



- ✓ Precizări privind indemnizația de creștere copil și indemnizația medicală în 2024
- ✓ Facilitățile pentru suma de 200 lei nu se aplică în cazul salariaților cu vechime mai mare de 24 de luni
- ✓ Servicii turistice și vouchere de vacanță în anul 2024

Revista Română de **Legislația Muncii** **Salarizare și ReviSal**



RENTROP & STRATON
Informații specializate

Nr. 50, ianuarie 2024

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: Anca Totoescu

Fotografii: Adobestock,
Bigstockphoto, 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

© 2024 – 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

Cât de precis trebuie formulată convocarea pentru cercetarea unei
abateri disciplinare? 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Contribuția la sistemul de pensii în domeniul IT 9
Precizări privind indemnizația
de creștere copil și indemnizația medicală în 2024 10
Facilitățile pentru suma de 200 lei nu se aplică în cazul
salariaților cu vechime mai mare de 24 de luni 10
Acordarea salariului minim în industria alimentară.
Există anumite condiții care trebuie îndeplinite? 11
Servicii turistice și vouchere de vacanță în anul 2024 12
Ce contribuții sociale se datorează în 2024 pentru veniturile
din contractele de activitate sportivă? 14
Cuantumul neimpozabil al cadourilor.
Codul fiscal vs. Norme metodologice 16
Se poate cumula indemnizația medicală
cu drepturile de autor? 16
În ce condiții salariatul își poate pierde dreptul
la concediul de odihnă? 17
Cuantumul minim al indemnizației pentru creșterea copilului 18
Tratamentul fiscal al serviciilor de masaj oferite salariaților 19

Instanța a decis

Ce riscă angajatorul dacă nu dă curs unei adrese de poprire
pe salariul unui angajat 19

Articole de specialitate

Salariatul se poate opune trimiterii lui în delegație? 20
Vă confrunțați cu un caz de hărțuire în firmă.
Ce aveți de făcut? 21
Cine decide că un salariat este inapt din punct de vedere medical
pentru un anumit post? 23

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Schimbarea jobului, pe lista de priorități a 56%
din angajați în 2024 24

Cât de precis trebuie formulată convocarea pentru cercetarea unei abateri disciplinare?

de Gabriela Diță



Cercetarea prealabilă a unei abateri disciplinare începe obligatoriu cu o convocare adresată salariatului, prin care acestuia i se comunică explicit care este abaterea de care este acuzat. Numai cunoscând limpede această acuzație, salariatul își poate pregăti apărarea. Dar cât de precis trebuie formulată această convocare?

E oare suficient să se menționeze, la modul general, că „salariatul se va prezenta în data de..., la ora..., la sala... pentru cercetarea disciplinară privind nerespectarea programului de lucru”?

Nu, nu este suficient. Trebuie menționat exact în care zile se afirmă că salariatul a întârziat de la program sau a plecat mai devreme, care este textul încălcat din Regulamentul intern, precum și orice alte informații necesare pentru ca salariatul să poată veni pregătit la cercetarea prealabilă.

Să nu pierdem din vedere că orice viciu de procedură în ceea ce privește convocarea va invalida întreaga cercetare disciplinară, cu consecința nulității sancțiunii aplicate, chiar dacă salariatul a săvârșit într-adevăr abaterea de care este acuzat.

Și acum, atenție! E posibil ca pe parcursul cercetării disciplinare să apară indicii cum că salariatul a mai săvârșit și o altă abatere decât cea de care este acuzat. Poate că însuși salariatul duce discuția în zone care nu au legătură cu acuzația inițială și dezvăluie fapte noi. Iar aici tendința comisiei este să investigheze **în cadrul aceleiași cercetări disciplinare** noile aspecte apărute. Ceea ce constituie o greșeală.

Procedura corectă este să fie emisă o nouă convocare, în care salariatului să îi fie comunicată noua abatere de care este acuzat.

Noutăți legislative

Noua lege a pensiilor

Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice va fi înlocuită, începând cu data de **1 septembrie 2024**, de noua lege a pensiilor: Legea 360/2023.

O parte din prevederile noii legi se aplică însă de la 1 ianuarie 2024, și anume:

- Persoanele asigurate în sistemul public de pensii care îndeplinesc condițiile de înscriere la pensie pot opta între acordarea pensiei pentru limită de vârstă și continuarea activității, cu acordul anual al angajatorului, până la împlinirea vârstei de 70 de ani;
- În anul 2024, valoarea punctului de pensie prevăzută pentru anul 2023, respectiv de 1.785 de lei, se majorează cu 13,8% și este de 2.032 de lei;
- Deciziile emise de casele teritoriale de pensii pot fi contestate, în termen de 45 de zile de la comunicare, la instanța judecătorească competentă. Deciziile necontestate în acest termen sunt definitive;
- Legea nr. 127/2019 privind sistemul public de pensii, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 563 din 9 iulie 2019, cu modificările și completările ulterioare, se abrogă la data de 1 ianuarie 2024;
- În termen de 90 de zile de la data publicării noii legi în Monitorul Oficial al României se emit norme metodologice, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

(Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.089 din 4 decembrie 2023)

Declarația 112

Declarația 112 a suferit ajustări în conformitate cu schimbările legislative din noiembrie 2023 referitoare la veniturile salariaților din domeniile IT, construcții, agricultură și industria alimentară. În acest sens, în Monitorul Oficial nr. 1.112 din 11 decembrie 2023 a fost publicat Ordinul nr.

1.994/880/1.181/4.594/2023 privind aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”.

Iată modificările:

a) Modificarea Nomenclatorului „Creanțe fiscale”, prin:

- introducerea la poz. 2.3 a contribuției de asigurări sociale datorate de către persoanele fizice care se încadrează în condițiile prevăzute la art. 60 pct. 2 din Codul fiscal;
- eliminarea poz. 6.2 și 6.3 ca urmare a abrogării dispozițiilor privind contribuția asiguratorie pentru munca datorată de către persoanele fizice sau juridice care au calitatea de angajatori și care se încadrează în condițiile prevăzute la art. 60 pct. 5, respectiv art. 60 pct. 7 din Codul fiscal;
- eliminarea poz. 21 „Contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de persoanele fizice, pensionari, care realizează venituri din pensii, pentru partea de venituri care depășește suma lunară de 4000 lei” în conformitate cu Decizia Curții Constituționale nr. 650/2022;
- introducerea la poz. 23 și 24 a impozitului pe venit, respectiv a contribuției de asigurări sociale datorate de persoanele fizice care realizează venituri din desfășurarea activităților casnice.

b) Modificarea Nomenclatorului „Tip asigurat pentru alte entități asimilate angajatorului” prin introducerea la poz. 36 a tipului de asigurat „Persoane fizice care realizează venituri din desfășurarea activităților casnice”.

c) Modificarea Nomenclatorului „Tip asigurat” prin:

- introducerea la poz. 1.3 a tipului de asigurat „Salariat care desfășoară activități de creare de programe pentru calculator care se încadrează în condițiile prevăzute la art. 60 pct. 2 din Codul fiscal”.

Din practică

Contribuția la sistemul de pensii în domeniul IT

În cazul unui IT-ist cu salariu de 10.000 lei și care nu contribuie la pilonul II de pensie (are 63 ani), ce procent CAS se oprește? Dar în cazul unui IT-ist al cărui salariu depășește 10.000 lei, fără a contribui la pilonul II?

Soluția specialistului:

Conform Codului fiscal:

Art. 138⁴: Prevederi speciale pentru activitatea de creare de programe pentru calculator

(1) Pentru persoanele fizice prevăzute la art. 60 pct. 2, cota contribuției de asigurări sociale prevăzută la art. 138 lit. a) se reduce cu punctele procentuale corespunzătoare cotei de contribuție la fondul de pensii administrat privat prevăzute în Legea nr. 411/2004, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Prevederea se aplică până la data de 31 decembrie 2028.

(2) Persoanele prevăzute la alin. (1) care datorează contribuția la fondul de pensii administrat privat reglementat de Legea nr. 411/2004, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sunt scutite de la plata acestei contribuții în limita cotei prevăzute la alin. (1).

(3) Prin excepție de la prevederile alin. (1) și (2), persoanele fizice prevăzute la art. 60 pct. 2 pot opta pentru plata contribuției datorată la fondul de pensii administrat privat.

(4) Opțiunea se depune în scris, la angajator, acesta reținând contribuția aferentă potrivit prevederilor legale, începând cu veniturile lunii următoare celei în care s-a înregistrat opțiunea.

Scutirea se aplică la locul unde se află funcția

de bază, pentru veniturile brute lunare de până la 10.000 lei inclusiv, obținute din salarii și asimilate salariilor realizate de persoana fizică în baza unui contract individual de muncă, raport de serviciu, act de delegare sau detașare sau a unui statut special prevăzut de lege, după caz. Partea din venitul brut lunar ce depășește 10.000 lei nu beneficiază de facilități fiscale.

Din prevederile de mai sus rezultă următoarele:

1) angajatorul reține cota CAS de 21,25% pentru toți angajații la funcția de bază până în venitul de 10.000 lei inclusiv, indiferent dacă aceștia contribuie sau nu la sistemul de pensii administrat privat.

2) salariații care contribuie la sistemul de pensii administrat privat pot opta pentru plata contribuției la sistemul administrat privat, caz în care angajatorul reține cota CAS de 25% începând cu veniturile lunii următoare celei în care s-a înregistrat opțiunea.

3) salariații care nu contribuie la sistemul de pensii administrat privat nu pot opta pentru reținerea cotei de 25%.

Astfel, în cazul salariatului cu venit brut de 10.000 lei, cota CAS este de 21,25%. Acest salariat nu poate opta pentru plata cotei la pilonul II. În cazul salariatului cu venit brut peste 10.000 lei, cota CAS este de 21,25% pentru 10.000 lei inclusiv și de 25% pentru venitul brut ce depășește 10.000 lei.

Acest salariat poate opta pentru plata cotei la pilonul II de pensii pentru venitul brut până în 10.000 lei inclusiv.

în care procedura de anchetă a hărțuirii se va putea finaliza cu aplicarea unei sancțiuni disciplinare.

Sancțiunea respectivă va fi în conformitate cu prevederile O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și ale Codului muncii, și va putea merge până la concediere. Important este însă ca sancțiunea respectivă să fie precizată clar în regulamentul intern, cum de altfel vă obligă și legea.

Astfel, Legea nr. 167/2020, care completează O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sanc-

ționarea tuturor formelor de discriminare, spune că „angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin **prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare** pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.”

Iar sancțiunea pentru nerespectarea acestei obligații este, conform aceleiași Legi nr. 167/2020, o amendă de la 30.000 la 50.000 de lei.

Cine decide că un salariat este inapt din punct de vedere medical pentru un anumit post?

Art. 61 lit. c) din Codul muncii, care reglementează concedierea pentru inaptitudine, prevede că aceasta poate interveni în cazul în care, „prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat”.

Se observă că textul nu face însă referire la medicul de medicina muncii, ci la organele competente de expertiză medicală. Ca urmare, în practica judecătorească s-a ridicat întrebarea: **cine sunt aceste organe de expertiză?**

Este clar că nu e vorba despre comisia de expertiză medicală a capacității de muncă în vederea încadrării în grad de invaliditate, deoarece investigația medicală nu privește invaliditatea, ci inaptitudinea. Ca urmare, singurul răspuns posibil este că textul legii are în vedere **medicul de medicina muncii**.

În acest sens s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, care, constatând existența unei practici neunitare în acest domeniu, a emis Decizia nr. 7/2016 prin care stabilește că este suficient să

se întocmească fișa de aptitudine de către medicul specialist de medicina muncii, din care să rezulte că angajatul nu mai are aptitudinea necesară pentru locul de muncă ocupat.

Și, revenind la art. 61 lit. c) din Codul muncii, angajatorul poate ulterior să procedeze la concedierea angajatului, cu condiția, desigur, să nu aibă în firmă locuri de muncă vacante compatibile cu aptitudinea stabilită de medicul de medicina muncii. Dacă are, este obligat să îi propună salariatului mutarea pe un astfel de loc.

Atenție! Aptitudinea trebuie constatată pentru fiecare loc de muncă al salariatului respectiv. Observația aceasta e importantă în cazul salariatului care are două contracte de muncă încheiate cu același angajator, pe funcții diferite, când se pune următoarea problemă: ar fi suficient **un singur examen medical**, care să se considere valabil pentru ambele contracte de muncă?

Și aici răspunsul este negativ. Un singur examen nu este suficient, dat fiind că cele două funcții pot prezenta riscuri profesionale complet diferite. Așadar, fiecare funcție cu examenul ei.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Schimbarea jobului, pe lista de priorități a 56% din angajați în 2024

Anul 2023 a fost un an dificil pentru majoritatea angajaților, de aceea unii și-au propus să își schimbe locul de muncă în 2024. Peste jumătate (56%) din participanții la un sondaj eJobs susțin că au în plan găsirea unui nou loc de muncă în anul viitor. Doar 27% din respondenți sunt mulțumiți de locul în care lucrează acum și nu se gândesc să facă o schimbare, în timp ce 17% sunt indeciși.

Printre principalele motive menționate de persoanele care sunt în căutarea unui nou loc de muncă se află salariul, care este indicat în top 3 motive de către 59,7% din respondenți, urmat de lipsa posibilității de avansare în compania pentru care lucrează în prezent (56,9%), precum și faptul că se află într-un mediu toxic din punct de vedere organizațional (42,3%). Aproape o treime afirmă că muncesc prea mult și se simt epuizați, 16,6% sunt nemulțumiți pentru că nu pot lucra remote, 10,2% nu se înțeleg cu managerul direct, iar 4,4% nu se înțeleg cu echipa.

Pe lângă schimbarea locului de muncă, persoanele care au participat la sondaj au pe lista de

dorințe pentru 2024 și măriti salariale, obținerea unei promovări, vor să lucreze pe termen lung de acasă, să își deschidă propria afacere, să înceapă un curs de reconversie profesională sau să se angajeze în afara țării.

În timp ce 22% nu au nicio temere pentru noul an din perspectiva vieții profesionale, 9% declară că nu au niciun motiv să aibă așteptări optimiste de la 2024.

- 33% se tem de o posibilă criză economică,
- 17% că ar putea să le scadă veniturile,
- 12% iau în calcul că ar putea să fie mai puține joburi disponibile,
- 7% cred că ar putea să nu obțină promovarea dorită,
- 6% se tem că vor rămâne fără job.

Asta în timp ce pe piața muncii de la nivelul Uniunii Europene încă există deficite persistente de forță de muncă în numeroase sectoare, la toate nivelurile de calificare.

Angajații care se pregătesc de schimbarea jobului sunt realiști în privința timpului necesar. O treime se așteaptă să își găsească un nou loc de muncă într-un interval cuprins între una și trei luni, 15% cred că va dura între trei și șase luni, iar 19% au încredere că vor reuși în mai puțin de o lună. Pentru 24% este greu să facă o estimare, în timp ce 16% consideră că va fi un proces de peste șase luni, acesta fiind și motivul pentru care ezită, momentan, să își înainteze demisia.

Sondajul desfășurat de platforma online de recrutare eJobs a fost realizat în perioada octombrie – noiembrie 2023, pe un eșantion de 1.250 de respondenți care, în prezent, sunt angajați.

