



O precizare foarte utilă privind încetarea contractului angajaților aflați în perioada de probă

Salariații străini pot primi tichete cadou pentru copii minori?

Angajatorii, nepregătiți pentru transparentizarea salariilor

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:
Ghișeu 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

Sunteți obligat să acordați bonuri de masă tuturor angajaților? 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Angajatorul nu are dreptul să controleze activitatea financiară a sindicatului! 8

Salariat trimis la formare profesională în alt stat membru UE. E necesar formularul A1? 8

Reguli privind transmiterea către ANOFM a locurilor de muncă vacante în unitate 9

În ce condiții se poate munci în zi de sărbătoare legală? 10

Plafonul maxim neimpozabil în cazul diurnei 11

Indemnizația de concediu de odihnă poate fi plătită în avans? 12

Salariații cu CIM pe durată determinată nu pot fi excluși de la acordarea unor beneficii 12

Plata indemnizației medicale în cazul unui salariat cu munca în ture 13

Se păstrează plata clauzelor de neconcurență în cazul transferului întreprinderii? 14

Completarea Declarației 112 în cazul salariatului minor 14

Angajatorul nu poate anula avizul de angajare al unui salariat cetățean NON-UE 15

Salariații străini pot primi tichete cadou pentru copiii minori? 15

Activitate prestată în România pentru un angajator din Anglia. Care sunt obligațiile fiscale? 16

Diurna la deplasarea mixtă, în țară și în străinătate. Exemplu de calcul 18

Instanța a decis

O precizare foarte utilă privind încetarea contractului angajaților aflați în perioada de probă 19

Articole de specialitate

O modalitate simplă de a verifica dacă un candidat pe care doriți să îl angajați este OK 20

Cum poate fi împiedicat un salariat să divulge informații secrete despre firmă? 21

Un angajat aduce un prejudiciu major firmei. Este abatere disciplinară sau necorespundere profesională? 22

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Angajatorii, nepregătiți pentru transparentizarea salariilor 23

Sunteți obligat să acordați bonuri de masă tuturor angajaților?

de Gabriela Diță



Răspunsul este negativ. Nu, nu sunteți obligat să acordați bonuri de masă tuturor angajaților, dar dacă îi tăiați pe unii dintre ei de pe listă, trebuie să aveți un motiv obiectiv. De exemplu, puteți stabili că se acordă bonuri de masă doar salariaților care muncesc în tura de noapte sau doar salariaților care muncesc în condiții grele.

Dar, atenție! În niciun caz nu puteți decide că primesc bonuri de masă doar angajații cei mai performanți, care ating un anumit nivel al vânzărilor sau al productivității. Pentru recompensarea performanțelor există prime și bonusuri.

Normele metodologice de aplicare a Legii nr.165/2018 prevăd că aveți dreptul ca, împreună cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților, să redactați și să inserați în contractele colective de muncă sau în Regulamentul intern, după caz, clauze privind acordarea, în general, de bilete de valoare (bonuri de masă, tichete-cadou, de creșă sau culturale) care să prevadă cel puțin următoarele:

- 1) numărul salariaților din unitate care pot primi astfel de bilete de valoare și valoarea nominală acordată, ținând seama de posibilitățile financiare proprii ale firmei;
- 2) categoriile de salariați care primesc bilete de valoare, ținând seama de prioritățile socio-profesionale și de alte elemente specifice activității;
- 3) stabilirea concretă a activităților, destinațiilor și evenimentelor care se încadrează în cheltuieli sociale, pentru care se vor acorda salariaților tichete cadou, tichete de creșă și culturale;
- 4) documentația pe care trebuie să o prezinte salariatul în vederea acordării tichetelor de creșă.

E recomandabil ca, în ipoteza în care nu există contract colectiv de muncă aplicabil în unitate, problema biletelor de valoare să facă obiectul unei înțelegeri distincte cu sindicatul și să vizeze, punctual, numai problema biletelor de valoare.

Această înțelegere va face parte formal din Regulamentul intern, dar va avea natura juridică a unui contract. De aceea ar trebui să fie cuprinsă într-un capitol distinct sau într-o anexă la Regulamentul intern. Sindicatul sau reprezentanții salariaților nu trebuie să își dea acordul pentru restul Regulamentului intern (care este actul unilateral al angajatorului), ci strict pe subiectul biletelor de valoare.

Noutăți legislative

Prelungirea kurzarbeit

În contextul economic internațional, scumpirile înregistrate pe piețele de energie electrică și gaze naturale, predicțiile cu privire la evoluția ratei anuale a inflației, dar și efectele războiului din Ucraina, s-a prelungit măsura kurzarbeit. A fost avut în vedere, de asemenea, faptul că există angajatori care continuă să se confrunte cu apariția unor situații cu caracter imprevizibil și excepționale, care determină stabilirea de reguli specifice pentru anumite domenii de activitate privind asigurarea continuității activității în condiții de securitate și sănătate în muncă, astfel încât activitatea să fie menținută la un flux continuu și operată sub anumiți parametri de eficiență economică.

Astfel, măsura sprijinului financiar ca urmare a reducerii timpului de muncă a fost prelungită până la **31 decembrie 2022**.

Condițiile aplicării măsurii rămân aceleași. O singură excepție: dacă anterior se cerea ca **cifra de afaceri** să fie cu 10% inferioară celei din luna similară sau față de media lunară a cifrei de afaceri din 2019, acum comparația se poate face și la nivelul **producției**. Astfel, angajatorul poate beneficia de măsură dacă producția realizată în luna pentru care solicită aplicarea măsurii s-a diminuat cu cel puțin 10%, față de aceeași lună a anului 2019 sau față de media lunară a producției realizate în anul 2019. În cazul unui angajator înființat în perioada 1 ianuarie-15 martie 2020 și care are cel puțin un angajat, diminuarea producției se raportează la producția realizată în luna anterioară aplicării măsurii.

(Ordonanța 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, publicată în Monitorul Oficial nr. 536 din 31 mai 2022)

Salariul minim

Începând cu data de 1 iunie 2022, în cazul salariaților încadrați cu normă întreagă, la locul unde se află funcția de bază, nu se datorează impozit pe venit și contribuții sociale obligatorii pentru o sumă de 200 de lei reprezentând venituri din salarii și asimilate salariilor în următoarele situații:

a) angajatorii majorează voluntar, oricând în perioada 1 iunie-31 decembrie 2022 inclusiv, nivelul salariului de bază lunar brut cu suma de 200 de lei, respectiv de la 2.550 de lei la 2.750 de lei, pentru salariații care la data de 1 iunie 2022 beneficiau de salariul minim;

b) nivelul salariului de bază lunar brut stabilit potrivit contractului individual de muncă, fără a include sporuri și alte adaosuri, este de 2.750 de lei, în cazul persoanelor nou-angajate în perioada 1 iunie-31 decembrie 2022 inclusiv.

Până la sfârșitul anului 2022, **suma de 200 de lei plătită în plus față de salariul minim este scutită de impozit și contribuții**. Suma de 200 de lei nu se ia în calcul pentru aplicarea deducerilor personale.

Scutirea de taxe pentru suma de 200 de lei se aplică pentru perioada în care salariații beneficiază de un salariu de 2.750 de lei, pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor realizate în perioada 1 iunie-31 decembrie 2022 inclusiv. Ea nu se aplică salariaților bugetari.

Scutirea se acordă proporțional cu perioada în care contractul salariatului a fost activ, în luna respectivă, salariatul fiind plătit cu 2.750 lei. Așadar, dacă contractul de muncă se încheie sau încetează la mijlocul unei luni, scutirea de taxe va viza numai perioada din luna lucrată. Tot astfel, dacă majorarea salariului intervine la mijlocul lunii, sau dacă salariatul intră în concediu fără plată, scutirea se va acorda proporțional.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/2022 privind unele măsuri fiscale, precum și pentru modificarea și completarea art. 59 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală,

Din practică

Angajatorul nu are dreptul să controleze activitatea financiară a sindicatului!

Conform CCM la nivel de companie, sindicatul primește de la firmă niște fonduri bănești, plus cotizația sindicală de la membrii săi. Doresc să aflu dacă angajatorul poate controla activitatea financiară a sindicatului sau modalitatea de utilizare a fondurilor bănești plătite de companie. Care sunt pârgiile legale sau auditorii legali, gen comisie de cenzori? Cine alege aceste categorii de cenzori?

Soluția specialistului:

Conform art. 26 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social:

Art. 26. – (1) Controlul activității financiare proprii a organizațiilor sindicale se realizează prin comisia de cenzori, care funcționează potrivit statutului și legislației în vigoare.

(2) Controlul asupra activității economice desfășurate de organizațiile sindicale, precum și

asupra stabilirii și virării obligațiilor față de bugetul de stat și bugetele de asigurări sociale, se realizează de către organele administrației de stat competente, potrivit legii.

Astfel, angajatorul nu are temei legal pentru a controla activitatea financiară a sindicatului. Această activitate este controlată de comisia de cenzori care funcționează potrivit statutului sindicatului și legislației în vigoare. Comisia de cenzori care controlează activitatea sindicatului nu poate fi controlată de angajator.

Totodată, controlul asupra activității economice desfășurate de organizațiile sindicale, precum și asupra stabilirii și virării obligațiilor față de bugetul de stat și bugetele de asigurări sociale se realizează de către organele administrației de stat competente, potrivit legii.

Salariat trimis la formare profesională în alt stat membru UE. E necesar formularul A1?

Dacă doresc să deleg un salariat din România într-o țară membră UE pentru o săptămână, în vederea formării profesionale; este nevoie să depun formularul A1 la Casa Națională de Pensii?

Soluția specialistului:

Perioada de formare profesională constituie timp de lucru, având în vedere hotărârea Curții de Justiție Europene pronunțată în cauza C-909/19, prin care a stabilit că perioada în care salariatul se

află la formare profesională din inițiativa angajatorului reprezintă timp de lucru.

Așadar, salariatul este considerat că prestează activitate în statul membru UE. Conform art. 11 alin. (3) lit. a) din Regulamentul 883/2004, sub rezerva articolelor 12-16: (a) persoana care desfășoară o activitate salarială sau independentă într-un stat membru se supune legislației din statul membru respectiv.

Astfel, Regulamentul stabilește regula potrivit căreia contribuțiile sociale se datorează în statul în care salariatul prestează activitate.

Excepțiile se stabilesc pe bază de document portabil A1.

În consecință, angajatorul datorează contribuții sociale în statul membru în care salariatul prestează activitate dacă nu obține documentul portabil A1.

Reguli privind transmiterea către ANOFM a locurilor de muncă vacante în unitate

Referitor la obligația societăților de a declara la ANOFM locurile de muncă vacante, cu 5 zile înainte de vacantare, până de curând noi am declarat aceste locuri de muncă prin e-mail. Mai este acceptată acum transmiterea acestor formulare prin corespondență electronică (e-mail)? Mai există obligația de a transmite aceste locuri vacante cu 5 zile înainte? Sau e suficientă și o singură zi?

Soluția specialistului:

Art. 10 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă stabilește astfel:

(1) Angajatorii au obligația să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, denumite în continuare agenții pentru ocuparea forței de muncă, în căror rază își au sediul, respectiv domiciliul, toate locurile de muncă vacante, **în termen de 5 zile lucrătoare de la vacantarea acestora.**

(2) Furnizorii de servicii de ocupare acreditați au obligația de a comunica lunar agențiilor pentru ocuparea forței de muncă în a căror rază își au sediul date privind numărul șomerilor mediați și încadrați în muncă.

3) Angajatorii au obligația să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă teritoriale ocuparea locurilor de muncă vacante care au fost comunicate potrivit alin. (1), în termen de o zi de la data ocupării acestora, în condițiile legii.

Conform Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă:

Art.3. – (1) Prin sintagma locuri de muncă vacante, potrivit art. 10 alin. (1) și (3) din lege, se înțelege locurile de muncă devenite disponibile ca urmare a încetării raporturilor de muncă sau de serviciu, precum și locurile de muncă nou-create.

(2) Comunicarea de către angajatori a locurilor de muncă vacante, precum și comunicarea de către angajatori a ocupării locurilor de muncă vacante care au fost comunicate se vor face pe suport hârtie sau în format electronic, conform formularelor prevăzute în anexa nr. 1A, respectiv în anexa nr. 1B. Prin format electronic se înțelege suport magnetic, e-mail ori serviciul online pentru comunicarea locurilor de muncă vacante sau ocuparea acestora, oferit de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Diurna la deplasarea mixtă, în țară și în străinătate. Exemplu de calcul

Angajatul firmei se deplasează în interes de serviciu în Bulgaria, cu autoturismul. Datele deplasării externe sunt: **Data plecarea sediu firmă: 05.04.2022 ora 8:00; Data trecere frontieră Giurgiu: 05.04.2022 ora 10:00; Data trecere frontieră întoarcere Giurgiu: 07.04.2022 ora 14:00; Data întoarcere sediu firmă: 07.04.2022 ora 17:00.** Prin decizie internă s-a stabilit că, pentru deplasarea externă, nivelul diurnei acordate este de 50 euro/zi, iar pentru deplasarea internă, 50 lei/zi. Ce diurne trebuie

plătite conform sumelor stabilite prin decizie internă și pentru câte zile?

Soluția specialistului:

Perioada în care salariatul are dreptul la diurnă neimpozabilă pentru deplasările în străinătate se stabilește în conformitate cu prevederile art. 7¹ din H.G. nr. 518/1995:

Art. 71. – (1) Perioada pentru care se acordă diurna în valută se determină în funcție de mijlocul de transport folosit, avându-se în vedere: a) momentul decolării avionului, la plecarea în străinătate, și momentul aterizării avionului, la sosirea în țară, de și pe aeroporturile care constituie puncte de trecere a frontierei de stat a României; b) momentul trecerii cu trenul sau cu mijloacele auto prin punctele de trecere a frontierei de stat a României, atât la plecarea în străinătate, cât și la înapoierea în țară.

(2) Pentru fracțiunile de timp care nu însumează 24 de ore, diurna se acordă astfel: 50% până la 12 ore și 100% pentru perioada care depășește 12 ore.

05.04.2022 ora 10.00 – 06.04.2022 ora 10.00 = 50 euro

06.04.2022 ora 10.00 – 07.04.2022 ora 10.00 = 50 euro

07.04.2022 ora 10.00 – 07.04.2022 ora 14.00 = 25 euro

Diurna internă nu se acordă întrucât nu sunt 12 ore de deplasare pe teritoriul României. Deplasarea pe teritoriul României însumează 5 ore. În cazul deplasărilor pe teritoriul României nu se acordă diurnă pentru fracțiunile de timp care nu însumează 12 ore, întrucât H.G. nr. 714/2018 nu reglementează această posibilitate, așa cum reglementează H.G. nr. 518/1995 pentru diurna internă.



Articole de specialitate

O modalitate simplă de a verifica dacă un candidat pe care doriți să îl angajați este OK

Ideea este să cereți scrisori de recomandare de la foștii săi angajatori sau, dacă este vorba despre un proaspăt absolvent, de la profesorii unității de învățământ absolvite. Această modalitate de verificare este perfect legală și va deveni din ce în ce mai necesară, în condițiile în care nu mai există carnetele de muncă din care să decurgă clar toate evenimentele și incidentele fostului angajament.

Cererea de scrisori de recomandare este permisă de Codul muncii.

Astfel, art. 29 alin. (4) precizează că „angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză“.

Nu aveți voie, așadar, să cereți scrisori de recomandare fără acordul candidatului. Și, de fapt, chiar e bine să îi solicitați acordul și să vedeți cum reacționează pentru că, dacă nu vi-l dă, deja se ridică mari semne de întrebare, înseamnă că are ceva de ascuns.

Problema e că, adesea, recomandările sunt semnate de către foștii angajatori cu prea multă ușurință. Ei ezită să își exprime în scris insatisfacțiile pe care eventual le-au avut cu privire la un salariat, mai ales că nu au nimic de pierdut.

Nu au niciun interes să avertizeze o altă firmă că un candidat nu este OK, se gândesc chiar că e

posibil ca scrisoarea lor să ajungă să fie văzută de persoana în cauză.

De ce să riște deci bătaia de cap ulterioare, cu un eventual proces de defăimare?

De aceea este bine să contactați personal, telefonic, un reprezentant al fostului angajator.

Veți putea afla detalii oneste, care nu s-ar regăsi în scrisoarea de recomandare.

În sectorul privat, activitățile desfășurate la precedentele locuri de muncă s-ar putea să nu conteze prea mult, în schimb ele devin importante în cazul angajărilor în sectorul public, când respectivele activități pot fi un criteriu de departajare a candidaților aflați la egalitate.

Legea nr. 78/2014 chiar face o mențiune clară în acest sens, referitoare la activitățile de voluntariat:

„Art. 23

La concursurile organizate pentru ocuparea posturilor, dacă doi sau mai mulți candidați obțin punctaje egale, autoritățile și instituțiile publice și angajatorii persoane fizice sau juridice pot acorda punctaj suplimentar candidaților care prezintă unul sau mai multe certificate de voluntariat obținute din activități de voluntariat, eliberate în condițiile prevăzute de prezenta lege, în situația în care acestea constituie criterii de selecție”.