



**Timput în care salariatul nu muncește,  
dar se află la dispoziția angajatorului,  
este sau nu timp de lucru?**

**Salariații cu handicap trebuie să aibă contracte  
cu normă întreagă?**

**Stresul la locul de muncă post-pandemie,  
în creștere**

# 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, katemangostar /  
Freepik, Macrovector - Freepik.com,  
Kjpargeter / Freepik

**Redacția:** Bdul Națiunile Unite  
nr. 4, sector 5, București;  
Telefon: 021.317.25.87,  
E-mail: info@rs.ro;  
Internet: www.rs.ro

**Correspondență:**  
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

Cum vă protejați de concurența pe care v-o pot face foștii dvs. salariați? ... 2

**Noutăți legislative** ..... 3

### Din practică

Care este baza de calcul a contribuțiilor sociale în cazul unui CIM suspendat? ..... 8

Salariații cu handicap trebuie să aibă contracte cu normă întreagă? ..... 8

Aplicarea facilităților în construcții în cazul cumulului de contracte ..... 9

Un salariat nu poate primi și diurnă, și indemnizație de mobilitate ..... 10

Drepturile salariaților în cazul delegării. Documente justificative ..... 10

Timpul petrecut pe drum în cazul unei deplasări în străinătate este timp de lucru? ..... 11

Procedura de încetare CIM în cazul pensiei anticipate parțiale ..... 12

Facilități pentru programatori. Care este numărul maxim de salariați scutiți de impozit? ..... 13

Refuzul de a semna un act adițional nu este abatere disciplinară! ..... 14

Se poate modifica funcția în ReviSal în baza calificării obținute la angajator? ..... 14

Tichetele de masă se acordă doar la locul unde salariatul are funcția de bază ..... 15

Salariatul demisionar nu respectă perioada de preaviz.

Ce poate face angajatorul? ..... 16

Munca suplimentară poate fi exprimată în minute? ..... 16

Postul ocupat temporar prin detașare poate fi considerat post vacant? .. 17

Soția unui salariat cetățean al altui stat membru UE este automat coasigurat? ..... 17

Precizări utile privind plata CAS și CASS conform OG nr. 16/2022 ..... 18

### Instanța a decis

Timpul în care salariatul nu muncește, dar se află la dispoziția angajatorului, este sau nu timp de lucru? ..... 19

### Articole de specialitate

Cât de mult poate munci un salariat? Precizări esențiale despre regimul orelor suplimentare ..... 20

Salariatul poate să refuze obiectivele de performanță fixate de angajator? ..... 22

Într-un conflict angajator-salariat, legea îl protejează întotdeauna pe salariat. Uneori în mod aberant ..... 23

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Stresul la locul de muncă post-pandemie, în creștere ..... 24

# Cum vă protejați de concurența pe care v-o pot face foștii dvs. salariați?

de Gabriela Diță



Aveți un salariat vechi și valoros, cu o carieră frumoasă în firmă (până la o poziție de top), care știe o mulțime de lucruri despre afacerea dvs., dar care vă dă de înțeles că ar vrea să plece. Iar riscul este ca el să ajungă la o companie concurentă, unde să își folosească experiența în interesul noului său angajator și, evident, în detrimentul dvs. Ce faceți?

Soluția este să inserați din timp în contractul lui de muncă o clauză prin care el se obligă ca, DUPĂ ce încetează colaborarea cu dvs., să nu presteze o activitate care să vă facă o concurență directă. Totul, contra unei sume pe care să i-o plătiți lunar.

E o clauză complexă, în care trebuie să menționați exact ce activități îi sunt interzise salariatului după ce pleacă de la dvs., aria geografică în care nu are voie să presteze aceste activități, firmele concurente la care nu poate să se angajeze, dar și cuantumul indemnizației și **perioada cât vă obligați să îi plătiți această indemnizație.**

Iar aici apare o problemă. În general, această perioadă este de 2 ani (maximum), ceea ce înseamnă că, timp de 2 ani de la momentul încetării contractului de muncă al salariatului, trebuie să îi plătiți lună de lună o anumită sumă (legea spune că nu mai puțin de 50% din media veniturilor brute din ultimele 6 luni anterioare încetării contractului). Această perioadă este trecută negru pe alb în clauza de neconcurență.

Ce faceți însă dacă după câteva luni se întâmplă ceva (vă orientați spre alte afaceri mai profitabile, de exemplu) și nu prea vă mai interesează dacă salariatul respectiv vă mai face concurență sau nu? I-ați plătit indemnizația 3-6 luni, dar acum nu mai vreți să faceți acest lucru. Puteți denunța unilateral clauza de neconcurență? Sau sunteți obligat să plătiți indemnizația în continuare, până la împlinirea termenului de 2 ani?

Ei bine, clauza nu poate fi denunțată unilateral. Dacă salariatul își îndeplinește propria obligație, aceea de a se abține să se angajeze la un concurent, trebuie să îi plătiți indemnizația; în caz contrar, el vă poate da în judecată și să câștige fără probleme. Pentru că așa scrie în clauza pe care ați semnat-o împreună cu el.

Concluzia este că trebuie să cântăriți foarte atent avantajele și dezavantajele inserării unei astfel de clauze în contractele de muncă ale salariaților dvs., deoarece, odată inserată, ea vă creează o obligație pe termen lung, indiferent de evoluția activității sau a relațiilor dvs. cu firmele concurente.

# Noutăți legislative

## S-a modificat Codul muncii!

În Monitorul Oficial nr. 1.013 din 19 octombrie 2022 a fost publicată Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii. Modificările pe care acest act normativ le aduce în reglementarea raporturilor de muncă sunt substanțiale; ele privesc îndeosebi:

- ✓ Sfera de aplicare a Codului muncii
- ✓ Egalitate de tratament
- ✓ Locul de muncă
- ✓ Salariul
- ✓ Timpul de muncă
- ✓ Perioada de probă
- ✓ Dreptul la formare profesională
- ✓ Munca în străinătate
- ✓ Neîndeplinirea obligației de informare
- ✓ Cumulul de funcții
- ✓ Dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant
- ✓ Concedierea
- ✓ Concediul de odihnă
- ✓ Concediul de îngrijitor
- ✓ Absențe pentru urgențe familiale
- ✓ Regulamentul intern
- ✓ Raporturi de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă

Vă prezentăm în cele ce urmează noutățile aduse de Legea nr. 283/2022 Codului muncii:

1. Dreptul salariatului de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin șase luni la același angajator. De la această prevedere pot fi prevăzute prin legi speciale dispoziții specifice derogatorii numai pentru raporturile de muncă sau de serviciu desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională, personalul diplomatic și consular, magistrați, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea,

respectiv pentru raporturile de serviciu ale funcționarilor publici. Angajatorul va fi obligat să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului.

2. Dispozițiile cuprinse în Codul muncii se aplică:

a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;

b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;

c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;

d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;

e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;

f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;

g) organizațiilor sindicale și patronale;

h) persoanelor angajate, care prestează muncă legală pentru un angajator cu sediul în România.

3. Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

4. Totodată, orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) este interzis.

5. În cazul în care salariații, reprezentanții salariaților sau membrii de sindicat înaintează angaja-

# Din practică

## Care este baza de calcul a contribuțiilor sociale în cazul unui CIM suspendat?

**Avem un salariat cu contract de 8 ore/zi, salariu brut 2.600 lei, nu are alt contract de muncă. În luna august 2022 și-a luat 15 zile concediu fără plată, iar venitul brut pentru zilele lucrate este de 827 lei. La ce venit se calculează contribuțiile sociale obligatorii? Și care este legislația aplicabilă?**

### **Soluția specialistului:**

Conform art. 146 alin. (5<sup>6</sup> și alin. (5<sup>7</sup>) din Codul fiscal (articole introduse în Codul fiscal prin OG nr. 16/2022):

Contribuția de asigurări sociale datorată de persoanele fizice care obțin venituri din salarii sau asimilate salariilor, în baza unui contract individual de muncă cu normă întreagă sau cu timp

parțial, calculată potrivit alin. (5), nu poate fi mai mică decât nivelul contribuției de asigurări sociale calculate prin aplicarea cotei prevăzute la art. 138 lit. a), art. 138<sup>1</sup> alin. (1) și (2), art. 138<sup>2</sup> alin. (1) sau art. 138<sup>3</sup> alin. (1), după caz, asupra salariului de bază minim brut pe țară în vigoare în luna pentru care se datorează contribuția de asigurări sociale, corespunzător numărului zilelor lucrătoare din lună în care contractul a fost activ.

Astfel, baza de calcul a contribuțiilor sociale nu poate fi mai mică decât:

$$2.550 \times 7/22 = 811 \text{ lei}$$

Contribuțiile sociale pentru perioada în care contractul individual de muncă a fost activ se datorează la suma de 827 lei.

## Salariații cu handicap trebuie să aibă contracte cu normă întreagă?

**Deoarece suntem o societate cu mai mult de 50 de angajați, avem obligația de a angaja persoane cu dizabilități. Întrebarea este: la un efectiv de 100 salariați, dacă angajăm 4 persoane cu dizabilități cu normă de 1 oră/zi, acoperim toate cele 4% locuri pe care suntem obligați să avem angajați cu dizabilități? Sau, fiind contracte cu doar 1 oră, se calculează ca fiind doar 0,5 persoane? În lege nu am găsit specificat că acești angajați trebuie să aibă normă întreagă sau cel puțin salariul minim pe economie.**

### **Soluția specialistului:**

Conform art. 78 alin. (1) din Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, persoanele cu handicap pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel județean sau al sectoarelor municipiului București.

Alin. (2) al aceluiași articol stabilește că autoritățile și instituțiile publice, persoanele juri-

# Instanța a decis

## Timpul în care salariatul nu muncește, dar se află la dispoziția angajatorului, este sau nu timp de lucru?



**În practică există situații în care salariații au obligația să răspundă unei solicitări a angajatorului după orele de program. Legislația românească nu reglementează această modalitate de prestare a activității de către salariați, cunoscută ca „muncă on call” sau „consemn la domiciliu”.**

Confruntându-se cu cererile salariaților de acordare a drepturilor bănești corespunzătoare acestei activități, instanțele de judecată au aplicat reglementările legale europene, precum și deciziile Curții de Justiție Europene.

Astfel, în practica judiciară s-a pus problema dacă perioada în care salariatului i se pretinde să rămână la domiciliu, disponibil pentru eventuale

solicitări din partea angajatorului, constituie timp de lucru.

Este fără dubiu faptul că perioada în care salariatul revine la locul de muncă, după finele programului de lucru, la solicitarea angajatorului, și desfășoară activitate constituie timp de lucru. Ce se întâmplă însă cu perioada în care salariatului i se pretinde să rămână la domiciliu, disponibil pentru eventuale solicitări din partea angajatorului?

Această perioadă constituie sau nu timp de lucru, în funcție de **intervalul de timp în care salariatului i se solicită să intervină** de când îi este adresată solicitarea.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a hotărât în Cauza C-518/15 *Matzak* că prevederile Directi-

# Salariatul poate să refuze obiectivele de performanță fixate de angajator?

**Până în anul 2011, problema obiectivelor de performanță ținea exclusiv de domeniul managementului resurselor umane, nu existau implicații juridice deosebite. Dar în acel an Codul muncii s-a modificat substanțial, iar una dintre aceste modificări a stabilit că angajatorul are dreptul de a fixa obiective de performanță individuală pentru angajații săi (art. 40 alin. (1) lit. f)). Și dificultățile au apărut imediat.**



În esență, orice salariat este un executant. Chiar dacă are o funcție de conducere, el nu face, în principiu, decât să execute dispozițiile angajatorului și să îndeplinească întocmai solicitările acestuia, conform fișei postului.

Dacă el execută dispozițiile în cauză, din punctul lui de vedere totul e în regulă și este perfect îndreptățit să își primească salariul. Aceasta este esența relației lui cu angajatorul: prestează o anumită activitate și este remunerat cu o anumită sumă.

Se observă că salariatul nu își asumă, deci, riscuri. Atâta timp cât el face exact ce i se cere, nu e

problema lui dacă firma își atinge sau nu scopul urmărit (de exemplu, obținerea unei anumite cifre de afaceri). Singurul responsabil pentru un eventual eșec este angajatorul, pentru că el a gândit întreaga strategie și a hotărât ce trebuie să facă salariații pentru atingerea scopului în cauză.

Ei bine, introducerea obiectivelor de performanță schimbă această situație. Responsabilitatea se transferă asupra salariatului – nu mai contează dacă el a executat întocmai ce i s-a cerut, contează doar dacă a obținut rezultatele menționate în obiectivele sale de performanță. Și partea proastă e că, dacă nu le-a obținut, riscă să fie concediat pentru necorespondere profesională.

Itată deci că obiectivele de performanță îl fac vulnerabil pe salariat. Ca urmare, se pune întrebarea: **Poate să le refuze?**

Adică, OK, angajatorul are dreptul să stabilească obiective de performanță, în baza art. 40 alin. (1) lit. f), dar dacă acestea nu sunt trecute într-un act adițional la contractul de muncă, **act pe care salariatul să îl semneze**, concedierea sa pentru necorespondere profesională nu este posibilă. Activitatea lui nu poate fi evaluată în baza unor criterii pe care el nu le-a acceptat.

Așa că răspunsul la întrebarea de mai sus este: Da, salariatul poate să refuze obiectivele de performanță!

Sigur, angajatorul poate stabili asemenea obiective printr-o decizie care să îi fie comunicată salariatului, dar neîndeplinirea lor nu va avea consecințe.

Salariatul nu va putea fi nici sancționat, nici concediat pentru necorespondere profesională.

Ba, mai mult, decizia unilaterală a angajatorului de impunere a obiectivelor de performanță va putea fi atacată în instanță, pe motivul abuzului de drept, dacă salariatul va putea arăta, printr-o simplă comparație cu ce se întâmplă în alte firme, că aceste obiective depășesc cerințele firești ale postului.

# Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

## Stresul la locul de muncă post-pandemie, în creștere

A vorbi despre sănătatea psihică deja nu mai este considerat a fi un subiect tabu. Pandemia a facilitat discuțiile pe această temă la locul de muncă, doar că nu tuturor lucrătorilor le vine ușor să vorbească despre asta.

Chiar dacă 59% dintre salariații din Uniunea Europeană (UE) consideră că s-ar simți confortabil să discute cu managerul despre starea lor psihică, 50% sunt îngrijorați că dezvăluirea unei afecțiuni psihice le-ar putea afecta cariera.

Peste patru lucrători din zece (44%) susțin că stresul la locul de muncă a crescut ca urmare a pandemiei de COVID-19, după cum se arată în cel mai recent sondaj al Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) în rândul lucrătorilor „Pulsul SSM – Securitatea și Sănătatea în Muncă la locurile de muncă post-pandemie”.

Aproape unu din doi respondenți (46%) confirmă că se confruntă cu presiunea timpului ori cu un volum excesiv de muncă, iar alți factori care provoacă stres sunt comunicarea sau cooperarea deficitară în cadrul companiei și lipsa controlului asupra ritmului de lucru sau a proceselor de lucru. În conformitate cu rezultatele medii la nivelul UE, cea mai mare pondere a respondenților din toate țările susțin că resimt presiunea severă a timpului și că sunt expuși la suprasolicitare din cauza volumului de muncă. Acest factor de stres este menționat de 31% dintre respondenți în România și 32% în Lituania, apoi crește la peste 50% în Cipru, Slovenia și Islanda (toate 51%), Franța (52%), Finlanda și Olanda (ambele 54%) și Grecia (55%).

Un procent semnificativ de lucrători au raportat o serie de probleme de sănătate legate de muncă, asociate frecvent cu stresul: 30% dintre respondenți au confirmat cel puțin o problemă de sănătate cauzată sau agravată de muncă: oboseală generală, dureri de cap, oboseala ochilor, probleme sau dureri musculare.

La nivelul UE, oboseala generală este cea mai frecvent menționată problemă de sănătate cauzată sau agravată de muncă (37%), urmată de dureri de cap și oboseala ochilor (34%), probleme osoase, articulare sau musculare ori durere (30%), stres, depresie și anxietate (27%) și boli infecțioase, inclusiv COVID-19 (21%).

În ceea ce privește inițiativele și activitățile de prevenire sau reducere a riscurilor de la locul de muncă, 42% dintre respondenți confirmă că beneficiază de informații și cursuri de formare despre starea de bine și combaterea stresului, există acces la consiliere și sprijin psiho-social (38%), precum și la activități de conștientizare și alte activități de informare cu privire la securitate și sănătate (59%).

EU-OSHA a comandat sondajul Eurobarometru pentru a obține informații despre factorii de stres fizic și psihic cu care se confruntă lucrătorii, precum și despre măsurile de Securitate și Sănătate în Muncă (SSM) luate la locul de muncă post-pandemie.

Peste 27.000 de lucrători (angajați și lucrători independenți) în vârstă de cel puțin 16 ani au fost intervievați telefonic în perioada aprilie – mai 2022 în toate țările Uniunii Europene, alături de Islanda și Norvegia.