casa de asigurări de sănătate în termen de 60 de zile de la depunerea cererii de restituire, acești bani vin foarte greu, cu întârzieri care depășesc adesea 1 an de zile.

Și situația este extrem de frustrantă, deoarece într-o asemenea situație Casa de sănătate nu păște absolut nimic. N-a returnat banii în termen de 60 de zile? Nu este prevăzută nicio sancțiune. Nu există amenzi, nu există penalități de întârziere, consecințele sunt zero – lucru care contrastează total cu tratamentul care i se aplică firmei în cazul în care nu îi plătește salariatului indemnizația cuvenită la termenul stabilit.

Ne referim aici la faptul că, în caz că nu plătește indemnizația la termenul stabilit, firma este amendată cu 2.500-5.000 de lei, cu precizarea importantă că, printr-o modificare de ultimă oră adusă de O.U.G. nr. 74/2021, nivelul acestor amenzi crește la 3.500-6.000 de lei începând cu 1 august.

Ce poate face firma dacă nu i se returnează indemnizațiile deja plătite?

Singura variantă este să dea în judecată Casa de sănătate, cu tot deranjul aferent, și să spera că într-un interval de timp rezonabil (adică mai puțin de 1 an) va primi o decizie favorabilă din partea instanței și își va recupera banii, poate și cu niște penalități de întârziere.

Sau ar mai fi și varianta să refuze plata următoarelor indemnizații de concediu medical către salariați, considerându-se îndreptățită să facă acest lucru din moment ce are sume de recuperat. Doar că această variantă n-ar face decât să creeze un nou conflict, între firmă și propriii ei salariați, și să scoată astfel din ecuație singurul vinovat: Casa de asigurări de sănătate.

Noutăți legislative

Semnătura electronică

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice reglementează modul de încheiere a contractelor individuale de muncă și a altor documente, pe parcursul relației de muncă, prin utilizarea semnăturii electronice.

Potrivit noilor prevederi, părțile pot opta să utilizeze la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract, după caz, semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului.

Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.

Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de muncă, după caz.

La încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de muncă, după caz, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică avansată sau calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, însoțite de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată și sigiliul electronic calificat al angajatorului în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial, nr. 474 din 6 mai 2021)

Raporturile de muncă în microîntreprinderi

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii a modificat o serie de prevederi ale Codului muncii, în încercarea de birocratizare a activității în unitățile cu mai puțin de 9 salariați.

Astfel, elementele esențiale ale contractului individual de muncă nu vor cuprinde în mod obligatoriu, în cazul microîntreprinderilor, fișa postului. Specificarea atribuțiilor salariaților se va putea face și verbal. Totuși, la solicitarea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să îi comunice în scris fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului.

Pentru salariații mobili, salariații care desfășoară muncă la domiciliu și salariații microîntreprinderilor, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

Nici regulamentul intern nu mai are caracter obligatoriu în cazul microîntreprinderilor.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 474 din 6 mai 2021)

Angajator în insolvență, faliment sau lichidare

Prin Legea nr. 138/2021 pentru completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii a fost

Din practică

Este mai avantajos pentru un SRL ca administratorul să aibă contract de mandat, nu de muncă

Un SRL dorește să numească un nou administrator. Cum este mai avantajos pentru societate: să angajeze cu contract de muncă un administrator (care este pensionar) sau să-l numească în baza actului constitutiv (contract de mandat)? Ce contribuții datorează și ce declarații se întocmesc pentru indemnizația primită de administrator? Poate fi angajată o firmă să administreze SRL-ul?

Soluția specialistului:

Din punct de vedere al taxelor datorate, nu există nicio diferență între salariul pe care l-ar primi administratorul în calitate de salariat și remunerația pe care ar primi-o dacă ar încheia un contract de mandat. Astfel, pentru remunerația administratorului se datorează:

- contribuția de asigurări sociale în cotă de 25% (art. 139 alin. (1) lit. d);
- contribuția de asigurări sociale de sănătate în cotă de 10% (art. 157 alin. (1) lit. e));
- contribuția asiguratorie pentru muncă, datorată bugetului general consolidat de an-

gajator în cotă de 2,25% (art. 220 4 lit. d));
– impozit pe venit în cotă de 10%.

Diferența constă în faptul că impozitul pe venit se calculează întotdeauna după regulile privind locul de muncă în afara funcției de bază. În ambele situații declararea se efectuează în formularul 112.

Având în vedere faptul că un contract individual de muncă este supus unor reguli mai stricte în ceea ce privește încheierea (se declară în ReviSal), executarea (sunt foarte multe reglementări pe care angajatorul trebuie să le respecte în ceea ce privește timpul de lucru și timpul de odihnă, etc.) și încetarea acestuia (CIM poate fi încetat doar în cazurile și în condițiile expres prevăzute de lege, în timp ce în contractul de mandat părțile pot reglementa cazurile de încetare), apreciem că este mai avantajos pentru societate să încheie un contract de mandat.

Da, administratorul poate fi și o persoană juridică.

Concediul medical în continuare trebuie să aibă același cod de diagnostic cu concediul inițial

Am primit un concediu medical cod 51, cod infecto-contagioasă 24, cod diagnostic 064, acordat de către spital, pentru perioada 15-27.05.2021, pentru internare. La externare,

spitalul a eliberat concediu medical în continuare, cod 01, cod diagnostic 064, pentru perioada 28-31.05.2021, precum și altul tot în continuare, cod 01, perioada 01-17.06.2021, cod

Exemple de beneficii extrasalariale

Există în legislație o listă a tuturor beneficiilor extrasalariale care se pot acorda?

Soluția specialistului:

Nu este reglementată legal o listă exhaustivă a beneficiilor extrasalariale astfel încât noi să vă putem spune care sunt toate beneficiile extrasalariale. În funcție de interesele celor două părți, angajator și salariat, se poate acorda orice avantaj în

natură, cum ar fi plata grădiniței, diverse abonamente la săli de sport, chirie, utilități etc.

Există anumite venituri scutite de taxe dacă îndeplinesc condițiile legale spre a fi scutite. Dintre veniturile ce pot fi scutite de taxe în anumite condiții legale menționăm: pensiile facultative în limita a 400 euro pe an, transportul salariaților la și de la locul de muncă, abonamentele medicale și asigurările medicale în limita a 400 euro/an etc.

Instanța a decis

Unde greșesc angajatorii când emit decizia de sancționare disciplinară a unui salariat

Întocmirea deciziei de sancționare este o sarcină dificilă pentru angajator. Lipsa unuia dintre elementele obligatorii pe care decizia trebuie să le conțină îl poate costa reintegrarea salariatului și plata drepturilor salariale pentru perioada cuprinsă între data concedierii și data reintegrării. De aceea, persoana în atribuțiile căreia intră întocmirea deciziei de sancționare trebuie să manifeste atenție în respectarea dispozițiilor Codului muncii.

Elementele deciziei de sancționare sunt prevăzute în articolul 252 alin. (2) din Codul muncii. Acest articol prevede imperativ următoarele:

„Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual



Articole de specialitate

Beneficiile acordate salariaților. Când se impozitează și când nu?

Există o tendință a angajatorilor de a considera că avantajele acordate salariaților nu sunt asimilate veniturilor din salarii și nu sunt taxate cu impozit și contribuții dacă acestea sunt încadrate drept cheltuieli sociale, cu deductibilitate limitată la calculul impozitului pe profit.

Avantajele de natură salarială sunt definite de normele de aplicare a art. 76 din Codul fiscal ca fiind orice foloase în bani și în natură primite de angajat de la terți sau ca urmare a prevederilor contractului individual de muncă ori a unei relații contractuale între părți, după caz.

Fac excepție veniturile care sunt expres menționate ca fiind neimpozabile, în limitele și în condițiile prevăzute la art. 76 alin. (4) din Codul fiscal. De asemenea, nu se impozitează și nu sunt taxate cu contribuții avantajele primite în bani și în natură și imputate salariatului în cauză.

Avantajele în bani pot fi sumele primite pentru procurarea de bunuri și servicii, precum și sumele acordate pentru distracții sau recreere. Avantajele în bani și echivalentul în lei al avantajelor în natură sunt impozabile, indiferent de forma organizatorică a entității care le acordă.

Avantajele sunt considerate venituri impozabile la nivelul persoanei fizice, independent de regimul fiscal aplicabil la determinarea rezultatului fiscal al angajatorilor plătitori de impozit pe profit. Singura excepție de la această regulă o reprezintă avantajele sub forma utilizării în scop personal a vehiculelor, care sunt neimpozabile dacă cheltuielile sunt deductibile în cota de 50% conform prevederilor art. 25 alin. (3) lit. 1) din Codul fiscal.

Ca atare, chiar dacă un beneficiu acordat salariaților se încadrează în categoria cheltuielilor sociale deductibile limitat, dacă acest beneficiu nu se regăsește printre veniturile neimpozabile expres menționate la art. 76 (în cazul impozitului pe venit) și art. 142 din Codul fiscal (în cazul contribuțiilor sociale) sau nu se încadrează în limitele și condițiile prevăzute de aceste articole, angajatorul are obligația să asimileze veniturilor din salarii acest beneficiu și să îl includă în baza de calcul a impozitului pe veniturile din salarii și, după caz, a contribuțiilor sociale obligatorii.



Spre exemplu, un angajator acordă salariaților săi tichete cadou pentru copiii minori ai acestora cu ocazia zilei de 1 iunie, fără ca acordarea acestora să fie prevăzută în contractul de muncă sau în regulamentul intern. Întrucât nu este îndeplinită condiția prevăzută la art. 76 alin. (4) lit. a) și art. 142 lit. b), contravaloarea cadoului reprezintă venit salarial, taxabil cu impozit pe venit și contribuții sociale. Din punct de vedere al impozitului pe profit, cheltuiala este deductibilă în limita de 5% conform art. 25 alin. (3) lit. b) pct. 3 din Codul fiscal.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Numărul accidentelor de muncă, în scădere

În primul trimestru al acestui an a fost înregistrat un număr semnificativ mai mic al persoanelor accidentate la locul de muncă raportat la anii anteriori – 752. Comparativ cu primele trei luni din 2020, au fost cu 43,4% mai puține persoane accidentate, când numărul total al accidentațiilor s-a ridicat la 1.329, potrivit Inspecției Muncii. Și în anii trecuți cifrele înregistrate au depășit 1.300-1.400 de persoane accidentate la locul de muncă.

Evoluția accidentelor de muncă în ultimii 5 ani:

Trimestrul I 2017 → Trimestrul I 2021: 1.436 → 1.439 → 1.496 → 1.329 → 752

Acestea sunt sectoarele economiei naționale în care au fost raportate cele mai multe accidente de muncă în primele 3 luni ale anului 2021:

1. Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor – 51 de persoane au fost accidentate, ce reprezintă 6,8% din totalul accidentațiilor din economia națională;

2. Construcții de clădiri – 44 de accidentații;

3. Activități referitoare la sănătatea umană – 39;

4. Fabricarea de mobilă – 38 de persoane accidentate;

5. Transporturi terestre și transporturi prin conducte – 37 de accidentații.

Și în cazul accidentelor de muncă mortale cifrele pentru acest an sunt mai mici față de anii precedenți. Dacă în urmă cu 5 ani se înregistrau 80 de accidente de muncă mortale, numărul a scăzut de 8 ori pentru perioada ianuarie – martie 2021, astfel că a fost înregistrat un număr de 10 persoane accidentate mortal.

Evoluția accidentelor de muncă mortale în ultimii 5 ani:

Trimestrul I 2017 → Trimestrul I 2021: 80 → 59 → 64 → 47 → 10

Cele mai multe accidente mortale de muncă din primul trimestru au fost în următoarele sectoare economice:

a) cu câte 2 accidentații mortale: Fabricarea substanțelor și a produselor chimice; Prelucrarea lemnului, fabricarea produselor din lemn și plută, cu excepția mobilei; fabricarea articolelor din paie și din alte materiale vegetale împletite;

b) cu câte 1 accidentat mortal: Activități de peisagistică și servicii pentru clădiri; Depozitare și activități auxiliare pentru transporturi; Industria alimentară; Construcții de clădiri; Activități referitoare la sănătatea umană; Comerț cu ridicata cu excepția comerțului cu autovehicule și motocicletele.

Din analiza datelor Inspecției Muncii se constată că 303 lucrători din totalul accidentațiilor din trimestrul I 2021 sunt persoane care au vechime de până la 5 ani (din care 40,3% au vechime la locul de muncă între 1 și 3 ani), iar angajații cu vechime 5-10 ani reprezintă 15,8% din totalul accidentațiilor.

Număr total al controalelor efectuate de inspectorii de muncă în primele 3 luni din 2021 pentru reducerea numărului de accidente de muncă și de îmbolnăviri profesionale a fost de 18.899, iar valoarea totală a amenzilor aplicate 25.468.800 lei, conform datelor prezentate de Inspeția Muncii.

Controalele cu caracter preventiv vor continua pe tot parcursul acestui an la toate categoriile de angajatori. Așadar, acordați mai multă atenție pentru îmbunătățirea nivelului de securitate și sănătate al fiecărui loc de muncă, precum și o atenție sporită angajaților cu o vechime mai mică în câmpul muncii.