



- ✓ Șoferii sunt salariați mobili? Beneficiază de indemnizație de mobilitate?
- ✓ Condiții care trebuie îndeplinite pentru acordarea facilităților la suma de 200 lei
- ✓ Când intră în vigoare prevederile Legii nr. 296/2023?

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

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

Correspondență:
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

Abateri disciplinare atipice 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Salariatul primește plăți compensatorii după încetarea CIM.

Cum se reflectă aceste plăți în Declarația 112? 6

Șoferii sunt salariați mobili? Beneficiază de indemnizație de mobilitate? 7

Condiții care trebuie îndeplinite pentru acordarea facilităților la suma de 200 lei 8

Când intră în vigoare prevederile Legii nr. 296/2023? 8

Aceste sume nu pot fi supuse popririi! 9

Dacă salariatul intră în CCC, se suspendă abonamentele medicale pe care i le plătea angajatorul? 10

Baza de calcul pentru un CM se constituie întotdeauna din veniturile din ultimele 6 luni 11

Încetarea CIM în cazul salariatului aflat în plata stimulentului de inserție 12

Care este baza de calcul CCC în cazul unei salariate care lucrează la doi angajatori? 13

Programul de lucru inegal trebuie specificat expres în CIM 13

Lista concediilor medicale suportate integral din FNUASS 14

Salariul poate scădea sub nivelul salariului minim pe țară, în cazul aplicării unei sancțiuni disciplinare? 14

Precizări importante privind acordarea tichetelor culturale și a voucherelor de vacanță 15

Salariatul a obținut venituri suprapuse la mai mulți angajatori în ultimele 6 luni. Cum se calculează CM? 17

Instanța a decis

Ce fel de sume pot fi recuperate de angajator de la salariat prin rețineri din salariu? 19

Articole de specialitate

Cele 8 situații în care, prin excepție, se pot încheia contracte de muncă pe durată determinată 20

La ce se referă, din punctul de vedere al legislației muncii, noțiunea de funcție? 21

O facilitate interesantă pe care v-o oferă Codul muncii atunci când trebuie să sancționați o abatere disciplinară 22

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Impactul inteligenței artificiale asupra forței de muncă 24

Abateri disciplinare atipice

de Gabriela Diță



Întârzieri la program, atitudine nepotrivită față de clienți, sustrageri de bunuri de firmă, nerespectarea ordinelor șefului ierarhic... Acestea sunt abateri disciplinare comune, întâlnite frecvent în companii și sancționate prompt de orice regulament intern. Există însă și abateri disciplinare mai subtile, relativ puțin cunoscute de angajați, dar care pot fi sancționate la fel de prompt, pentru că sunt prevăzute în diverse acte normative.

Astfel, tot abatere disciplinară este și **refuzul de a presta muncă suplimentară** în caz de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor unui accident (art. 120 alin. (2) din Codul muncii).

E o abatere mai subtilă, cum spuneam, deoarece, în mod normal, salariatul poate refuza prestarea unei munci suplimentare față de programul său de lucru. Dar, prin excepție, dacă unitatea se află în asemenea situații cu totul speciale, salariatul nu poate refuza să lucreze peste program. Dacă o face, va putea fi sancționat disciplinar.

Un al doilea exemplu: **nerespectarea planului de formare profesională** care, potrivit art. 195 alin. (2) din Codul muncii, face parte integrantă din contractul colectiv de muncă (în cazul firmelor cu mai mult de 20 de salariați). Angajații au obligația să respecte acest plan, mai ales că el este elaborat cu consultarea sindicatului și nu este, deci, un simplu capriciu al angajatorului.

Și, în fine, un al treilea exemplu de abatere disciplinară ușor atipică: **salariatul își insultă colegii**. Sau, într-o formulare mai juridică, încalcă demnitatea personală a altor angajați, prin acțiuni ofensatoare, umiltoare, ostile, intimidante sau discriminatorii.

Atenție! Aceste acțiuni trebuie să fie precizate clar în regulamentul intern ca fiind abateri disciplinare, în special cele care se încadrează la categoria discriminare. Angajatorul are obligația să le treacă în RI, conform art. 8 lit. b) din Legea nr. 202/2002, în caz contrar riscând o amendă contravențională de la 3.000 la 10.000 lei.

Și încă o observație: dacă, în general, angajatorul are **dreptul** de a sancționa o abatere disciplinară, în cazul acțiunilor discriminatorii, el are chiar **obligația** de a o face. El va trebui să sancționeze orice act de discriminare săvârșit în firmă și să sesizeze autoritățile publice abilitate, de exemplu Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

Noutăți legislative

Salariul minim în construcții, în agricultură și în industria alimentară

Începând cu luna noiembrie 2023, au devenit aplicabile prevederile O.U.G. nr. 93/2023 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru sectoarele construcții, agricol și industria alimentară. Potrivit acesteia, prin derogare de la prevederile art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru sectorul construcții, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, la suma de **4.582 lei lunar**, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând în medie 27,714 lei/oră.

Pentru sectorul agricol și industria alimentară, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată va fi de **3.436 lei lunar**, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând în medie 20,782 lei/oră.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 93/2023 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru sectoarele construcții, agricol și industria alimentară, publicată în Monitorul Oficial nr. 993 din 1 noiembrie 2023)

Hărțuirea la locul de muncă

Prin H.G. nr. 970/2023, angajatorii au o serie de noi obligații în vederea prevenirii și combaterii acestei forme de discriminare. Aplicarea metodologiei trebuie realizată în termen de **6 luni** de la intrarea ei în vigoare.

Din cuprinsul metodologiei face parte integrantă un Ghid aplicabil tuturor angajatorilor, indiferent de numărul de salariați. Toate firmele vor trebui fie să includă în regulamentul intern, fie să adopte ca act distinct această metodologie și să o pună în aplicare.

Potrivit ghidului, angajatorii și persoanele desemnate de către conducerea instituțiilor, care in-

tervin în situații de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă trebuie să respecte următoarele principii specifice:

a) respectarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale;

b) promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte pe criteriul de sex;

c) comunicarea și colaborarea cu alți specialiști din cadrul departamentelor de specialitate ale entității în care își desfășoară activitatea;

d) culegerea și analizarea datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul entității în care își desfășoară activitatea;

e) elaborarea unor rapoarte, studii, analize și/sau prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în domeniul specific de activitate;

f) cooperarea, colaborarea și realizarea schimbului de informații, după caz, cu autoritățile centrale și locale, cu instituțiile de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;

g) asigurarea informării de specialitate pentru conducerea entității în care își desfășoară activitatea în legătură cu respectarea legislației în domeniu;

h) participarea efectivă la activitățile angajatorului privind programarea, identificarea, formularea, finanțarea, implementarea și evaluarea în cadrul proiectelor/programelor inițiate la nivelul instituției/companiei, din perspectiva includerii și monitorizării aspectelor referitoare la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

În fiecare firmă va exista fie o persoană responsabilă cu primirea și soluționarea plângerilor de hărțuire, fie o comisie desemnată în acest sens.

Persoana responsabilă cu primirea și soluționarea sesizărilor poate fi expertul în egalitatea de șanse și tratament. Dar aceasta este doar o facultate; angajatorul nu are obligația de a desemna sau angaja un astfel de expert.

(Hotărârea Guvernului nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și

în raporturi juridice cu persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora, dar încasează venituri ca urmare a faptu-

lui că au avut încheiate raporturi juridice și respectivele venituri se acordă, potrivit legii, ulterior sau la data încetării raporturilor juridice.

Șoferii sunt salariați mobili? Beneficiază de indemnizație de mobilitate?



Ce clauze ar trebui trecute în contractele de muncă ale șoferilor de camioane peste 3,5 t și autocisterne ce transportă combustibili, pe curse interne? Șoferilor li se acordă diurnă sau se trece în CIM o clauză de mobilitate? Pentru ce perioade se acordă clauza de mobilitate?

Soluția specialistului:

Conform art. 25 din Codul muncii:

(1) Prin clauza de mobilitate, părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerația specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz, salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

(2) Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

Astfel, dacă salariații nu au loc de muncă fix și își desfășoară activitatea într-o arie geografică sunt salariați mobili, așa cum este și cazul conducătorilor auto. Conform modelului cadru al contractului individual de muncă aprobat prin Ordinul nr. 2.171/2022:

(E) Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la
..... (domiciliu/secție/
atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului

2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel:
(pe teren/la sediul clienților/arie geografică
....., grup de unități etc.). În acest caz, salariatul va beneficia de:

a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);

b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator (după caz).

Astfel, în cazul conducătorilor auto se va înscrie la pct. 2 de la lit. (E) aria geografică în care își desfășoară activitatea, cum ar fi: teritoriul României. De asemenea, se vor înscrie la lit. a) de la pct. 2 prestațiile suplimentare pentru mobilitate (indemnizație de mobilitate).

Nu există o perioadă limitată în timp pentru indemnizația de mobilitate, așa cum există în cazul delegării.

Articole de specialitate

Cele 8 situații în care, prin excepție, se pot încheia contracte de muncă pe durată determinată

Potrivit art. 12 alin. (1) din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Este o măsură de protecție a salariatului care are astfel certitudinea unei anume stabilități în muncă. Există însă și 8 excepții în care contractele individuale de muncă se pot încheia pe durată determinată, menționate toate la art. 83. Iar una dintre aceste excepții merită o analiză mai detaliată.

Art. 83 din Codul muncii spune că un contract individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

Lucrurile sunt destul de clare. Este evident, de exemplu, că există anumite joburi care nu se pot presta decât în anumite luni dintr-un an (gen sal-vamar sau instructor de schi), caz în care se impune un contract pe perioadă determinată. Sau că persoanele în vârstă, care mai au doar câțiva ani până la pensie, au nevoie de posibilitatea încheierii unui asemenea contract, ca să se reintegreze mai ușor pe piața muncii.

Prevederea care necesită însă o analiză mai detaliată este cea de la lit. h), referitoare la excepția adusă de legi speciale.

Apare o problemă aici, anume că aceste legi speciale nu sunt întotdeauna chiar în regulă, pentru că ele încalcă dispozițiile legislației europene.

Concret, statele membre UE pot stabili ce reguli doresc în ceea ce privește încheierea de contracte pe durată determinată. Dar Directiva 1999/70/CE impune ca legislația națională să prevadă măcar una dintre următoarele 3 condiții:

- 1) existența unui motiv obiectiv pentru încheierea acestui tip de contract;
- 2) un număr limitat de contracte pe durată determinată care se pot încheia succesiv;
- 3) o durată maximă a contractului încheiat pe durată determinată.

Codul românesc al muncii nu preia doar una-două dintre aceste condiții, ci pe toate trei (la art. 82, 83 și 84), ceea ce conduce la ideea că, aparent, legiuitorul român este foarte exigent în privința posibilității încheierii de contracte pe durată determinată. În realitate, exigența lui se limitează la angajatorii din sectorul privat; în sectorul public, lucrurile sunt mult mai relaxate.

Astfel, mai multe acte normative cu aplicabilitate specială permit încheierea de contracte pe durată determinată fără respectarea vreunei condiții.

Este cazul O.G. nr. 42/2004 privind organizarea activității sanitar-veterinare și pentru siguranța alimentelor, care prevede că, în acest sector de activitate, contractele de muncă pe durată determinată pot fi prelungite ulterior de către părți fără nicio restricție.

S-a ajuns astfel la o speță soluționată de Curtea de Apel Craiova, în care contractul pe durată determinată al unei salariate a fost prelungit ulterior de 7 ori consecutiv, pentru următorii 7 ani, deși

art. 82 alin. (4) din Codul muncii spune că „între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată”.

Sau, alt exemplu: O.U.G. nr. 48/2016 privind modificarea și completarea unor acte normative în domeniul culturii permite la art. 13 alin. (4) și (5) încheierea de contracte pe durată determinată fără nicio restricție, arătând că, datorită specificului activității, încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată se poate face și prin derogare de la prevederile Codului muncii.

Se remarcă astfel o politică mai rebelă a legiuitorului român, cu adoptarea unor norme derogatorii de la dreptul comun, pe criterii care nu stau în picioare.

Normele minimale ale Directivei 1999/70/CE trebuie respectate întotdeauna, iar derogarea de la prevederile Codului muncii nu poate coborî sub acestea. Plus că Directiva se aplică uniform, nu de la caz la caz. Și nu doar în sectorul privat, ci și în cel public.

La ce se referă, din punctul de vedere al legislației muncii, noțiunea de funcție?

În limbajul obișnuit, funcția este echivalentă cu meseria, ocupația, profesia, postul. În limbajul juridic, lucrurile sunt mai complexe și necesită niște explicații suplimentare, mai ales că, așa cum vom vedea mai jos, însuși legiuitorul folosește acest termen în sensuri diferite.

Funcția este un concept utilizat pentru identificarea poziției exacte ocupate de salariat în cadrul ierarhiei firmei, poziție raportată la un anumit nivel de pregătire profesională.

Funcția este importantă deoarece ea determină atribuțiile de serviciu ale respectivului salariat și ea se află în strânsă legătură cu ansamblul de

cunoștințe obținute prin școlarizare și prin practică, necesare îndeplinirii acelor atribuții.

Funcția face parte dintre elementele esențiale ale contractului individual de muncă și, odată ce contractul a fost încheiat, ea nu mai poate fi modificată decât prin acordul părților.

Cum spuneam mai sus, noțiunea de „funcție” este folosită uneori de legiuitor în sensuri oarecum diferite:

1) în sensul de **contract de muncă**, cum ar fi în expresia „cumul de funcții”, prin care se înțelege, de fapt, cumulul a două sau mai multe contracte de muncă (art. 35 din Codul muncii) sau în

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Impactul inteligenței artificiale asupra forței de muncă

Liderii din sectorul serviciilor financiare din Europa cred că tehnologiile de Inteligență Artificială Generativă (GenAI) vor contribui la creșterea productivității, potrivit sondajului EY „European Financial Services AI Survey”, care arată că 77% din respondenți se așteaptă la un impact semnificativ al integrării inteligenței artificiale (IA) asupra forței de muncă și a operațiunilor lor.

Cu toate că 68% din aceștia consideră că până la un sfert din toate rolurile vor avea nevoie de formare sau perfecționare în următorul an, 35% nu au încă un plan de acțiune.

Se așteaptă ca integrarea IA în rândul forței de muncă să afecteze cu precădere rolurile de nivel începător și să schimbe profilul absolvenților. În încercarea de a gestiona impactul transformărilor, 35% din directorii chestionați au declarat că intenționează să integreze formarea în domeniul IA în cadrul programelor pentru absolvenți, în timp ce 25% au în vedere o restructurare mai amplă a rolurilor și a responsabilităților în cadrul posturilor de nivel începător.

Principalele preocupări ale liderilor europeni din serviciile financiare referitoare la integrarea IA:

- înțelegerea și experiența limitată a aplicațiilor GenAI și a impactului acestora în rândul forței de muncă;
- incertitudinea cu privire la potențialele schimbări de reglementare existente și în curs de reglementare;
- problemele etice legate de GenAI;
- confidențialitate;
- transparența și capacitatea de explicare;
- potențialul de discriminare, subiectivitate și lipsa de echitate.

Peste o treime din respondenți (35%) au recunoscut că nu au, în prezent, niciun plan pentru a-și pregăti forța de muncă în noile tehnologii GenAI, iar 42% au afirmat că planurile lor sunt în fază incipientă. În timp ce 12% din lideri au declarat că au în vedere cursuri de formare pentru anumite grupe de angajați, doar 10% au spus că au dezvoltat planuri care sunt în desfășurare. Doar 2% din respondenți consideră că forța lor de muncă este pe deplin echipată pentru a contribui la dezvoltarea IA în cadrul organizației lor.

Sondajul EY „European Financial Services AI Survey” s-a desfășurat în luna octombrie 2023 în rândul directorilor din 60 de instituții financiare europene (companii private și companii care sunt listate la bursă).

Inteligența artificială aduce atât beneficii indivizilor, companiilor și societății, per ansamblu, dar vine, în același timp, și cu noi provocări. Evoluția rapidă a acesteia este privită cu oarecare îngrijorare, în special pe piața muncii, și poate avea influență asupra angajării, formării profesionale, gestionării riscurilor, precum și în alocarea capitalului și a resurselor.

Se preconizează că utilizarea IA în domeniul muncii va duce la eliminarea unui număr mare de locuri de muncă. Totodată, se prevede că IA va crea și va îmbunătăți locurile de muncă, iar cursurile de formare vor juca un rol important în prevenirea șomajului pe termen lung și în asigurarea unei forțe de muncă calificate.

Una dintre prioritățile liderilor Uniunii Europene (UE) o reprezintă definirea transformării digitale și asigurarea unui cadru de reglementare, iar utilizarea inteligenței artificiale în cadrul UE va fi reglementată de actul legislativ privind IA.