



- ✓ Acordarea facilităților la suma de 200 lei începând cu data de 1 octombrie
- ✓ Aproape jumătate din români își doresc program flexibil și mai multe zile de concediu
- ✓ Pontajul în cazul șoferilor. Timp de lucru vs timp de condus

# Revista Română de **Legislația Muncii, Salarizare și 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:** 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

**Correspondență:**  
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

Salariații au dreptul de a lucra de acasă, dacă vor? . . . . . 2

**Noutăți legislative** . . . . . 3

### Din practică

Cetățenii ucraineni pot fi detașați transnațional? . . . . . 6

Pentru zilele de concediu de îngrijitor se rețin contribuții sociale? . . . . 7

Deductibilitatea voucherelor de vacanță . . . . . 8

Acordarea facilităților la suma de 200 lei începând cu data de 1 octombrie . . . . . 9

Salariatul aduce un certificat medical, dar nu are stagiu de cotizare. Care sunt consecințele? . . . . . 10

Indemnizația de mobilitate nu poate fi înregistrată în ReviSal decât dacă este în sumă fixă sau procent . . . . . 11

Durata unui CIM în cazul unui cetățean străin cu permis de ședere în scop de studii . . . . . 11

Salariata aflată în CCC intră în concediu medical. Cum trebuie să procedeze angajatorul? . . . . . 12

Ce drepturi are salariatul care este delegat în zilele de sâmbătă și duminică . . . . . 14

Pontajul în cazul șoferilor. Timp de lucru vs timp de condus . . . . . 15

### Instanța a decis

Salariatul solicită decontarea costului ochelarilor de vedere. La ce aspecte trebuie să fie atent angajatorul? . . . . . 16

### Articole de specialitate

Aspecte teoretice și practice privind greva . . . . . 18

Care este perioada maximă în care un salariat se poate afla în delegație . . . . . 21

Un caz particular, în care sunteți OBLIGAT să încetați colaborarea cu un salariat . . . . . 22

Cum selectați salariații care urmează să fie disponibilizați printr-o concediere colectivă? . . . . . 23

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Aproape jumătate din români își doresc program flexibil și mai multe zile de concediu . . . . . 24

# Salariații au dreptul de a lucra de acasă, dacă vor?

de Gabriela Diță



Ca să răspundem direct la această întrebare: nu există un astfel de drept!

Salariații trebuie să lucreze la locul prevăzut în contractul de muncă, nu pot alege ei, cu de la sine putere, unde să își desfășoare activitatea. Desigur, cu totul alta este situația dacă ei negociază cu angajatorul și cad de acord asupra unui program de muncă de acasă (sau hibrid), consemnat limpede într-un act adițional la CIM. În lipsa acestui act adițional, dacă în contractul lor scrie că activitatea se desfășoară la birou, ei trebuie să vină la birou.

De ce este importantă această discuție despre locul muncii?

Ei bine, în contextul pandemiei din 2020-2022, când salariații au lucrat mult timp de acasă, s-a încetățenit cumva ideea că munca de la domiciliu este acceptată, ba chiar încurajată, iar această idee a căpătat treptat forma unui drept: „E dreptul meu să lucrez de acasă!”.

De aici și o anume libertate în relația cu angajatorul, complet nejustificată însă. Nu există dreptul de a lucra de acasă, există doar ceea ce este trecut în contractul de muncă, anume un loc al muncii precizat clar, care nu poate fi schimbat unilateral de către salariat.

Mulți salariați nu au înțeles însă acest aspect și au decis să nu mai vină la birou, generând astfel situații pe care Legea telemuncii (Legea nr. 81/2018) nu le-a anticipat.

Astfel, la momentul apariției respectivei legi, în 2018, legiuitorul s-a temut, din contră, ca nu cumva angajatorul să îl forțeze pe salariat să lucreze de acasă și a simțit nevoia să îl protejeze pe acesta împotriva unei eventuale sancțiuni disciplinare:

Art. 3

(2) **Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității în regim de telemuncă** nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă și nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia.

Acum, iată, ne confruntăm cu situația opusă, anume cu **refuzul salariatului de a presta activitate de la birou**, lucru valabil mai ales în cazul salariaților care locuiesc departe sau în cazul angajatelor gravide. Doar că trebuie precizat foarte clar: în lipsa actului adițional menționat mai sus, acest refuz nu are nicio bază și constituie abatere disciplinară. Salariatul poate fi sancționat pentru absențe nemo-tivate.

El nu poate alege locul de unde să își desfășoare activitatea, dar poate să negocieze cu angajatorul o clauză prin care să stabilească, de comun acord, care să fie acest loc.

# Noutăți legislative

## Salariul de bază minim brut pe țară de la 1 octombrie 2023

Începând cu data de 1 octombrie 2023, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se stabilește în bani, fără a include indemnizații, sporuri și alte adaosuri, la suma de 3.300 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând 19,960 lei/oră.

Prevederile nu se aplică în sectorul agricol și industria alimentară, fiind aplicabile prevederile art. III din Legea nr. 135/2022 pentru modificarea și completarea unor acte normative.

*(Hotărârea Guvernului nr. 900 din 28 septembrie 2023 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 877 din 28 septembrie 2023)*

## Concediul pentru creșterea copilului

România a transpus Directiva privind echilibrul dintre viața privată și cea profesională nr. 2019/1158 prin mai multe acte normative, între care Ordonanța de urgență nr. 164/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 1173 din 12 iulie 2022. Ordonanța a extins concediul „celuilalt părinte” (anume a celui care nu beneficiază de concediul pentru creșterea copilului) de la o lună la două luni. Cu toate acestea, prevederile ordonanței nu au fost aplicabile până acum deoarece, potrivit art. II, Guvernul ar fi trebuit să actualizeze Normele metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 52/2011, cu modificările și completările ulterioare. Termenul precizat în Ordonanța de urgență pentru adoptarea normelor era de 60 de zile de la intrarea în vigoare a acesteia.

Abia luna trecută a fost realizat acest demers, fiind adoptată Hotărârea Guvernului nr. 865/2023.

Potrivit normelor, părintele care nu a solicitat dreptul la indemnizație de concediu de creștere a copilului poate solicita acest drept dacă îndeplinește condițiile de acordare, oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap. Dacă dreptul propriu la concediu și indemnizație nu se solicită de către celălalt părinte, pe această perioadă primul părinte nu poate beneficia de concediul și, respectiv, de indemnizația pentru creșterea copilului.

Pe perioada în care cealaltă persoană beneficiază de dreptul propriu la concediul de creștere a copilului de cel puțin două luni, dreptul celuilalt părinte la indemnizația pentru creșterea copilului se suspendă sau, după caz, încetează.

În perioada în care celălalt părinte beneficiază de concediu pentru creșterea copilului de cel puțin două luni, părintele care a beneficiat inițial de concediu pentru creșterea copilului poate să revină la locul de muncă și să realizeze venituri imposabile, dar nu poate beneficia în această perioadă de stimulente de inserție.

În situația în care tatăl nu îndeplinește condițiile pentru a beneficia de concediu pentru creșterea copilului, mama va beneficia de concediu integral, conform opțiunii exprimate.

În perioada în care celălalt părinte nu beneficiază de concediu pentru creșterea copilului de cel puțin două luni deși îndeplinește condițiile, părintele care a beneficiat inițial de concediu pentru creșterea copilului are două posibilități:



# Din practică

## Cetățenii ucraineni pot fi detașați

**În cazul în care societatea angajează un cetățean ucrainean în condițiile OUG nr. 20/2022, salariatul ar putea fi detașat transnațional? În cazul în care societatea angajează un cetățean ucrainean în condițiile OG nr. 25/2014, cu aviz de angajare, respectiv contract de muncă cu durată mai mare de 9 luni, salariatul ar putea fi detașat transnațional? Avizul de angajare îi dă dreptul să muncească doar pe teritoriul României? În cazul în care ar presta activitate în altă țară, fiind detașat transnațional de societatea din România, există riscul să își piardă dreptul de ședere/avizul de muncă?**

### **Soluția specialistului:**

Legislația din România nu permite detașarea transnațională a cetățenilor străini, întrucât conform art. 50 din OUG nr. 194/2022:

(1) Străinilor care au intrat în România în baza unei vize de lungă ședere, precum și celor care sunt exceptați de la obligativitatea obținerii vizei de lungă ședere li se poate prelungi dreptul de ședere temporară de către Oficiul Român pentru Imigrări sau de formațiunile sale teritoriale, în condițiile prevăzute în prezenta secțiune.

(2) Dreptul de ședere temporară în România se poate prelungi succesiv pentru perioade de până la un an, numai dacă:

f) face dovada deținerii legale a spațiului de locuit și locuiește efectiv la adresa la care declară că are reședința pe teritoriul României. În cazul străinilor care beneficiază de un drept de ședere pentru reîntregirea familiei, dovada deținerii legale a spațiului de locuit se poate face de către sponsorul sau cetățeanul român ai cărui membri de familie sunt și cu care aceștia locuiesc efectiv.

Așadar, cetățenilor ucraineni li se eliberează permis de ședere de fiecare dată doar dacă locuiesc efectiv la adresa la care își declară reședința pe teritoriul României. Prin urmare, există riscul să nu li se mai prelungească dreptul de ședere dacă nu mai locuiesc la adresa la care își declară reședința.

Mai mult, din practica IGI, cetățenii străini angajați cu aviz de angajare nu pot fi delegați, detașați, motivat de faptul că avizul de angajare se eliberează pentru ocuparea unei anumite funcții la angajatorul care solicită avizul. Evident, delegarea, precum și detașarea transnațională, nu înseamnă că salariatul prestează activitate pentru alt angajator, dar aceasta este practica IGI.



# Instanța a decis

## Salariatul solicită decontarea costului ochelarilor de vedere. La ce aspecte trebuie să fie atent angajatorul?

**Hotărârea pronunțată de Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) la sfârșitul anului trecut, prin care a stabilit obligația angajatorilor de a suporta costul ochelarilor de vedere necesari salariaților pentru lucru la monitor, a stârnit ulterior multe controverse. Dar cum s-a ajuns aici? Ei bine, pronunțarea acestei hotărâri a fost solicitată de o instanță românească, Curtea de Apel Cluj, care s-a confruntat cu o situație atipică. Concret, ce s-a întâmplat atunci?**

Un salariat al unei instituții publice, care își desfășura activitatea în condiții de lumină artificială, în fața unui ecran, a solicitat instanței de judecată (Tribunalul Cluj) obligarea angajatorului la plata sumei de 2.629 de lei reprezentând contravaloarea ochelarilor de vedere pe care singur și i-a achiziționat în urma deteriorării vederii.

În cursul cercetării judecătorești, salariatul a depus la dosarul cauzei un raport medical din care reieșea că a fost diagnosticat cu hipermetropie mică și presbiopie și că recomandarea medicului a fost de refacere a ochelarilor pentru distanță/aproape.

Dar, întrucât Tribunalul Cluj i-a respins cererea, salariatul a formulat apel, iar instanța de apel a suspendat judecata cauzei până ce CJUE avea să își exprime poziția. Iar această poziție a fost în favoarea salariatului. După ce CJUE s-a pronunțat, s-a reluat judecata apelului.

Curtea de Apel Cluj a reținut că din fișa postului salariatului rezultă în mod indirect că printre riscurile implicate de postul pe care îl ocupă se numără și afecțiuni ale vederii, întrucât, în proporție majoritară, atribuțiile de serviciu ale salariatului presupun lucrul în fața unui ecran: *“Chiar dacă fișa postului nu prevede expres, este evident că, la momentul actual, orice atribuție care presupune citirea sau redactarea de înscrisuri, precum și studierea actelor normative, presupune ca salariatul să stea în fața ecranului de la computer.”*

Alte aspecte reținute de Curtea de Apel Cluj au fost:

- ochelarii de vedere se pot circumscrie noțiunii de “aparat de corecție specială” atunci când au legătură cu lucrul la monitor, indiferent dacă sunt folosiți de salariați și în afara locului de muncă sau pentru alte activități. În speță, după cum deja s-a arătat, reclamantul a achiziționat ochelari de vedere cu lentile speciale tocmai în considerarea faptului că o bună parte din activitatea sa se realizează în fața unui monitor;
- necesitatea achiziționării ochelarilor a fost indicată de examenul oftalmologic făcut salariatului, fiind astfel îndeplinite condițiile art. 14 din HG nr. 1.028/2006;
- nu prezintă relevanță dacă afecțiunile oftalmologice de care suferă salariatul au fost sau nu cauzate de lucrul la monitor, singura ches-

tiune relevantă fiind că dispozitivul de corecție este destinat să îl ajute pe acesta să corecteze dificultățile vizuale în raport cu activitatea sa care implică un echipament cu monitor;

- nu pot fi reținute susținerile angajatorului, potrivit cărora salariatul nu ar fi făcut dovada nerespectării condițiilor prevăzute în anexa la HG nr. 1028/2006, câtă vreme nu rezultă nici din această hotărâre și nici din normele europene incidente în speță că furnizarea dispozitivelor de corecție specială ar fi condiționată de nerespectarea de către angajator a unor condiții. Din contră, singura condiție pentru a da naștere acestei obligații este ca salariatul să lucreze la un monitor. În acest sens, s-a arătat deja, de asemenea, că degradarea vederii nu trebuie să se afle într-o relație de cauzalitate cu lucrul la monitor;
- angajatorul era cel care era obligat să realizeze un examen oftalmologic al lucrătorilor săi, conform art. 12 din HG nr. 1.028/2006, și să cunoască astfel existența tulburărilor de

vedere ale salariatului, și nu salariatul ar fi trebuit să informeze angajatorul despre apariția unor tulburări de vedere.

Pe baza acestor considerente, Curtea de Apel Cluj a pronunțat, la data de 20 februarie 2023, o hotărâre prin care a obligat angajatorul să plătească salariatului costul ochelarilor.

Prin urmare, angajatorul trebuie să aibă în vedere toate aspectele de mai sus atunci când i se solicită decontarea costului ochelarilor de vedere. Se recomandă ca el să elaboreze o procedură cu privire la modalitatea în care suportă costul ochelarilor, în care să se menționeze inclusiv o limită a costurilor decontate.

De asemenea, să nu uităm necesitatea examenului periodic de medicina muncii, care trebuie să includă un examen al vederii, în urma căruia salariații care prestează activitate la monitor și care prezintă probleme să fie trimiși la oftalmolog. Cheltuiala angajatorului cu ochelarii de vedere, cu respectarea acestor condiții, reprezintă cheltuială de sănătate și securitate în muncă.



# Cum selectați salariații care urmează să fie disponibilizați printr-o concediere colectivă

**Aveți un departament în care oamenii ocupă posturi de același fel, dar doriți să reduceți doar o parte din aceste posturi, printr-o concediere colectivă. Cum alegeți cine pleacă și cine rămâne? Problema e sensibilă, deoarece, dacă nu procedați strict conform legii, vă puteți trezi cu contestații și procese prin instanță. Ca urmare, să vedem care este procedura prevăzută de lege.**

Legea, mai exact art. 69 din Codul muncii, spune că primul criteriu care se aplică aici este cel profesional. Salariații vor fi selectați în funcție de **performanțele lor profesionale**, fapt care presupune analiza rezultatelor obținute la evaluările periodice care li s-au făcut în ultimul timp.

Aceste evaluări, obligatorii conform legii, sunt prin urmare esențiale. Nu puteți organiza un concurs ad-hoc între salariații cu posturi similare și nici nu puteți face o evaluare specială, strict pentru a rezolva problema selecției pentru concedierea colectivă.

O asemenea evaluare specială, de altfel, nici nu ar avea sens, pentru că ea ar trebui făcută tot pe baza criteriilor de evaluare trecute în contractele de muncă, la fel ca evaluările precedente. Puțin probabil, deci, să apară alte rezultate. Și nici nu puteți introduce un criteriu nou (de exemplu, operarea unui anumit program de calculator sau cunoașterea limbii engleze), o asemenea practică este ilegală.

Așadar, sunteți obligat să aplicați mai întâi aceste criterii profesionale și doar dacă vă confrunțați cu situații de egalitate puteți trece la alte criterii, anume la cele **sociale**, prevăzute în legi speciale sau în contractele colective de muncă. Exemple de criterii sociale: salariatul are copii minori, este întreținător unic

de familie, urmează să iasă în curând la pensie, are un membru al familiei bolnav etc. Sau, în cazul în care ambii soți lucrează în firmă, tot criteriu social este considerat și nivelul salariului: **va fi concediat soțul cu salariul mai mic.**

De reținut acest aspect, **criteriile de performanță profesională primează**. Nu puteți menține în firmă salariați care constituie cazuri sociale majore, în dauna altor colegi ai lor de pe posturi similare, doar pentru că au probleme familiale, de sănătate sau de altă natură. Și nici nu puteți aplica simultan pentru evaluare atât criteriile profesionale, cât și criteriile sociale.

Criteriile profesionale au întotdeauna prioritate și doar dacă mai mulți salariați au obținut același punctaj sau calificativ se ține cont de criteriile sociale.



# Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

## Aproape jumătate din români își doresc program flexibil și mai multe zile de concediu

Angajații sunt tot mai preocupați de work-life balance, astfel că 82% așteaptă susținere din partea angajatorilor pentru a atinge un echilibru între viața profesională și viața privată. În plus, 9 din 10 angajați susțin că pachetele de beneficii extrasalariale sunt esențiale atunci când aleg un loc de muncă.

Aceste date sunt prezentate în cel mai recent sondaj despre bunăstarea angajaților realizat de Mindspace, un furnizor global de spațiu de lucru flexibil, pentru a înțelege mai bine factorii care influențează bunăstarea angajaților la nivel mondial.

Printre beneficiile cu cel mai mare impact asupra bunăstării salariaților potrivit opțiunilor exprimate se regăsesc:

- programul de lucru flexibil (43%),
- mai multe zile de concediu (33%),
- mesele sănătoase gratuite (24%),
- flexibilitatea locului de muncă (21%),
- asigurarea de sănătate îmbunătățită și facilitățile fizice (16%).

În rândul românilor, ordinea preferințelor este aceeași, dar procentele sunt mai mari:

- 48% din salariați preferă programul de lucru flexibil,
- 43% își doresc mai multe zile de concediu,
- 29% vor mese sănătoase gratuite,
- 25% vor îmbunătățirea asigurării de sănătate.

De asemenea, 56% din respondenții din România consideră că scăderea productivității este principalul

efect negativ al locurilor de muncă în care bunăstarea nu este o prioritate, 51% sunt de părere că motivația va fi cea mai afectată, în timp ce 24% cred că cel mai mult ar avea de suferit creativitatea.

Românii se află printre cetățenii europeni care petrec săptămânal peste 40 de ore muncind, în timp ce săptămâna obișnuită de lucru pentru angajații din Uniunea Europeană (UE) cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani a fost, în medie, de 37,5 ore în anul 2022.

Cele mai lungi săptămâni de lucru au fost înregistrate în Grecia (41 ore), Polonia (40,4), România și Bulgaria (ambele cu câte 40,2 ore), potrivit datelor Eurostat, biroul de statistică al UE. În schimb, Olanda a avut cea mai scurtă săptămână de lucru (33,2 ore), urmată de Germania (35,3) și Danemarca (35,4).

Nu doar atitudinea angajaților s-a schimbat în ceea ce privește sănătatea și bunăstarea generală, ci și angajatorii au constatat în ultimii ani că trebuie să le acorde atenția necesară. Menținerea echilibrului între viața profesională și cea personală este un instrument fundamental și pentru companii, întrucât contribuie la productivitatea angajaților și ajută la retenția acestora, ceea ce le determină să rămână competitive pe piața muncii.

Sondajul „Employee Wellbeing Insights” a fost realizat de Mindspace în baza interviuării a 2.000 de angajați care desfășoară muncă de birou în Statele Unite ale Americii, Regatul Unit al Marii Britanii, Germania, Țările de Jos, Polonia, România și Israel.