

I.3. Elementele salariului

I.3.1. Salariul de bază

Salariul de bază reprezintă element fix și obligatoriu al salariului. Totodată, salariul de bază reprezintă elementul de referință în raport de care se calculează celelalte drepturi ale angajaților, cum ar fi indemnizațiile și sporurile.

Salariul de bază este denumit în practică și salariul de încadrare sau salariul tarifar.

I.3.1.1. Salariul de bază minim brut pe țară

Indiferent de modalitatea în care se stabilesc veniturile salariale, întotdeauna angajatorul are obligația să acorde salariaților cel puțin salariul de bază minim brut pe țară.

ATENȚIE!

Salariul de bază minim brut se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri.

Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.

La nivel de țară sunt reglementate legal două salarii de bază minime brute, după cum urmează:

- a) 2.550 lei lunar, salariul de bază minim brut pe țară;
- b) 3.000 lei, salariul de bază minim brut pe țară în sectorul construcții.

I. Salariul de bază minim brut pe țară

Începând cu data de 1 ianuarie 2022, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1.071/2021, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.550 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 15,239 lei/oră.

Conform art. 3 alin. (2) lit. h) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților coroborat cu art. 4 alin. (3) din același act normativ, orice modificare a elementelor salariale înregistrate în ReviSal se transmite în registru în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării.

În cazul în care se modifică salariul de bază la nivelul salariului de bază minim brut pe țară, nu este necesar să se încheie un act adițional întrucât modificarea intervine ca efect al unui act normativ, și nu reprezintă rezultatul negocierii părților.

Modificarea salariului de bază la nivelul salariului de bază minim brut pe țară se va dispune prin decizie a angajatorului și se va transmite în ReviSal în 20 de zile lucrătoare.

ATENȚIE!

Începând cu data de 1 ianuarie 2022 nu mai este reglementat un salariu de bază minim brut pe țară pentru posturile pentru care se prevăd studii superioare. Hotărârea Guvernului nr. 1071/2021 a eliminat acest salariu minim pentru anul 2022.

II. Salariu superior salariului de bază minim brut pe țară

Prin O.U.G. nr. 142/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.249 din data de 30 decembrie 2021, au fost modificate alineatele (2¹) și (2²) ale articolului 164 din Codul muncii.

Conform acestor modificări, începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului 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.

Obligația de acordare a unui salariu superior 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.

II. Salariul de bază minim brut pe țară în domeniul construcțiilor

În perioada 1 ianuarie 2020 – 31 decembrie 2028, pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată va fi de minimum 3.000 lei lunar, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună.

Obligația de a plăti salariul de bază minim brut pe țară de 3.000 lei lunar se aplică angajatorilor care:

(i) desfășoară activitatea de construcții definită la codul CAEN 41.42.43 – secțiunea F – Construcții;

(ii) desfășoară activitate în domeniile de producere a materialelor de construcții, definite de următoarele coduri CAEN:

2312 – Prelucrarea și fasonarea sticlei plate;

2331 – Fabricarea plăcilor și dalelor din ceramic;

2332 – Fabricarea cărămizilor, țiglelor și altor produse pentru construcții din argilă arsă;

2361 – Fabricarea produselor din beton pentru construcții;

2362 – Fabricarea produselor din ipsos pentru construcții;

2363 – Fabricarea betonului;

2364 – Fabricarea mortarului;

2369 – Fabricarea altor articole din beton, ciment și ipsos;

2370 – Tăierea, fasonarea și finisarea pietrei;

2223 – Fabricarea articolelor din material plastic pentru construcții;

1623 – Fabricarea altor elemente de dulgherie și tâmplărie pentru construcții;

2512 – Fabricarea de uși și ferestre din metal;

2511 – Fabricarea de construcții metalice și părți componente ale structurilor metalice;

0811 – Extracția pietrei ornamentale și a pietrei pentru construcții, extracția pietrei calcaroase, ghipsului, cretei și a ardeziei;

0812 – Extracția pietrișului și nisipului;

711 – Activități de arhitectură, inginerie și servicii de consultanță tehnică.

VI.2. Bilete de valoare

Angajatorii pot acorda salariaților următoarele categorii de bilete de valoare:

- 1) tichete de masă;
- 2) tichete culturale;
- 3) tichete de creșă;
- 4) tichete cadou;
- 5) vouchere de vacanță.

Condițiile de acordare de către angajatori a biletelor de valoare sunt prevăzute de:

- Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, publicată în Monitorul Oficial nr. 599 din 13 iulie 2018;
- Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin H.G. nr. 1.045/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 24 din 09 ianuarie 2019.

Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare a fost modificată prin O.U.G. nr. 130/2021 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

Începând cu data de 01 februarie 2022, biletele de valoare se emit exclusiv pe suport electronic.

Biletele de valoare emise până la data de 31 ianuarie 2022 sunt și rămân valabile până la expirarea datei de valabilitate înscrise pe acestea.

Începând cu data de 1 februarie 2022, autorizațiile de funcționare ca unități emittente de bilete de valoare pe suport hârtie, acordate de Ministerul Finanțelor potrivit legii, își pierd valabilitatea.

Biletele de valoare pot fi acordate salariaților dacă sumele destinate acoperirii valorii nominale a acestora au fost evidențiate în bugetele proprii aprobate, într-o poziție distinctă de cheltuieli denumită „Tichete de masă”, „Tichete cadou”, „Tichete de creșă”, „Tichete culturale” sau „Vouchere de vacanță”.

Angajatorii, împreună cu organizațiile sindicale legal constituite sau, acolo unde nu este constituit un sindicat, 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 emittentă.

Tratamentul fiscal al biletelor de valoare este reglementat de Codul fiscal.

VI.2.1. Tichetele de masă

Tichetele de masă se acordă doar persoanelor care au calitatea de salariat. Administratorii, directorii, managerii care au încheiat contract de mandat sau de administrare nu pot primi tichete de masa.

ATENȚIE!

Ca urmare a modificării Legii nr. 165/2018 prin O.U.G. nr. 130/2021 nu mai este obligatorie distribuirea tichetelor de masă în ultima decadă a lunii curente pentru luna următoare.

Reglementarea anterioară a creat probleme angajatorilor deoarece aceștia erau nevoiți să regularizeze în luna următoare numărul de tichete conform zilelor lucrate de salariați.

Tichetele de masă se emit doar pe suport electronic. Doar tichetele de masă emise pe suport de hârtie anterior datei de 31 ianuarie 2022 pot fi folosite până la data de expirare a valabilității.



Important!

Salariații beneficiază lunar de un număr de tichete de masă cel mult egal cu numărul de zile lucrate, iar acest număr nu poate depăși numărul de zile lucrătoare din luna pentru care se acordă tichetele.

Nu se consideră zile lucrate perioadele în care salariații:

- a) efectuează concediul de odihnă;
- b) beneficiază de zile libere plătite;
- c) sunt delegați sau detașați în afara localității în care își au locul permanent de muncă și primesc indemnizație de delegare sau de detașare;
- d) se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, sunt absenți de la locul de muncă ori se află în alte situații stabilite de angajator împreună cu organizațiile sindicale ori, după caz, cu reprezentanții salariaților.

a) Acordarea tichetelor de masă salariaților care muncesc în ture

În cazul salariaților a căror durată zilnică a timpului de muncă este mai mare de 8 ore – în regim de tură, numărul de zile pentru care se acordă tichete de masă se determină prin împărțirea numărului de ore în care salariatul a fost prezent la lucru la durata normală a timpului de muncă de 8 ore.

Fracțiile rezultate din calcul se consideră zi de prezență la lucru, cu condiția ca totalul zilelor rezultat să nu depășească numărul de zile lucrătoare din luna pentru care se acordă tichetele.

b) Acordarea tichetelor de masă telesalariaților și salariaților mobili

Acordarea tichetelor de masă nu este condiționată de locul de muncă în unitate.

Salariații pot beneficia de un tichet de masă pentru fiecare zi lucrată, indiferent unde au locul muncii.

De aceea, salariații care muncesc în regim de telemuncă și salariații mobili pot beneficia de tichete de masă.

c) Acordarea tichetelor de masă salariaților delegați

Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 stabilesc că salariații nu au dreptul la tichete de masă pentru ziua în care sunt delegați sau detașați în afara localității în care își au locul permanent de muncă și primesc diurnă. Dar salariații delegați vor avea dreptul la tichet de masă pentru ziua în care sunt delegați și nu primesc diurnă.

Spre exemplu:

- salariatul delegat în localitatea unde își are locul de muncă nu va primi diurnă, dar poate primi tichet de masă;
- salariatul delegat într-o localitate situată la o distanță mai mică de 5 km de localitatea unde își are locul de muncă nu va primi diurnă, dar poate primi tichet de masă;



– salariatul delegat pe o perioadă mai mică de 12 ore nu poate primi diurnă, dar poate primi tichet de masă.

Dacă salariatul are dreptul la diurnă, nu i se poate acorda tichet de masă în locul diurnei.

d) Tichetele de masă în cazul cumulului de funcții

Conform art. 7 pct. 2 din Codul fiscal, activitate dependentă la funcția de bază reprezintă orice activitate desfășurată în baza unui contract individual de muncă sau a unui statut special prevăzut de lege, declarată angajatorului ca funcție de bază de către angajat; în cazul în care activitatea se desfășoară pentru mai mulți angajatori, angajatul este obligat să declare numai angajatorului ales că locul respectiv este locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

Tichetele de masă pot fi acordate doar la locul unde salariatul a declarat funcția de bază.

e) Valoarea tichetului de masă

Conform art. 14 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși suma de 20 de lei.

Această valoare este valoarea maximă. Angajatorul poate să acorde o valoare mai mică dacă hotărăște astfel cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților.

Valoarea nominală maximă a tichetelor de masă se indexează semestrial cu indicele prețurilor de consum, înregistrat la mărfurile alimentare, comunicat de Institutul Național de Statistică.

f) Acordarea tichetelor de masă salariaților care se află la formare profesională

În perioada în care un salariat se află la cursuri de formare profesională beneficiază de tichete de masă dacă formarea profesională a fost inițiată de angajator.

Dacă formarea profesională este inițiată de angajator, conform prevederilor art. 197 alin. (2) din Codul muncii, pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

În consecință, atunci când formarea profesională este inițiată de angajator, contractul individual de muncă nu se suspendă, iar salariatul va beneficia de toate drepturile salariale, inclusiv de tichete de masă.

În situația în care salariatul solicită acordarea concediului de formare profesională, în baza art. 51 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, pe durata concediului pentru formare profesională, contractul individual de muncă se suspendă la inițiativa salariatului, acesta beneficiind de indemnizație de concediu stabilită conform art. 150 din Codul muncii.

În perioada de suspendare a contractului individual de muncă, salariatul nu beneficiază de tichete de masă întrucât în această perioadă se suspendă plata drepturilor salariale în conformitate cu prevederile art. 49 alin. (2) din Codul muncii.

g) Regimul fiscal aplicabil tichetelor de masă

Regimul fiscal aplicabil tichetelor de masă este următorul: