



**Salariații pot fi răsplățiți de angajator
cu tichete culturale. Ce avantaje au acestea.
Regimul fiscal**

**Câteva acte mai speciale care pot fi cerute
la angajare**

**Ce se întâmplă dacă nu executați o hotărâre
judecătorească?**

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

Nr. 11, octombrie 2020

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, Bigstock-
photo

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

© 2020 – 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

Angajații dintr-o firmă ar trebui să știe cât câștigă colegii lor? 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Sporul acordat salariaților proprii se acordă și unui salariat venit prin agent de muncă temporară? 8

Permisul de ședere al unui angajat, cetățean străin, a fost anulat. Ce demersuri trebuie să facă angajatorul?..... 9

Școlarizare în Ungaria pe utilaje noi.
Este formare profesională sau detașare transnațională?.....10

Facilitățile în domeniul construcțiilor se aplică și pentru formarea profesională în alt stat?12

Angajatorul face promisiuni pe care nu le onorează. Ce sancțiuni riscă?13

Concediu creștere copil urmat de concediu medical.
Care este baza de calcul?.....13

Contribuții și taxe pentru diferite tipuri de concedii 14

Telemunca în state membre UE și non-UE 14

Un caz special de aplicare a O.U.G. nr. 147/2020 17

Procedura concedierii unui salariat detașat la o altă companie 19

Cum se calculează cele 90 de zile ale concediului medical fără avizul medicului expert?..... 19

Instanța a decis

Clauza penală nu are ce căuta într-un contract de muncă! 20

Articole de specialitate

Salariații pot fi răsplățiți de angajator cu tichete culturale. Ce avantaje au acestea. Regimul fiscal..... 21

Câteva acte mai speciale care pot fi cerute la angajare 22

Ce se întâmplă dacă nu executați o hotărâre judecătorească? 23

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Radiografia pieței forței de muncă din UE în trimestrul II al anului 24

Angajații dintr-o firmă ar trebui să știe cât câștigă colegii lor?

de Gabriela Diță



„Salariu”. E suficient ca cineva să pronunțe acest cuvânt și, instantaneu, toți cei din jur ciulesc urechile. Curiozitatea pe acest subiect este mare, oamenii vor pur și simplu să știe cât câștigă alții, iar dacă acești „alții” se întâmplă să fie cumva colegii lor de serviciu, curiozitatea în cauză explodează.

Ar trebui oare satisfăcută această curiozitate, în cadrul unei firme, prin comunicarea clară și transparentă a grilei de salarii și de bonusuri? Răspunsul este NU. S-a constatat că o asemenea măsură are invariabil rezultate nefaste, atât pentru angajați, cât și pentru angajator.

Motivul ține de natura umană: oamenii au în general o părere foarte bună despre propria persoană și, în plus, au și tendința naturală de a se compara unii cu alții. Da, ei se raportează întotdeauna la ce fac și cât câștigă ceilalți și caută să-și dea seama dacă situația respectivilor se justifică, adică dacă ea este o situație „normală” în comparație cu propria lor situație. Și în 99,9% din cazuri descoperă că nu este. Sunt foarte rare cazurile în care cineva recunoaște deschis superioritatea altcuiva, anume faptul că respectivul este mai bun decât el într-unul sau mai multe domenii.

Ca urmare, nu e greu de anticipat ce avalanșă de frustrări și nemulțumiri s-ar crea dacă s-ar ști exact cât câștigă fiecare. Ar apărea imediat amenințări cu demisia, presiuni la negocierile periodice ale salariilor și, desigur, un grad scăzut de productivitate („De ce să mă spetesc? Ca să aibă X de unde să ia de două ori mai mulți bani ca mine?”).

În plus, trebuie ținut cont și de următorul aspect: dacă angajații au posibilitatea să își compare salariile, ei pot să își dea seama imediat **în ce măsură munca lor este apreciată de către conducere**. („Am un salariu sub ceilalți, înseamnă că nu dă nimeni doi bani pe mine!”). Se intră astfel pe un teren minat, care se leagă de **nevoia de recunoaștere a meritelor** pe care o are orice om – o nevoie foarte puternică și care, dacă nu este satisfăcută, poate transforma un individ altminteri cumsecade într-o fiară.

Salariile trebuie să rămână, așadar, confidențiale.

Noutăți legislative

Prelungirea stării de alertă. Condiții și măsuri

Începând cu data de 15 octombrie 2020 se prelungește cu 30 de zile starea de alertă pe întreg teritoriul țării, instituită prin Hotărârea Guvernului nr. 394/2020 privind declararea stării de alertă și măsurile care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, aprobată cu modificări și completări prin Hotărârea Parlamentului României nr. 5/2020, cu modificările și completările ulterioare, prelungită prin Hotărârea Guvernului nr. 476/2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României și măsurile care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare, prin Hotărârea Guvernului nr. 553/2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 17 iulie 2020, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare, prin Hotărârea Guvernului nr. 668/2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 16 august 2020, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare, și prin Hotărârea Guvernului nr. 782/2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 15 septembrie 2020, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare.

(Hotărârea Guvernului nr. 856 din 14 octombrie 2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 15 octombrie 2020, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19,

publicată în Monitorul Oficial nr. 945 din 14 octombrie 2020)

Activități restricționate

Tabel cu activitățile restricționate conform Hotărârii Guvernului nr. 394/2020 privind declararea stării de alertă și măsurile care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare, Hotărârii Guvernului nr. 476/2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României și măsurile care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare, Hotărârii Guvernului nr. 553/2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 17 iulie 2020, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare, Hotărârii Guvernului nr. 668/2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 16 august 2020, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare, și Hotărârii Guvernului nr. 782/2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 15 septembrie 2020, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19.

(Ordin al ministrului muncii și protecției sociale nr. 1.468 din 7 octombrie 2020 privind modificarea anexei nr. 1 la Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 741/2020 pentru aprobarea modelului documentelor prevăzute la art. XII alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției so-

Din practică

Sporul acordat salariaților proprii se acordă și unui salariat venit prin agent de muncă temporară?

Studiu de caz:

În cadrul unei instituții publice, personalul pus la dispoziție de către agentul de muncă temporară poate beneficia de sporul pentru condiții vătămătoare acordat salariaților proprii? În ce condiții?

Soluția specialistului:

Potrivit art. 88 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă. Așadar, această formă de muncă presupune o relație triunghiulară în care sunt implicați: angajatorul (agentul de muncă temporară), salariatul acestuia și un terț – beneficiarul muncii prestate de acel salariat (utilizatorul).

Instituția muncii temporare se aseamănă cu cea a detașării, deoarece și în acest caz salariatul prestează munca pe o anumită perioadă de timp, în favoarea unui terț, din dispoziția angajatorului său. El este angajatul agentului de muncă temporară și salariat de acesta, dar prestează munca pentru un terț, denumit utilizator, fiind pus la dispoziția acestuia de angajator pentru a lucra temporar sub su-

pravegherea și conducerea lui. Agentul de muncă temporară este angajatorul salariatului temporar, iar utilizatorul este beneficiarul muncii salariatului temporar, cel care apelează, prin intermediul agentului de muncă temporară la acest salariat.

Totodată, potrivit art. 92 alin.(3) din Codul muncii, salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar. Însă contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni, pe toată durata respectivei misiuni salariatul temporar beneficiind de salariul plătit de agentul de muncă temporară.

Referindu-se la modificările aduse de alin. (2) al art. 96, Curtea Constituțională a reținut (Decizia nr. 383/2011) că prin aceste modificări „garanția legală pe care o avea salariatul temporar de a fi remunerat pentru fiecare misiune cu un salariu ce nu putea fi inferior celui pe care îl primea salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară, este înlocuită cu garanția unui salariu minim brut pe țară garantat în plată.

Noua prevedere nu este de natură să creeze prin însuși conținutul său un tratament discriminatoriu între cele două categorii de salariați.

Astfel, textul de lege nu face decât să stabilească drepturile salariale minime de care trebuie să se bucure salariatul temporar, drepturi ce nu

sunt diferite, de altfel, de cele garantate salariatului utilizatorului. Norma nu obligă la mai mult, ci lasă părților posibilitatea de a negocia salariul”.

Prin urmare, în opinia noastră, în condițiile în care nivelul drepturilor salariale aferente salariatului temporar fac obiectul negocierii părților semnatare ale CIM (salariat temporar – agent de muncă temporară) și sunt stabilite prin raportare la

drepturile acordate unor salariați similari încadrați la nivelul utilizatorului și ținând cont de faptul că agentului de muncă temporară îi revine obligația achitării drepturilor salariale către salariatul temporar, apreciem că stabilirea nivelului salariului prin includerea în acesta a cuantumului sporului pentru condiții vătămătoare acordat la nivelul utilizatorului rămâne la latitudinea exclusivă a părților contractului individual de muncă.

Permisul de ședere al unui angajat, cetățean străin, a fost anulat. Ce demersuri trebuie să facă angajatorul?

Studiu de caz:

„Am angajat un cetățean dintr-un stat non-UE, în baza permisului de ședere cu drept de muncă, valabil până în data de 30.10.2020. Dar pe 2.10.2020, autoritățile ne-au înștiințat că permisul de ședere a fost anulat în 26.08.2020, deci în prezent el nu mai are un act de identitate valabil. În această situație, cum trebuie procedat cu contractul de muncă, poate merge în continuare până la atingerea termenului de expirare sau trebuie încetat? Dacă trebuie încetat, să ne menționați, vă rugăm, la ce dată și în baza cărui temei legal?”

Soluția specialistului:

În situația expusă, considerăm că se poate folosi art. 56 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, conform căruia contractul individual de muncă încetează de drept de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei.

Astfel, salariatul nu își mai poate exercita profesia în România întrucât nu mai are drept de ședere în România, permisul de ședere fiindu-i anulat. În această situație, se poate considera că salariatului i-a fost retrasă autorizația necesară pentru exercitarea profesiei de vreme ce salariatul nu



mai poate munci pe teritoriul României în lipsa unui drept de ședere.

Contractul individual de muncă va fi încetat cu data de 02 octombrie când societatea a fost înștiințată de autorități. Conform art. 56 alin. (2) din Codul muncii, angajatorul va emite o decizie prin care constată încetarea contractului individual de muncă în termen de 5 zile lucrătoare socotite din data de 2 octombrie.

Articole de specialitate

Salariații pot fi răsplătiți de angajator cu tichete culturale. Ce avantaje au acestea. Regimul fiscal

Începând cu anul 2019, angajatorii au posibilitatea să acorde salariaților tichete culturale, lunar sau ocazional, pentru achitarea contravalorii de bunuri și servicii culturale, în condițiile reglementate de Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare.

Aceste bonuri de valoare pot fi utilizate pentru achitarea contravalorii următoarelor bunuri și servicii culturale:

a) abonamente sau bilete la spectacole, concerte, proiecții cinematografice, muzee, festivaluri, târguri și expoziții, permanente sau itinerante, parcuri tematice, inclusiv cele destinate copiilor;

b) cărți, manuale școlare, albume muzicale, filme, în orice format.

Deși este o perioadă în care participările la spectacole, concerte ori cinematografe sunt limitate de restricțiile impuse în contextul pandemiei determinate de infecția cu coronavirus COVID-19, tichetele culturale rămân atractive, în special pentru salariații care au copii, având în vedere că acestea pot fi utilizate pentru achiziții de cărți și manuale școlare, bilete la muzee ori parcuri tematice.

Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor culturale nu poate depăși suma de:

- **160 de lei** pentru tichetele acordate **lunar**;
- **320 de lei/eveniment**, pentru cele acordate **ocazional**.



Regimul fiscal aplicabil tichetelor culturale este următorul:

– pentru beneficiar reprezintă avantaje în natură la stabilirea impozitului pe venit, conform art. 76 alin. (3) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, dar nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii conform art. 142 lit. r) din Codul fiscal;

– pentru angajator reprezintă cheltuieli cu deductibilitate limitată, potrivit prevederilor art. 25 alin. (3) lit. b) pct. 3 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, în limita unei cote de până la **5%**, **aplicate asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului**, potrivit Codului muncii. Limita se aplică trimestrial, astfel încât, la finele anului, acestea să se încadreze în 5% din valoarea cheltuielilor cu salariile personalului. Sumele care depășesc această limită sunt cheltuieli nedeductibile.

Prin utilizarea acestor bilete de valoare, un salariat care primește tichete culturale în valoare de 160 lei/lună va avea un beneficiu net de aproximativ 1.720 lei/an raportat la un cost al angajatorului de 1.920 lei (12 luni x 160 lei/lună).

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Radiografia pieței forței de muncă din UE în trimestrul II al anului

Piața muncii din Uniunea Europeană (UE) a fost afectată puternic de efectele crizei economice generate ca urmare a pandemiei și a măsurilor COVID-19 luate de statele membre. Cifrele despre ocuparea forței de muncă și șomaj nu sunt suficiente pentru a descrie evoluțiile care au avut loc pe piața muncii. Măsurile active implementate de statele membre cu scopul de a reduce pierderea locurilor de muncă au dus la absențe temporare de la locul de muncă mai degrabă decât la concedieri. Iar salariații nu au putut să își caute de lucru sau nu au fost disponibili din cauza măsurilor de izolare, neîncadrându-se ca șomeri.

Date suplimentare despre indicatorii trimestriali au fost publicate de Eurostat, biroul de statistică al UE, pentru a ajuta la surprinderea celor mai recente modificări intervenite pe piața muncii. Astfel, au fost măsurate rata de ocupare a forței de muncă, absențele de la serviciu, totalul orelor reale lucrate la locul de muncă principal, precum și subocuparea forței de muncă, care cuprinde forța de muncă potențială (persoane inactive, persoane care lucrează cu jumătate de normă, care sunt disponibile, dar nu în căutare sau persoane care nu sunt disponibile să înceapă lucrul).

În al doilea trimestru al anului, 187,3 milioane de persoane din UE erau angajate. Rata de ocupare a forței de muncă în formă ajustată sezonier la nivelul UE, pentru persoanele de 20-64 de ani, s-a situat la 72,0%, în scădere cu 1 punct procentual față de primul trimestru al anului. Acesta a fost cel mai abrupt declin trimestrial de la începutul seriei cronologice din anul 2000.

13,1 milioane de persoane erau înregistrate ca șomere, în trimestrul II 2020, la nivelul UE. Rata șomajului în formă ajustată sezonier a fost de 6,5%, în creștere de la 6,3% în primul trimestru, iar **ponderea forței de muncă subocupate s-a ridicat la 29,6 milioane de persoane,** reprezentând 14,0% din forța de muncă extinsă în trimestrul II 2020, în creștere față de 12,8% trimestrul anterior. Aceasta a fost cea mai mare creștere înregistrată de la un trimestru la altul de la începutul seriei cronologice, în 2008, potrivit datelor Eurostat.

Toate statele membre pentru care sunt disponibile date au cunoscut o **creștere a absențelor de la locul de muncă** în trimestrul II 2020 comparativ cu primul trimestru. Cele mai mari rate ale absențelor au fost înregistrate în Grecia (39,6%), Cipru (32,0%) și Spania (27,9%), iar cele mai mici rate în Bulgaria (10,9%), Letonia (12,0%) și Luxemburg (12,9%).

Numărul angajaților care au lipsit temporar de la muncă în trimestrul II 2020 însumează 40,9 milioane de persoane, la nivelul UE, fiind o creștere de 18,6 milioane față de primul trimestru al anului. Această creștere neașteptată a fost determinată aproape exclusiv de o creștere bruscă a disponibilizărilor temporare, de la 2,4 milioane la 19,3 milioane de persoane. Numărul celor absenți de la muncă din motive care nu includ concedierea, concediul sau boala a crescut de la 4,9 milioane la 7,8 milioane între cele două trimestre.

Numărul total de ore lucrate a scăzut brusc în UE între primul și al doilea trimestru al anului, femeile fiind afectate mai mult decât bărbații. Toate statele membre pentru care sunt disponibile date au înregistrat, în trimestrul II 2020, o scădere iminentă a numărului total de ore lucrate la locul de muncă principal. Cele mai mari scăderi, în rândul angajaților cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani, au fost observate în Spania (-25,9%), Portugalia (-23,3%) și Grecia (-21,0%). România se află pe locul 8, cu -14,6%, media UE fiind de -11,2%.

Rata de ocupare a populației din România în vârstă de 20-64 ani a fost de 70,4% în trimestrul II 2020, cu 0,4 puncte procentuale peste ținta națională de 70% stabilită în contextul Strategiei Europa 2020, potrivit datelor Institutului Național de Statistică. În aceeași perioadă, populația activă a României era de 8.987 mii de persoane, din care 8.505 mii de persoane erau ocupate și 482 mii erau șomeri.

Rămâne de văzut care va fi cursul pieței forței de muncă în viitor, în funcție de evoluția pandemiei și de reușita relansării economice.