



- ✓ **Aplicarea CASS pentru indemnizațiile medicale din luna aprilie 2024**
- ✓ **În ce lună trebuie declarate primele acordate cu ocazia Paștelui?**
- ✓ **Cum se adaugă un spor nou în ReviSal**

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: Freepik, Adobestock

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

© 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 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

O măsură extrem de inspirată a legiuitorului 2

Noutăți legislative

. 3

Din practică

Angajatul își poate reprograma concediul de odihnă, dar nu poate renunța la efectuarea lui! 6

Ce obligații au angajații care se mută la un alt departament din cadrul aceleiași firme/instituții? 7

Asigurările de sănătate ale angajaților oferite de firmă trebuie menționate în contractele de muncă? 9

Taxele salariale în cazul în care locul de muncă este la funcția de bază, respectiv în afara funcției de bază 11

Ce înseamnă «drepturi mai favorabile» în cazul unui salariat detașat? 13

Aplicarea CASS pentru indemnizațiile medicale din luna aprilie 2024 13

În ce lună trebuie declarate primele acordate cu ocazia Paștelui? 14

Indemnizația de detașare în cazul șoferilor care efectuează transporturi transnaționale 15

Cheltuieli neimpozabile în cazul unei detașări transnaționale 16

În ce condiții un salariat poate presta activitate în ziua de duminică? 17

Încetarea CIM în perioada de probă în cazul unei salariate gravide 18

Care este durata maximă a unui concediu medical cod 06 pentru un salariat internat în spital? 19

Cum se adaugă un spor nou în ReviSal 19

Instanța a decis

Desființarea postului. Cum să motivezi decizia de concediere 20

Articole de specialitate

Cum dovedești că un salariat este incompetent? 21

Un salariat demisionează. Înainte ca el să plece efectiv din firmă, este bine să faceți acest lucru 22

De ce firmele publică anunțuri de recrutare pentru posturi care nu sunt în realitate disponibile? 23

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

România, sub media europeană în privința programului de lucru prelungit în 2023 24

O măsură extrem de inspirată a legiuitorului

de Gabriela Diță



Începând cu data de 24 aprilie a.c., a devenit operațională platforma electronică tichete.anofm.ro, un „loc de întâlnire” între persoanele fizice care au nevoie de lucrători care să îi ajute cu diverse activități în gospodărie (spălat/călcat rufe, gătit, reparații diverse, grădinărit, îngrijire bătrâni etc.) și cei care pot desfășura asemenea activități.

Platforma funcționează ca intermediar între cele două părți și, totodată, este locul de unde beneficiarii serviciilor pot comanda **tichete de activități casnice** cu valoarea nominală de 15 lei, pe care să le folosească pentru plata lucrătorilor respectivi (numiți prestatori casnici).

Aceste tichete, introduse prin Legea nr. 111/2022, constituie o găselniță foarte interesantă a legiuitorului, o modalitate simplă și inteligentă de gestionare a acestui tip de servicii. „Simplă” pentru că tichetele în cauză pot fi schimbate ulterior în bani, fără probleme, la agențiile de ocupare a forței de muncă și „inteligentă” pentru că în acest mod se reușește impozitarea unor activități altminteri foarte greu de impozitat.

Concret, în momentul în care lucrătorul își schimbă în bani tichetele primite de la beneficiar, i se rețin 10% impozit și 25% contribuție la pensie (procentele sunt aplicate la jumătate din valoarea tichetului), astfel încât el rămâne cu cca 12,4 lei net la fiecare tichet. Diferența de 2,6 lei o ia statul.

Nu se reține contribuție de sănătate, deci lucrătorul nu este asigurat în sistemul de asigurări sociale de sănătate, dar Legea nr. 111/2022 prevede că, de la data la care a solicitat preschimbarea a cel puțin 85 de tichete de activități casnice, el dobândește calitatea de asigurat, fără plata contribuției.

Totuși, de ce un beneficiar care are nevoie de diverse servicii în gospodărie s-ar complica să cumpere asemenea tichete și să facă plata cu ele? N-ar fi mai simplu să îi dea direct bani prestatorului casnic, ca și până acum, la negru, fără amestecul statului?

Și aici a intervenit adevărata inspirație a legiuitorului: acesta a decis că tichetele de activități casnice pot fi achiziționate și de firme, cu scopul de a fi oferite anumitor angajați, pe lângă salariu, ca o primă sau un bonus, cu un dublu avantaj: pentru sumele în cauză, angajaților beneficiari nu li se rețin contribuții, iar firmele nu datorează CAM.

Tichetele respective devin astfel foarte atractive pentru toate părțile implicate: **firmele** se bucură, deci, de anumite facilități fiscale când acordă bonusuri și prime, **angajații** primesc (gratuit) niște tichete cu care pot plăti servicii de care au nevoie, **prestatorii casnici** pot încasa mai mult (beneficiarii au tendința să fie mai generoși cu plata, din moment ce plătesc cu niște tichete pe care nu le percep ca fiind bani și pe care, oricum, le-au primit gratuit) și, desigur, **statul** câștigă și el, prin taxarea acestor tichete.

Măsura introducerii tichetelor de activități casnice pare să fie, așadar, una extrem de inspirată. Să vedem însă și cum va reacționa piața.

Noutăți legislative

Hărțuirea în muncă

Legea nr. 69/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 285 din 2 aprilie 2024 a ratificat Convenția nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la cea de-a 108-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii.

Convenția a adus cu sine o serie de modificări relevante în ceea ce privește conceptul de hărțuire. Mai întâi, a făcut referire expresă la posibilitatea hărțuirii online, care este considerată „la locul de muncă”, chiar dacă se realizează după orele de program. Tot astfel, Convenția menționează că actul de hărțuire nu este neapărat repetat sau sistematic pentru a atrage răspunderea autorului, ci poate fi săvârșit și o singură dată.

Potrivit Convenției, angajatorii au o serie de obligații, care în linii mari decurgeau deja din legislația românească de protecție împotriva hărțuirii. Astfel, ei trebuie:

- a) să adopte și să implementeze, în consultare cu lucrătorii și cu reprezentanții acestora, o politică cu privire la violența și hărțuirea la locul de muncă;
- b) să ia în considerare violența și hărțuirea, precum și riscurile psihosociale asociate acestora în gestionarea siguranței și sănătății la locul de muncă;
- c) să identifice pericolele și să evalueze riscurile de producere a violenței și hărțuirii, cu participarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, și să ia măsuri de prevenire și control al acestora; și
- d) să ofere informații și instruire lucrătorilor și altor persoane vizate, în formatele accesibile și adecvate, cu privire la pericolele și riscurile identificate de producere a violenței și hărțuirii și cu privire la măsurile de prevenție și protecție asociate, inclusiv cu privire la drepturile și responsabilitățile lucrătorilor și ale altor persoane vizate prin raportare la politica privind hărțuirea.

(Legea nr. 69 din 28 martie 2024 pentru ratificarea Convenției nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la cea de-a 108-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii a Organizației Internaționale a Muncii, la Geneva la 21 iunie 2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 285 din 2 aprilie 2024)

Biletele de valoare și voucherele de vacanță

Legea nr. 87/2024 pentru modificarea și completarea Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, precum și pentru modificarea alin. (21) al art. 1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 338 din 11 aprilie 2024 și intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial.

În sensul Legii nr. 165/2018, prin suport electronic se înțelege orice dispozitiv fizic sau instrument virtual care poate fi utilizat de către beneficiarul său pentru a efectua operațiuni cu biletele de valoare.

Angajatorii, împreună cu organizațiile sindicale legal constituite sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, stabilesc de comun acord categoriile de bilete de valoare care se acordă angajaților, frecvența acordării acestora și valoarea lor, acolo unde este cazul, precum și unitatea emitentă și modalitatea de acordare, respectiv prin dispozitiv fizic sau instrument virtual. La cererea salariatului, angajatorul care optează pentru emiterea biletelor de valoare exclusiv printr-un instrument virtual poate solicita oricând unității emitente și emiterea dispozitivului fizic al biletului de valoare, conform contractului încheiat cu unitatea emitentă.

În înțelesul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 8/2009, termenul «voucher de vacanță» va fi interpretat ca făcând referire atât la voucherul de vacanță pe suport hârtie, cât și la voucherul de vacanță pe suport electronic. Prin suport electronic se înțelege orice dispozitiv fizic sau instrument virtual care poate fi utilizat de către beneficiarul său pentru a efectua operațiuni de plată. Voucherul de vacanță pe suport electronic poate fi utilizat inclusiv pentru plata online. Angajatorul stabilește, cu respectarea dispozițiilor alin. (2⁴), modalitatea de acordare a voucherelor de vacanță, respectiv pe suport hârtie sau pe suport electronic. La cererea salariatului, angajatorul care optează pentru emiterea voucherelor de vacanță exclusiv printr-un instrument virtual poate solicita oricând unității emitente emiterea dispozitivului fizic al voucherului de vacanță, conform

Din practică

Angajatul își poate reprograma concediul de odihnă, dar nu poate renunța la efectuarea lui!

În ce cazuri și condiții se poate reporta concediul de pe un an pe altul? Dacă mai am 14 zile din concediul de odihnă pe anul trecut, până la ce dată am dreptul și obligația să mi le iau? E posibil ca angajatorul să nu mi le aprobe? În baza căror prevederi legale? Ce se poate face în acest caz?

Soluția specialistului:

Conform art. 148 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii cu modificările și completările ulterioare, efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

Așadar, programarea concediilor este o obligație a angajatorului în condițiile reglementate de art. 148 din Codul muncii.

La art. 149 din Codul muncii este prevăzută obligația salariatului să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Așadar, concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. Dacă, din motive obiective, concediul de odihnă nu a fost efectuat în perioada programată, cu acordul salariatului în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual (art. 14 alin. (2) din Codul muncii).

Conform art. 38 din Codul muncii, salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate. Și, întrucât concediul de odihnă anual plătit este garantat de lege (art. 144 din Codul muncii), el nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Astfel, în primul rând angajatorul trebuie să respecte reglementările de mai sus referitoare la programarea concediilor de odihnă cu consultarea salariaților. Totodată, salariații vor fi înștiințați despre perioadele în care au fost programați să efectueze concediul de odihnă.

Dacă salariații, din motive justificate, nu pot efectua concediul de odihnă în anul respectiv, angajatorul are obligația să îl acorde într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor (aceste concedii vor fi reprogramate în intervalul de 18 luni și salariații vor fi înștiințați).



Articole de specialitate

Cum dovedești că un salariat este incompetent?

Unica modalitate prin care puteți dovedi că un salariat nu corespunde profesional este prin intermediul evaluărilor periodice ale activității sale, evaluări realizate potrivit unor criterii stabilite unilateral de către dvs., corelate cu fișa postului, incluse în Regulamentul intern și comunicate salariatului încă de la angajare.

Aceste evaluări sunt singurele care permit concedierea pentru necorespondere profesională, cu condiția, desigur, ca ele să aibă ca rezultat un calificativ „nesatisfăcător” sau „insuficient”. Fără asemenea evaluări (negative), salariatul nu va putea fi concediat pentru necorespondere profesională, deci rolul lor este esențial. Și tocmai pentru că au un rol esențial, ele trebuie să respecte câteva reguli importante:

1. Evaluările se organizează periodic pentru toți angajații, nu numai pentru cei potențial necorespunzători;

2. Evaluările se concentrează asupra progreselor realizate, precum și asupra posibilităților de îmbunătățire a activității. Din acest motiv, nu se recomandă să se dea probe practice sau teoretice, pentru că, în esență, salariatul a fost deja verificat sub aspectul abilităților profesionale cu prilejul angajării. Ceea ce se evaluează acum este modul în care și-a fructificat aceste abilități în executarea contractului de muncă.

3. Intervalele de timp la care se realizează evaluările depind de specificul activității – de regulă, ele au loc semestrial sau anual.

Se întâmplă însă uneori ca un salariat care a obținut un rezultat bun la o evaluare să înregistreze ulterior, brusc, o scădere a performanțelor sale. Evident, într-un asemenea caz nu trebuie să așteptați 6 luni sau 1 an până la următoarea evaluare, ci puteți organiza una nouă, dar care se va face

tot după criteriile cunoscute de salariat, cuprinse în contractul individual de muncă și procedura stabilită în Regulamentul intern.

4. Evaluările vor putea fi realizate de un evaluator intern, de un evaluator extern, de o comisie de evaluare, de șeful direct al salariaților evaluați etc.

5. Dacă se analizează rezultatele obținute într-un anumit interval (de exemplu, vânzările din ultimele 24 de luni), la evaluări nu se vor lua în considerare perioadele în care:

a) contractul de muncă a fost suspendat;

b) salariatul nu a putut desfășura activitate din pricina lipsei de comenzi, clienți, marfă etc., chiar dacă acesta a fost prezent la muncă;

c) salariatul nu a putut desfășura activitate din pricina unei greve, chiar dacă nu a participat la aceasta.

Se evaluează exclusiv perioadele de activitate propriu-zisă și, mai precis, de activitate în beneficiul angajatorului. De exemplu, dacă salariatul este detașat să lucreze pentru o altă unitate, evaluarea acestuia nu va putea cuprinde și perioada detașării. El va putea fi supus evaluării separat, la unitatea unde este detașat.

Recomandare

Întocmiți un dosar al calității muncii pentru fiecare angajat, în care să consemnați periodic aspecte legate de rezultatele muncii lui. Acest dosar va avea un dublu rol: în cazul salariaților mai puțin competenți, dosarul va strânge din timp evaluări negative care se vor dovedi vitale atunci când se va pune problema concedierii. Iar pentru salariații competenți, evaluările pozitive din acest dosar vor fi utile pentru stabilirea unui plan individualizat de formare profesională.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

România, sub media europeană în privința programului de lucru prelungit în 2023

În anul 2023, 7,1% dintre angajații din Uniunea Europeană (UE) au avut un program de lucru prelungit în cadrul locului principal de muncă. Acest program de lucru prelungit se referă la angajații cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani care petrec, în mod obișnuit, 49 de ore sau mai mult pe săptămână la locul lor de muncă.

În rândul țărilor UE, Grecia a avut cea mai mare pondere de lucrători cu ore prelungite (11,6%), urmată de Cipru (10,4%) și Franța (10,1%). La polul opus, cele mai mici rate au fost înregistrate în Bulgaria (0,4%), Lituania și Letonia (1,1% fiecare), potrivit datelor Eurostat.

În România, doar 1,8% dintre salariații cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani au lucrat ore prelungite în 2023, procent semnificativ sub media europeană. Acest lucru sugerează o distribuție mai echilibrată a orelor de muncă în țara noastră, cu o

pondere mai mică a angajaților care prestează un program de lucru prelungit.

Conform datelor publicate de Eurostat, o rată mai mare de persoane care lucrează pe cont propriu au lucrat mai multe ore în 2023 în comparație cu angajații: 29,3% din totalul persoanelor care lucrează pe cont propriu comparativ cu 3,6% din totalul angajaților. Această diferență poate fi atribuită în parte flexibilității mai mari pe care o au cei care lucrează pe cont propriu în stabilirea propriilor programe de lucru.

Orele de muncă prelungite au fost mai frecvente în rândul lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit (27,5% din totalul lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit) și manageri (21,9%). Toate celelalte grupuri ocupaționale, așa cum sunt acestea definite conform clasificării internaționale standard a ocupațiilor (ISCO), au înregistrat în medie până la 7,3% ore prelungite.

Datele prezentate sunt furnizate de Eurostat, biroul de statistică al Uniunii Europene. Astfel, în conformitate cu standardele statistice internaționale actuale privind timpul de lucru, *orele de muncă prelungite* se referă la 49 de ore sau mai multe lucrate pe săptămână, în timp ce *orele de muncă obișnuite* reprezintă numărul de ore lucrate în mod obișnuit săptămânal, care cuprind toate orele, inclusiv orele suplimentare, fie plătite, fie neplătite, pe care persoana le lucrează în mod normal, dar exclude timpul petrecut în deplasarea între casă și locul de muncă și timpul alocat pentru pauza de masă.

