



- ✓ Cum se înregistrează în D112 cadourile acordate de 1 iunie copiilor minori ai angajaților?
- ✓ O persoană neînregistrată fiscal poate beneficia de concediu de maternitate?
- ✓ Reținerile din salariu. Codul muncii le interzice, Codul civil le permite

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

Corespondență:
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

Situații în care răspundeți patrimonial față de angajații dvs. 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Cum se înregistrează în D112 cadourile acordate de 1 iunie copiilor minori ai angajaților? 8

O persoană neînregistrată fiscal poate beneficia de concediu de maternitate? 9

Anumiți angajați nu pot recupera zilele de absență pentru situații neprevăzute 10

Un salariat își poate lua concediude odihnă sâmbătă și duminică? 10

În ce condiții poate înceta contractual de muncă al unui salariat care a fost numit administrator 11

Înregistrarea tichetelor-cadou în Declarația 112 12

O salariată aflată în CCC poate beneficia de un abonament de servicii medicale plătit de firmă? 12

O persoană care obține venituri în străinătate poate fi asigurată la sistemul de sănătate din România? 14

Ce cod trebuie să apară pe certificatul medical în cazul unui accident de muncă? 14

Sumele maxime care pot fi reținute prin poprire 15

Instanța a decis

Reținerile din salariu. Codul muncii le interzice, Codul civil le permite 16

Articole de specialitate

Contractul individual de muncă pe durată determinate 17
Salariatul este obligat să execute ordinul dat de superiorul său.
Dar cu o condiție! 20

Știați că dacă angajați tineri beneficiați lunar de anumite sume de la Stat? 21

Folosiți salariați temporari? Atenție, aveți o mulțime de obligații față de ei! 22

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Angajații români, între ore suplimentare și al doilea job 24

Situații în care răspundeți patrimonial față de angajații dvs.

de Gabriela Diță



Ați concediat un salariat pentru săvârșirea unei abateri disciplinare, acesta vă dă în judecată, iar instanța hotărăște că sancțiunea este prea aspră și modifică sentința și anulează decizia de concediere.

Evident, trebuie să îl reintegrați pe postul respectiv și să-i plătiți salariul de care a fost lipsit pe perioada scursă de la concedierea nelegală. Mai mult chiar, el vă poate solicita și **despăgubiri pentru prejudiciul moral suferit** dacă, de exemplu, consideră că prin această concediere abuzivă i-au fost lezate onoarea, demnitatea, prestigiul social, reputația în comunitatea profesională din care face parte. Ca o paranteză, aici reglementările Codului muncii nu sunt simetrice, salariatul nefiind răspunzător pentru eventualele prejudicii morale pe care le produce angajatorului său.

Să facem însă o precizare importantă: dacă respectiva concediere disciplinară a fost anulată pentru un motiv procedural, nu pentru că abaterea disciplinară sancționată n-ar fi existat, salariatul va putea obține reintegrarea și salariile de care a fost lipsit, dar **nu și daune morale**. Orice instanță va respinge o solicitare în acest sens.

Alte situații în care răspundeți patrimonial:

- nu v-ați executat obligația de informare a candidatului selectat în vederea angajării cu privire la clauzele esențiale ale contractului, în măsura în care el a fost astfel prejudiciat;
- ați întârziat în mod nejustificat plata salariului sau chiar nu l-ați plătit deloc;
- l-ați discriminat pe salariat la locul de muncă.

Un caz aparte este cel al despăgubirilor acordate în urma îmbolnăvirilor profesionale sau a accidentelor de muncă. Potrivit art. 44 din Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă, răspundeți patrimonial pentru victime, dar numai în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile asigurărilor sociale de stat.

Și, în fine, să mai spunem că, în cazul în care refuzați să despăgubiți un angajat pe care l-ați prejudiciat, el se poate adresa cu plângere tribunalului în raza căruia își are domiciliul. Iar acesta e foarte posibil să vă oblige inclusiv la plata de dobânzi, datorate din ziua introducerii cererii de chemare în judecată.

Noutăți legislative

Procedura de soluționare a litigiilor de muncă

În Legea nr. 62/2011 se prevedea expres că tribunalele au competența materială în judecarea litigiilor de muncă. La intrarea în vigoare a Legii nr. 367/2022, Legea nr. 62/2011 a fost abrogată, fiind eliminat capitolul privind jurisdicția muncii. Aceasta a creat numeroase probleme practice, deoarece pentru un timp nu a existat nicio reglementare expresă privind instanțele competente să judece litigiile de muncă. S-a pus chiar problema dacă acestea nu ar trebui soluționate la nivel de judecătorie, prin aplicarea dispozițiilor generale din Codul de procedură civilă.

Prin O.U.G. nr. 42/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 459 din 25 mai 2023, s-au introdus în cuprinsul Codului muncii regulile privind soluționarea litigiilor de muncă.

Astfel, potrivit art. 269 din Codul muncii, cauzele referitoare la conflictele individuale de muncă și conflictele colective de muncă se soluționează, în primă instanță, de către **tribunal**.

Sub aspect teritorial, tribunalul competent este cel în a cărui circumscripție reclamantul își are domiciliul, reședința sau locul de muncă ori, după caz, sediul.

Hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului, iar termenul de apel este de 10 zile de la data comunicării hotărârii.

Litigiile aflate pe rolul instanțelor la data intrării în vigoare a O.U.G. nr. 42/2023 se judecă de către instanțele competente la data sesizării acestora. Dispozițiile referitoare la competență se aplică și proceselor înregistrate pe rolul instanțelor judecătorești la data intrării în vigoare a ordonanței de urgență. Trimiterea dosarelor se face, pe cale administrativă, instanțelor competente să le judece

potrivit O.U.G. nr. 42/2023. Termenele de apel care au început să curgă și nu s-au împlinit la data intrării în vigoare a ordonanței de urgență continuă să curgă timp de 10 zile de la publicarea acesteia în Monitorul Oficial al României, Partea I (anume de la data de 25 mai 2023).

(O.U.G. nr. 42/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 459 din 25 mai 2023)

Salariul minim din 2024 pentru angajații cu o vechime de minimum 2 ani

Conform art. V din O.U.G. nr. 142/2021, începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Prevederile se aplică și pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maximum 24 de luni fiind calculată începând cu data de 1 ianuarie 2022.

Prin Legea nr. 145/2023 s-a aprobat O.U.G. nr. 142 din 28 decembrie 2021 pentru modificarea art. 164 alin. (21) și (22) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.249 din 30 decembrie 2021.

(Legea nr. 145 din 26 mai 2023 privind aprobarea O.U.G. nr. 142/2021 pentru modificarea și completarea O.U.G. nr. 110/2017 privind Programul de susținere a întreprinderilor mici și mijlocii și a întreprinderilor mici cu capitalizare de piață medie – IMM INVEST ROMÂNIA, pentru modificarea

Din practică

Cum se înregistrează în D112 cadourile acordate de 1 iunie copiilor minori ai angajaților?

Prima de 1 iunie acordată copilului minor al unui angajat, în sumă de 300 lei, se transmite în D112?

Soluția specialistului:

Conform Instrucțiunilor de completare a formularului 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate“, aprobată prin Ordinul nr. 165/2023 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a „Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate“:

Rândul 8 „Total venit brut, din care:“ se completează cu suma reprezentând venitul brut realizat, potrivit legii, și care reprezintă suma totală a veniturilor din salarii și asimilate salariilor, prevăzute la art. 76 alin. (1)-(4¹) din Codul fiscal.

Rândul 8.4. „Venituri neimpozabile, conform art. 76 alin. (4) și alin. (4¹) din Codul fiscal, din care:“ se completează cu totalul veniturilor din salarii și asimilate salariilor neimpozabile, astfel cum sunt prevăzute la art. 76 alin. (4) și (4¹) din Codul fiscal se completează cu totalul veniturilor din salarii și asimilate salariilor neimpozabile, astfel cum sunt prevăzute la art. 76 alin. (4) și (4¹) din Codul fiscal.

Dacă vă referiți la cadourile acordate copiilor minori ai angajaților cu ocazia zilei de 1 iunie, în suma de 300 lei/copil, reglementate prin contractul de muncă sau regulamentul intern, acestea se în-



registrează la rândurile 8 și 8.4, conform reglementărilor de mai sus.

Aceasta întrucât, la rândul 8, se înregistrează atât veniturile neimpozabile, cât și cele impozabile, iar la rândul 8.4 se înregistrează veniturile neimpozabile reglementate la art. 76 alin. (4), unde sunt prevăzute și cadourile mai sus menționate. Nu le mai numiți prime, ci cadouri.

Articole de specialitate

Contractul individual de muncă pe durată determinată

lector univ. dr. Radu Pătru

Aspecte introductive

Munca tipică se desfășoară în baza unui contract individual de muncă încheiat pentru perioadă nedeterminată, în baza căruia salariatul lucrează 8 ore pe zi la un angajator care își asumă riscul contractului.

Această categorie de contract reprezintă regula în materie, după cum prevede art. 12 alin. (1) din Codul muncii, care stabilește următoarele: contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

Situația economică, socială, dar și natura specifică a unor activități, pot conduce la încheierea contractelor atipice de muncă între angajator și salariați. Atipic reprezintă excepțiile de la regula de bază enunțată anterior.

Contracte precum cele pe durată determinată, cu fracțiuni de normă, telemunca, munca temporară s-au impus în cadrul relațiilor sociale și de muncă, iar tendințele legislative de la nivelul Uniunii Europene tind să erodeze edificiul contractului individual de muncă standard.

Tendințele în materia evoluțiilor relațiilor de muncă au dat naștere la concepte precum: **munca atipică, munca foarte atipică, precaritate în muncă**.

Contractul individual de muncă pe durată determinată

Situații în care se încheie. Aspecte practice.

Contractul individual de muncă pe durată determinată se încheie cu titlu de excepție de la regula stabilită în art. 12 alin. (1) Codul muncii, numai în situațiile prevăzute de lege.

Dacă reprezentată angajatorul trebuie să vă asigurați că vă încadrați pe unul din cazurile stabilite de lege pentru încheierea acestui tip de contract.

Iată care sunt situațiile prevăzute de art. 83 Codul muncii în care se poate încheia contract individual de muncă pe durată determinată:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;

În cazul în care un salariat se află în concediu de creștere a copilului, incapacitate temporară de muncă, are contractul de muncă suspendat pentru finalizarea studiilor etc., se poate încheia pe durata suspendării contractului salariatului un contract de muncă pe durată determinată cu o altă persoană.

Un aspect important: atunci când salariatul titular revine pe post (chiar dacă mai devreme de termenul stabilit), contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată încetează de drept!

Dacă salariații sunt în grevă, nu pot fi înlocuiți de alți salariați încadrați prin contract individual de muncă pe durată determinată, deoarece ar fi o subminare a dreptului la grevă, care este un drept fundamental al salariaților.

Legiuitorul a lăsat nereglementate anumite situații în care, pentru identitate de rațiune s-ar putea încheia un contract individual de muncă pe durată determinată: de exemplu, dacă un salariat nou-angajat începe activitatea la o dată ulterioară, pentru perioada de timp în care postul este liber, sau în situația în care un post va fi desființat în mod cert, la o anumită dată, pe perioada de timp până la data certă a desființării postului.

Din formularea legiuitorului rezultă însă în mod clar faptul că pentru litera a) de la art. 83 se poate încheia contract de muncă pe durată determinată numai dacă se suspendă contractul individual de muncă al unui salariat.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Angajații români, între ore suplimentare și al doilea job

Anul trecut, 7% din angajații din Uniunea Europeană (UE) au înregistrat ore suplimentare la locul de muncă principal, ajungând să lucreze până la 49 de ore pe săptămână sau și mai mult, conform datelor Eurostat.

O rată mai mare a fost înregistrată în rândul persoanelor care desfășoară activități independente – 30% din totalul celor care desfășoară activități independente –, comparativ cu 4% din totalul angajaților.

Programul de lucru prelungit a fost mai des întâlnit în rândul lucrătorilor calificați din agricultură, silvicultură și pescuit (28% din totalul lucrătorilor calificați din aceste domenii) și manageri (24%), în comparație cu orice altă grupă ocupațională majoră (cu mai puțin de 8%).

Grecia a avut cea mai mare pondere a angajaților care au lucrat peste programul normal de lucru în anul 2022 (13%), fiind urmată de Franța și Cipru (fiecare cu câte 10%). La polul opus se află Bulgaria, Lituania și Letonia (fiecare cu 1%), urmate de România, cu 2,2% (în scădere de la 2,6% în 2021).

Al doilea loc de muncă, soluție pentru suplimentarea veniturilor

Pentru că resursele financiare de care dispun sunt adesea insuficiente, angajații români aleg să își caute și al doilea loc de muncă. Astfel, 44,5% din participanții la un sondaj derulat de platforma de recrutare eJobs România susțin că au nevoie să își suplimenteze veniturile lunare, motiv pentru care au deja un al doilea job. Dintre aceștia:

- 29,5% lucrează, concomitent, în două locuri, de luni până vineri;

- 11,2% au un job full time de luni până vineri și unul part time în weekend;
- 11,6% au, ocazional, proiecte extra, atunci când au nevoie de bani în plus;
- 3,8% lucrează doar part time, însă în mai multe locuri.



În plus:

- 73% din respondenți au declarat că se simt capabili să aibă două joburi pe termen lung;
- 9,6% ar putea face acest lucru cel mult timp de 6 luni;
- 17,4% o văd ca pe o concesie pe care ar fi dispuși să o facă timp de maximum un an.

La sondaj nu au participat doar persoane cu două sau mai multe joburi, ci și angajați cu un loc de muncă, dar care sunt interesați și de al doilea. Astfel, 40,8% susțin că vor aplica, în perioada următoare, și pentru al doilea job, 34% recunosc că ar avea nevoie de o suplimentare a veniturilor, dar nu știu dacă ar putea face față volumului crescut de muncă, în timp ce 25,2% nu intenționează să facă vreo schimbare din acest punct de vedere.

Sondajul a fost realizat în perioada aprilie – mai 2023, pe un eșantion de 1.350 de respondenți.