



**O precizare importantă privind cumulusul de contracte cu normă întreagă la angajatori diferiți**

**Prevederi legislative ambigue privind concedierea salariaților aflați în telemuncă**

**Cum trebuie să procedeze angajatorul dacă un salariat refuză să își ia concediu de odihnă?**

# 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, maxpixel.net, freepick

**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

© 2022 – 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

Complicații care pot apărea în cazul unei demisii ..... 2

**Noutăți legislative** ..... 3

### Din practică

Un salariat intră în concediu medical în timp ce este detașat în alt stat.  
Cine plătește acest concediu medical? ..... 7  
Concedierea salariatei aflate în plata stimulentei de inserție este interzisă, indiferent de circumstanțe ..... 8  
Cine emite adeverința de vechime pentru activitatea desfășurată ca PFA? ..... 9  
Salariații delegați mai mult de 120 de zile pe an primesc diurnă sau tichete de masă? ..... 10  
Calculul cifrei de afaceri în cazul unei societăți de construcții nou-înființate ..... 10  
Salariatul aflat în training la compania-mamă din străinătate este în detașare transnațională? ..... 12  
Prevederile unui acord între firmă și sindicat se pot aplica și salariaților nemembri? ..... 12  
O precizare importantă privind cumulul de contracte cu normă întreagă la angajatori diferiți ..... 13  
Nu toată perioada de formare profesională constituie timp de lucru! ..... 14  
Codul muncii nu reglementează obligația angajatorului de a înființa sau nu un punct de lucru ..... 14  
Precizări privind contractele de muncă ale șoferilor. Regimul diurnei ..... 15  
Indemnizație de mobilitate sau diurnă?  
Probleme practice apărute la aplicarea Legii nr. 72/2022 ..... 16  
Sporul de weekend în perioada concediului medical.  
Munca în zi de sărbătoare legală ..... 18  
Prevederi legislative ambigue privind concedierea salariaților aflați în telemuncă ..... 19

### Instanța a decis

În sectorul construcții, salariul minim de 3.000 de lei se acordă tuturor salariaților, indiferent de funcția deținută ..... 20

### Articole de specialitate

Cum trebuie să procedeze angajatorul dacă un salariat refuză să își ia concediu de odihnă? ..... 21  
Concedierea salariatului arestat preventiv. Precizări importante ..... 22  
În cazul unei concedieri colective, angajatorul este obligat să acorde plăți compensatorii? ..... 23

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Durata vieții profesionale a românilor, cea mai mică din UE ..... 24

# Complicații care pot apărea în cazul unei demisii

de Gabriela Diță



Codul muncii pune o singură condiție referitoare la demisie: ca ea să fie prezentată în scris. O demisie verbală nu are nicio valoare, ea trebuie așternută pe hârtie. Nu e necesar să fie respectat un anumit model de redactare, angajatul poate folosi ce cuvinte vrea el, doar că trebuie să fie clară intenția sa de a înceta contractul de muncă prin DEMISIE. Altminteri, dacă această intenție nu e limpede, pot apărea complicații.

De multe ori, din dorința de a nu fi prea abrupt și de a-și lăsa loc de „Bună ziua!”, angajatul demisionar apelează la formulări mai alambicate, de genul: „Aș vrea să încetăm colaborarea, sper să înțelegeți rațiunile care stau la baza demersului meu și să rămânem în relații cordiale etc.”.

Doar că o asemenea exprimare poate fi derutantă pentru angajator: salariatul **își dă demisia** sau face o ofertă de **încetare a raportului de muncă prin acordul părților**, în temeiul art. 55 lit. b) din Codul muncii?

Distincția este importantă, deoarece:

- dacă salariatul a făcut doar o ofertă de încetare a contractului de muncă în temeiul art. 55 lit. b), ea va putea fi revocată, potrivit dreptului comun, până la momentul la care salariatul (ca ofertant) a luat la cunoștință de acceptarea angajatorului;
- angajatorul va putea respinge oferta de încetare a raportului de muncă prin acordul părților, consecința fiind că raportul de muncă se derulează în continuare, spre deosebire de cazul demisiei, care își produce efectele independent de acceptarea angajatorului. Contrar a ceea ce mai cred unii, demisia nu trebuie aprobată, e un act unilateral al salariatului;
- momentul încetării contractului prin acordul părților este, în mod normal, cel în care salariatul a luat la cunoștință de acceptarea angajatorului. Momentul încetării contractului prin demisie este împlinirea termenului de preaviz, termen ce curge de la data notificării angajatorului;
- dacă angajatorul a finanțat formarea profesională a salariatului, va putea pretinde despăgubiri numai dacă acesta demisionează, nu și dacă intervine încetarea prin acordul părților.

Desigur, se subînțelege că demisia scrisă trebuie prezentată angajatorului. Ce nu prea se subînțelege este că ea trebuie să primească un număr de înregistrare, ca să existe o dovadă că angajatorul a fost notificat, altfel acesta poate pretinde că s-a trezit dintr-o dată că salariatul n-a mai venit la locul de muncă.

Atenție! Refuzul angajatorului de înregistrare a demisiei constituie contravenție. Potrivit art. 260 alin. (1) lit. n) din Codul muncii, nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei se sancționează cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.

# Noutăți legislative

## **Kurzarbeit – declarația pe propria răspundere**

Prin Ordinul nr. 964/2022 s-a aprobat modelul declarației pe propria răspundere privind reducerea producției cu 10%, în cazul firmelor care aplică măsura kurzarbeit, astfel cum a fost prelungită până la 31 decembrie 2022, prin efectul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 73/2022 pentru completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, publicate în Monitorul Oficial nr. 536 din 31 mai 2022.

*(Ordin al ministrului muncii și solidarității sociale nr. 964 din 15 iunie 2022 pentru aprobarea modelului declarației pe propria răspundere prevăzute la art. 31 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, publicat în Monitorul Oficial nr. 596 din 20 iunie 2022)*

## **Termenul în care trebuie aplicată o sancțiune disciplinară**

Prin Decizia nr. 16 din 12 noiembrie 2012, Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat cu privire la calcularea termenului de 30 de zile în care trebuie aplicată sancțiunea disciplinară conform art. 252 alin. (1) din Codul muncii, respectiv momentul de la care începe să curgă acest termen. În mod concret, instanța supremă a trebuit să decidă asupra interpretării acestui text de lege, având în vedere existența unei orientări jurisprudențiale potrivit căreia data de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice este aceea la care nota/procesul-verbal de sesizare/raportul de informare/referatul de prezentare a situației s-a înregistrat în registrul general al

angajatorului și a dobândit dată certă, precum și a altei orientări jurisprudențiale, potrivit căreia momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile este acela la care reprezentantul angajatorului, abilitat să aplice sancțiuni disciplinare, a luat cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare din raportul de cercetare disciplinară prealabilă, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Înalta Curte de Casație și Justiție a apreciat că este corectă cea de-a doua interpretare, astfel că „termenul de 30 de zile nu poate curge decât de la data la care, în urma finalizării cercetării disciplinare prealabile, fapta salariatului a fost calificată ca abatere disciplinară și a fost adusă la cunoștința reprezentantului angajatorului abilitat să aplice sancțiuni disciplinare, prin înregistrarea raportului final asupra cercetării disciplinare la registratura unității. Aceasta deoarece fapta dobândește caracteristicile unei abateri disciplinare numai după finalizarea procedurii «cercetării disciplinare prealabile», care are atât caracter obligatoriu, cât și anterior oricărei alte măsuri, astfel cum rezultă din chiar denumirea sa. Doar în momentul identificării elementelor cerute pentru existența unei abateri disciplinare se poate vorbi despre încunoștințarea angajatorului asupra «săvârșirii» acesteia.”

În motivarea excepției de neconstituționalitate, autorii acesteia au susținut că interpretarea dată de către Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul competent să judece recursul în interesul legii dispozițiilor art. 252 alin. (1) din Codul muncii, prin Decizia nr. 16 din 12 noiembrie 2012, potrivit căreia „momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sancțiunii disciplinare este data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unității”, contravine prevederilor art. 1 alin. (4) și art. 126 alin. (3) din Constituție. Prin această decizie, instanța supremă și-a depășit puterile conferite de art. 126 alin. (3) din Constituție, întrucât a adăugat la lege, modificând data de la care începe să curgă termenul pentru aplicarea sancțiunii disciplinare. Astfel, Înalta Curte de Casație și Justiție „legife-

**Documentul portal A1**

Începând cu luna iulie 2022, conform Ordinului nr. 384 din 01.07.2022 al președintelui Casei Naționale de Pensii Publice, procedura de emitere a documentelor portabile A1 s-a simplificat.

Modelul de cerere care va fi adresat Direcției Relații Internaționale poate fi descărcat din portalul CNPP:

<https://www.cnpp.ro/documentul-portabil-a1>.

Cererea poate fi transmisă Direcției Relații Internaționale prin următoarele canale de comunicare:

– prin portalul CNPP: <https://www.cnpp.ro/depunere-cereri-si-documente> (situație în care se alocă

un număr de înregistrare automat)

– pe adresa de e-mail: [formulara1@cnpp.ro](mailto:formulara1@cnpp.ro)

– prin poștă (situație în care solicitantul își asumă un termen mai mare de soluționare).

Verificarea îndeplinirii condițiilor de emitere a documentului portabil A1 (Certificat privind legislația în materie de securitate socială care se aplică titularului) se va efectua pe baza informațiilor comunicate de solicitanți, prin declarațiile pe proprie răspundere, cuprinse în noile cereri, fără a fi necesară prezentarea altor documente suplimentare.

[https://www.cnpp.ro/noutati/-](https://www.cnpp.ro/noutati/-/asset_publisher/FbjvUfJwDu7P/content/precizari-referitoare-la-emiterea-documentelor-portabile-a1)

[/asset\\_publisher/FbjvUfJwDu7P/content/](https://www.cnpp.ro/noutati/-/asset_publisher/FbjvUfJwDu7P/content/precizari-referitoare-la-emiterea-documentelor-portabile-a1)

[precizari-referitoare-la-emiterea-documentelor-portabile-a1](https://www.cnpp.ro/noutati/-/asset_publisher/FbjvUfJwDu7P/content/precizari-referitoare-la-emiterea-documentelor-portabile-a1)

# Din practică

## Un salariat intră în concediu medical în timp ce este detașat în alt stat. Cine plătește acest concediu medical?

**Un salariat român este detașat în Republica Moldova începând din 2018 și până la data de 18.09.2022. Începând cu data de 17 martie 2022, salariatul a intrat în concediu medical până în prezent. Acest concediu medical suspendă detașarea? Dacă da, cum se poate plăti acest concediu medical în România, dat fiind că, începând cu 1 august 2021, salariatului i s-au reținut și plătit contribuțiile sociale și impozitul pe salariu în Republica Moldova?**

**Soluția specialistului:**

Conform art. 13 din Acordul din 2010 între România și Republica Moldova în domeniul securității sociale, ratificat prin Legea nr. 130/2011:

Art. 13: Totalizarea perioadelor de asigurare (1) Dacă legislația unei părți contractante condiționează dreptul la prestații de realizarea unor perioade de asigurare, instituția competentă a acestei părți contractante ia în considerare, dacă este ne-

cesar, perioadele de asigurare realizate conform legislației celeilalte părți contractante, în măsura în care acestea nu se suprapun, ca și cum ar fi perioade realizate conform legislației primei părți contractante.

(2) În ceea ce privește prestațiile în bani în caz de boală și de maternitate, dispozițiile alin. (1) se vor aplica numai dacă persoana în cauză desfășoară o activitate și este supusă legislației pe teritoriul părții contractante unde a fost introdusă cererea.

Astfel, persoana în cauză ar fi avut dreptul la concediu medical în România folosind stagiul din Republica Moldova dacă revenea în România la locul de muncă și se îmbolnăvea. În situația expusă, salariatul are dreptul la concediu medical în conformitate cu legislația din Republica Moldova, întrucât contribuțiile sociale se plătesc în acest stat.

Prin urmare, angajatorul trebuie să se intereseze în Republica Moldova cu privire la modalitatea în care se acordă concediul medical la care salariatul are dreptul.

# Concedierea salariatei aflate în plata stimulentei de inserție este interzisă, indiferent de circumstanțe

**O angajată aflată în concediu îngrijire copil până la împlinirea vârstei de 2 ani revine la lucru înainte de termen. După 5 zile solicită desfacerea CIM în baza art. 55 lit. b) și se angajează la o altă firmă. Solicită și primește stimulentei de inserție. Noul angajator, care nu are cunoștință despre încasarea de către angajată a stimulentei de inserție, dorește să o concedieze pe motiv de „desființare loc de muncă”. Are acest drept de concediere noul angajator sau este interzisă concedierea până la terminarea perioadei de încasare a stimulentei de inserție?**

## **Soluția specialistului:**

Conform art. 25 din OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor:

(1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) și la art. 11 alin. (1) lit. a).

Perioada de acordare se stabilește de comun acord cu angajatul.

(2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

a) salariatei/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;

b) salariatei/salariatului care se află în plata stimulentei de inserție prevăzut la art. 7 alin. (1) și (2);

c) salariatei/salariatului care se află în concediul pentru creșterea copilului prevăzut la art. 11 alin. (1) lit. a).

Astfel, cum puteți observa, textul de la lit. b) de mai sus prevede că este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă în cazul salariaților aflați în plata stimulentei de inserție, fără să distingă după cum angajatorul este cel la care salariații au beneficiat de concediu pentru creșterea copilului.

De asemenea, textul nu distinge după cum angajatorul cunoaște sau nu faptul că salariații se află în plata stimulentei de inserție.

Textul prevede pur și simplu că este interzisă dispunerea încetării raporturilor de muncă în perioada stimulentei de inserție.



# Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

## Durata vieții profesionale a românilor, cea mai mică din UE

Durata medie estimată a vieții profesionale pentru populația adultă în vârstă de cel puțin 15 ani din România este de doar 31,3 ani, aceasta fiind cea mai mică din Uniunea Europeană (UE) pentru anul 2021, potrivit datelor publicate la începutul lunii iulie de Oficiul European pentru Statistică (Eurostat). Durata estimată a vieții profesionale în UE, în anul 2021, era de 36 de ani.

Olanda, Suedia și Danemarca au avut cea mai lungă durată estimată a vieții profesionale în 2021, fiecare cu peste 40 de ani.

Cu o durată estimată a vieții profesionale de 38,2 ani pentru bărbați și 33,7 ani pentru femei, diferența de gen a fost de 4,5 ani în UE în 2021. În ultimii 20 de ani, decalajul de gen la nivelul UE pentru durata preconizată a vieții profesionale a scăzut de la 7 ani în 2001 la 4,5 ani în 2021.

Din 2001, durata medie estimată a vieții profesionale pentru populația adultă în vârstă de cel puțin 15 ani a crescut constant în UE, apoi a scăzut pentru prima dată în 2020, în timpul pandemiei de COVID-19 – de la 32 ani în 2001 la 35,9 ani în 2019, apoi până la 35,6 ani în 2020 –, iar în 2021 a revenit la nivelul de dinainte de pandemie, de 36 ani.

Între statele membre ale UE, durata medie estimată a vieții profesionale a variat în funcție de țări. În 2021, cele mai mari durate ale vieții în muncă din UE au fost înregistrate în Olanda (42,5 ani), Suedia (42,3 ani) și Danemarca (40,3 ani). La polul opus, cele mai mici durate au fost în România (31,3 ani), Italia (31,6 ani) și Grecia (32,9 ani).

Pentru femei, durata medie a vieții profesionale în UE a fost de 33,7 ani, cele mai lungi durate fiind înregistrate și în Suedia (41,0 ani) și Țările de Jos (40,5 ani), dar cea mai scurtă în Italia (26,9 ani) și România (27,4 ani). Pentru bărbați, durata estimată a vieții profesionale a fost în medie de 38,2 ani în UE, cele mai lungi durate fiind înregistrate în Olanda

(44,3 ani) și Suedia (43,6 ani), iar cea mai scurtă în Bulgaria (34,6 ani) și România (35 ani).

Deși se așteaptă că bărbații vor lucra mai mult decât femeile, diferența de gen s-a redus în UE odată cu participarea în creștere a femeilor pe piața muncii – diferența de gen a fost de +4,5 ani în 2021, comparativ cu +7,0 ani în 2001. În ultimul an, diferența de gen a fost cea mai pronunțată în Italia (+9,1 ani), Malta (+8,4 ani) și România (+7,6 ani), potrivit Eurostat. Lituania a fost singurul stat membru al UE în care diferența de gen a fost negativă în 2021, femeile lucrând cu 1,3 ani mai mult decât bărbații, în timp ce diferențe de gen foarte mici au fost în Estonia (+0,1 ani), Letonia (+0,8 ani) și Finlanda (+1,1 ani).

În schimb, România a înregistrat o creștere a duratei decalajului de gen în viața profesională între 2001 și 2021, femeile fiind așteptate să muncească cu 3,3 ani mai puțin decât bărbații în 2001 și cu 7,6 ani mai puțin decât bărbații în 2021, ducând astfel la o creștere cu 4,3 ani în ultimii 20 de ani.

Indicatorul „durata medie a vieții profesionale” măsoară numărul preconizat de ani pe care o persoană, la vârsta actuală de 15 ani, este așteptată să rămână în câmpul muncii pe parcursul vieții, fie angajată, fie șomeră. Scopul acestui indicator este de a oferi un unghi diferit al pieței forței de muncă, analizând tot ciclul de viață al persoanelor de pe piața muncii, mai degrabă decât în anumite etape din ciclul de viață, cum ar fi șomajul în rândul tinerilor sau retragerea timpurie de pe piața muncii. Este estimat folosind speranța de viață și ponderea persoanelor ocupate și a șomerilor în rândul populației pentru fiecare vârstă. Raportat la anul 2021, durata medie estimată a vieții profesionale este descrisă pentru UE în ansamblu, pentru cele 27 de state membre ale UE în mod individual, pentru trei țări AELS (Islanda, Norvegia și Elveția) și pentru o țară candidată (Serbia).