



**Salariată bolnavă, fără stagiul de cotizare.
Ce posibilități de remunerare există?**

**Calculul salariului brut în cazul unui contract
cu timp parțial**

**Controverse privind perioada maximă a delegării
unui salariat**

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:
Ghișeul 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

Aveți voie să testați un salariat cu etilotestul, să vedeți dacă a consumat băuturi alcoolice? 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Reguli care se aplică la poprirea veniturilor unui angajat plătit cu mai puțin decât salariul minim pe economie 5

Controverse privind perioada maximă a delegării unui salariat 5

Un salariat poate primi atât indemnizație de mobilitate, cât și tichet de masă? 6

O precizare importantă privind calculul fondului de handicap 7
Acordarea facilităților prevăzute de O.U.G. nr. 67/2022

nu este influențată de sporurile aplicate salariului de bază 7

Se poate acorda diurna în mod diferențiat? În funcție de ce criterii? 8

Salariată bolnavă, fără stagiul de cotizare.
Ce posibilități de remunerare există? 9

Un angajat aflat la primul job și care este încă student are dreptul la concediu medical plătit? 10

Plata concediului medical în cazul unui contract cu timp parțial 10

Tratamentul fiscal al indemnizației de mobilitate în țară 11

Un salariat cu două contracte de muncă poate beneficia de facilitățile în construcții la fiecare dintre cei doi angajatori? 12

E posibilă concedierea salariații care revine din CCC, dar nu se află în plata stimulentului de inserție? 13

Cum se calculează CAS și CASS dacă salariatul absentează nemotivat sau este în concediu fără plată? 14

Cum afectează reducerea disciplinară a salariului aplicarea facilităților pentru industria alimentară? 15

Calculul salariului brut în cazul unui contract cu timp parțial 16

Cum se evidențiază valoarea tichetelor de masă cu zecimale în statul de plată? 16

Obligațiile angajatorului în cazul salariaților care prezintă certificat de handicap 17

Plata contribuției de asigurări sociale pentru completarea stagiului de cotizare. Precizări utile 18

Instanța a decis

Suspendarea contractului individual de muncă pentru absențe nemotivate 19

Articole de specialitate

7 clauze care nu au ce căuta într-un contract de muncă 20

Dacă angajații urmează un curs de formare profesională, se consideră că ei muncesc în acest timp? 21

Aveți un salariat indisciplinat? Iată cele 5 moduri permise de lege în care îl puteți pedepsi 22

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Viitorul pe piața muncii: între telemuncă și sistemul de lucru hybrid 24

Aveți voie să testați un salariat cu etilotestul, să vedeți dacă a consumat băuturi alcoolice?

de Gabriela Diță



Cu siguranță, nu doriți să vedeți salariați băuți prin firma dvs. În nicio situație. Pe lângă faptul că nu mai muncesc eficient, ei pot genera conflicte cu colegii sau pot chiar provoca un accident de muncă (cel mai mare coșmar al oricărui angajator). În aceste condiții, de ce să nu vă testați toți salariații cu etilotestul în momentul când vin la serviciu, înainte de a-și începe programul? Eliminați astfel riscurile și descurajați din start orice abatere în acest sens.

Ei bine, specialiștii în legislația muncii sunt de părere că această testare nu e permisă sau, cel puțin, nu este recomandabilă.

În alte sisteme de drept, testarea este în mod clar **interzisă**, pentru că se consideră că afectează demnitatea persoanei testate. La noi nu există o asemenea interdicție explicită, în schimb există una mai voalată, generată de celebrul GDPR (Regulamentul General privind Protecția Datelor). Prin prisma prevederilor acestui regulament, informația dacă un salariat e beat sau nu este una strict personală și confidențialitatea ei trebuie protejată.

Ca urmare, nu se pot realiza controale regulate sau aleatorii bazate pe suspiciunea de consum de băuturi alcoolice. Și nu vă ajută cu nimic dacă menționați în Regulamentul intern al firmei posibilitatea efectuării unor asemenea controale.

Da, puteți interzice prin Regulamentul intern consumul de băuturi alcoolice **în timpul orelor de program**, puteți sancționa abaterile disciplinare comise de un salariat despre care credeți că e băut (neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, indisciplină, agresiuni, distrugerii etc.), dar nu puteți verifica efectiv dacă el chiar e băut sau nu.

Dacă salariatul consumă băuturi alcoolice **înainte** de a veni la serviciu, nu prea aveți ce face. Puteți cel mult să îl trimiteți la medicul de medicină a muncii să facă acolo un test, dar cine știe ce se mai poate întâmpla pe drum, așa că mai bine să nu riscați. Ca urmare, nu vă rămâne decât să îl monitorizați cu atenție în ziua respectivă și să preveniți pe cât posibil producerea unui incident neplăcut.

Desigur, vorbim aici despre situația unor salariați cu sarcini de serviciu relativ normale și care nu prezintă riscuri majore pe linie SSM. Altfel, dacă activitățile presupun riscuri clare, consumul de alcool este interzis în mod explicit prin lege și constituie chiar infracțiune.

De exemplu, conform art. 331 din Codul penal, „îndeplinirea îndatoririlor de serviciu de către un angajat având atribuții privind siguranța circulației mijloacelor de transport, intervenție sau manevră pe calea ferată, care are o îmbibație alcoolică de peste 0,80 g/l alcool pur în sânge ori se află sub influența unor substanțe psihoactive se sancționează cu închisoare de la 2 la 7 ani”.

Noutăți legislative

Condiții noi de acordare a concediului paternal

Regimul juridic al concediului paternal a fost modificat prin O.U.G. nr. 117/2022 pentru modificarea și completarea Legii concediului paternal nr. 210/1999. Noua reglementare a concediului paternal transpune în dreptul românesc Directiva (UE) 2019/1.158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, care a impus statelor membre standarde destul de înalte cât privește implicarea taților în creșterea copiilor.

Dacă, anterior, durata concediului paternal era de 5 zile, putând fi majorat cu 10 zile numai o dată, la absolvirea cursului de puericultură, în prezent:

Durata concediului paternal este de 10 zile, indiferent de absolvirea vreunui curs. El poate fi majorat cu încă 5 zile, în cazul absolvirii unui curs de puericultură.

Concediul paternal nu se mai acordă o singură dată, ci pentru fiecare nou născut.

Concedierea salariatului aflat în concediu paternal este interzisă. Nerespectarea se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 10.000 lei, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117 din 26 august 2022 pentru modificarea și completarea Legii concediului paternal nr. 210/1999, publicată în Monitorul Oficial nr. 845 din 29 august 2022)

Contractele de muncă cu timp parțial

Salariații part-time care obțin un salariu inferior salariului minim nu datorează contribuții corespunzător salariului primit, ci sunt supra-impozitați: datorează contribuții la nivelul salariului minim. Prin excepție, **contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate nu se calculează la salariul de bază minim brut pe țară în anumite cazuri**

în care persoanele se află în una dintre următoarele situații:

a) sunt elevi sau studenți, cu vârsta până la 26 de ani, aflați într-o formă de școlarizare;

b) sunt ucenici, potrivit legii, în vârstă de până la 18 ani;

c) sunt persoane cu dizabilități sau alte categorii de persoane cărora prin lege li se recunoaște posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi;

d) au calitatea de pensionari pentru limită de vârstă în sistemul public de pensii, cu excepția pensionarilor pentru limită de vârstă care beneficiază de pensii de serviciu în baza unor legi/statute speciale, precum și a celor care cumulează pensia pentru limită de vârstă din sistemul public de pensii cu pensia stabilită în unul dintre sistemele de pensii neintegrate sistemului public de pensii;

e) realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul de bază minim brut pe țară.

În aplicarea acestor prevederi, angajatorul solicită documente justificative persoanelor fizice aflate în situațiile prevăzute la lit. a), c) și d), iar în cazul situației prevăzute la lit. e), procedura de aplicare se stabilește prin ordin al ministrului finanțelor.

În cazul în care contribuția de asigurări sociale este mai mică decât contribuția de asigurări sociale datorată pentru salariul de bază minim brut pe țară, diferența se suportă de către angajator/plătitorul de venit în numele angajatului/beneficiarului de venit.

(Ordonanța Guvernului nr. 16 din 15 iulie 2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, abrogarea unor acte normative și alte măsuri financiar-fiscale, publicată în Monitorul Oficial nr. 716 din 15 iulie 2022)

Din practică

Reguli care se aplică la poprirea veniturilor unui angajat plătit cu mai puțin decât salariul minim pe economie

Avem un salariat cu timp parțial de 4 ore/zi, al cărui salariu net este de 1.181 lei și pentru care de la 1 august 2022 plătim contribuții la salariul minim din construcții de 3.000 lei. Care este suma ce poate fi reținută în cazul în care am primit o înființare de poprire de la un executor judecătoresc?

Soluția specialistului:

Conform art. 729 alin. (3) din Codul de procedură civilă, veniturile din muncă sau orice alte sume ce se plătesc periodic debitorului și sunt destinate asigurării mijloacelor de existență ale acestuia, în cazul în care sunt mai mici decât cuantumul salariului minim net pe economie, pot fi urmărite numai asupra părții ce depășește jumătate din acest cuantum.

Din această prevedere legală se înțelege că, în cazul unei persoane cu venitul net mai mic decât salariul minim net pe economie, doar partea care depășește acest cuantum poate fi poprită.

Salariul minim net = 1.524 lei

½ din salariul minim net = 762 lei

$1.181 - 762 = 419$ lei (sumă ce poate fi urmărită)

$419 : 2 = 209,5$ lei (reținerea maximă lunară)

Nu are relevanță faptul că se plătesc contribuții sociale la o bază de calcul mai mare decât venitul brut. Se poprește venitul net al salariatului, iar în cazul în care acesta este mai mic decât salariul de bază minim net pe economie se aplică regulile de mai sus.

Controverse privind perioada maximă a delegării unui salariat

Un salariat angajat la data de 01.11.2021 a efectuat până în prezent 58 de zile de delegație în țară și în străinătate, în funcție de nevoile firmei. Aceste zile au fost făcute în diferite luni, durata unei delegații fiind de maximum 5 zile. Cum trebuie interpretat art. 44 (1) Codul muncii? Dacă urmează să se depășească 60 de zile până la data de 01.11.2022, trebuie să i se solicite acordul salariatului? I se solicită acest acord pentru prelungirea perioadei de delegare ori de câte ori se împlinesc 60 de zile?

Soluția specialistului:

Conform art. 44 alin. (1) din Codul muncii, delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului.

Dispozițiile acestui articol nu sunt foarte clare, fiind susceptibile de două înțelesuri:

1. Perioadele succesive pe care se poate prelungi delegarea cu acordul salariatului pot

E posibilă concedierea salariatei care revine din CCC, dar nu se află în plata stimulentului de inserție?

Salariata solicită revenirea din concediu creștere copil mai devreme cu o lună (soțul intră în concediu creștere copil), suspendarea încetează, ea își reia activitatea în aceleași condiții, administratorul decide desființarea postului, salariata primește notificarea de preaviz de 20 zile lucrătoare, după care contractul încetează. Nu înțeleg de ce este ilegală această concediere, în condițiile în care firma și-a restrâns activitatea? Menționez că pe perioada cât salariata a fost în concediu creștere copil nu a fost angajată nicio altă persoană.

Soluția specialistului:

Art. 25 din O.U.G. nr. 111/2010 reglementează interdicția angajatorului de a dispune încetarea raporturilor de muncă în perioada în care salariata/salariatul se află în plata stimulentului de inserție. Deci dacă nu se află în această situație, dvs. considerați că interdicția nu se aplică.

Aceasta este însă o interpretare ad litteram a textului de lege. Dar legea trebuie interpretată și în spiritul ei, iar spiritul legii este acela de a proteja salariata/salariatul la revenirea din concediu pentru creșterea copilului.

Astfel, spiritul legii este acela de protecție a salariatului/salariatei la revenirea din concediu pentru creșterea copilului, având în vedere situația în care acesta/aceasta se află.

Nu mai puțin adevărat este că la încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, a concediului paternal sau a concediului de îngrijitor, salariata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de

muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței (art. 10 din Legea nr. 202/2002).

Or, cum își îndeplinește angajatorul această obligație dacă, imediat ce salariata revine din concediu pentru creșterea copilului, el îi desființează postul, acordându-i preaviz? Reluarea activității în aceleași condiții, așa cum susțineți, este pur formală, fără ca salariata să beneficieze în adevăratul sens de această reluare a activității.

Pe de altă parte, ce ar justifica o astfel de diferență de tratament între salariata care se află în plata stimulentului de inserție și salariata care încă nu se află în plata stimulentului întrucât legea interzice să beneficieze de acest stimulent în perioada în care celălalt părinte beneficiază de concediu de cel puțin o lună?

Având în vedere cele expuse, angajatorul își asumă un risc dacă emite decizia de concediere. Acest risc constă în posibilitatea de a fi obligat de instanța de judecată la reintegrarea salariatei și la plata drepturilor salariale pe perioada cuprinsă între data concedierii și data reintegrării, plata daunelor materiale constând în plata stimulentului de inserție de care salariata nu a beneficiat datorită concedierii dispuse de angajator, plata daunelor morale, aplicarea unei amenzi de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, dacă salariata sesizează aceste instituții.

În fața acestor instituții, angajatorul va avea ca argument faptul că salariata nu se afla în plata stimulentului de inserție, dar instanța de judecată poate să aplice legea în spiritul ei, acela de protecție. În final, angajatorul este cel care decide dacă își asumă riscul unei astfel de concedieri.

Din punctul de vedere al stagiului de cotizare, incidente sunt dispozițiile art. 3 alin. (1) lit. p) din Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare, care stabilesc că stagiul de cotizare este perioada de timp pentru care s-au datorat contribuții de asigurări sociale la sistemul public de pensii, precum și cea pentru care asigurații cu declarație individuală de asigurare sau contract de asigurare socială au datorat și au plătit contribuții de asigurări sociale la sistemul public de pensii.

În ceea ce privește vechimea în muncă, relevanță prezintă dispozițiile art. 16 alin. (5) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, conform cărora munca

prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

În condițiile în care stagiul de cotizare este diferit de vechimea în muncă, iar acestea sunt reglementate expres de legi speciale diferite, și având în vedere că în cuprinsul art. IV alin. (1) anterior citat se precizează în mod clar că perioadele pentru care se achită contribuția de asigurări sociale reprezintă stagiul de cotizare în sistemul public, apreciem că, urmare a achitării acestor contribuții, respectiva perioadă va putea fi considerată stagiul de cotizare, însă nu va reprezenta vechime în muncă, în sensul Codului muncii.

Instanța a decis

Suspendarea contractului individual de muncă pentru absențe nemotivate

Nu de puține ori, în practică, se întâmplă ca salariații să absenteze nemotivat.

Potrivit art. 51 alin. (2) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

Așadar, textul prevede că suspendarea pentru absențe nemotivate poate interveni în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

De aceea, angajatorii trebuie să aibă în vedere reglementarea într-unul dintre aceste documente a condițiilor în care are loc suspendarea contractului individual de muncă.

Într-o speță judecată de Curtea de Apel București, angajatorul a suspendat contractul individual de muncă încheiat cu unul dintre salariați pentru absențe nemotivate fără să reglementeze condițiile în care are loc suspendarea contractului individual de muncă.

Curtea, la solicitarea salariatului, a anulat decizia de suspendare emisă de angajator, motivat de faptul că, „pentru a fi incident acest motiv de suspendare a contractului individual de muncă, nu este suficientă invocarea dispozițiilor art. 51 alin. (2) din Codul muncii, ci este necesar (conform acestor prevederi legale) să fie prevăzute prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul angajatorului, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern, condițiile concrete în care poate fi luată această măsură de către angajator (numărul de absențe nemotivate care ar putea determina suspendarea, condițiile în care pot fi reluate raporturile de muncă etc). În cazul apelantei-pârâte (se referă la angajator) o asemenea procedură nu este reglementată prin acte interne, motiv pentru care suspendarea contractului individual de muncă prin Decizia nr. xx/xxxx nu s-a dispus în condițiile legii”.

Așa stând lucrurile, fiecare angajator trebuie să reglementeze, de preferat prin regulamentul intern, condițiile în care se suspendă contractul individual de muncă pentru absențe nemotivate.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Viitorul pe piața muncii: între telemuncă și sistemul de lucru hibrid

Pandemia de COVID-19 a fost un accelerator pentru reglementarea telemuncii, astfel că tot mai multe state membre ale Uniunii Europene (UE) și-au actualizat legislația sau au adoptat noi reglementări în acest sens. Modificările au urmărit în mod special regimul de telemuncă, accesul la munca la distanță, organizarea timpului de lucru, dreptul la deconectare, precum și compensarea unor cheltuieli pentru telemuncă.

Atât angajații, cât și angajatorii au fost nevoiți să se adapteze unui nou mod de lucru, iar telemunca a devenit, în scurt timp, o modalitate optimă de organizare a muncii la nivelul întregii Uniuni.

Potrivit estimărilor, proporția angajaților care vor continua să lucreze la distanță după pandemie este considerabilă. Sondajele online realizate de Eurofound, în 2020 și 2021, privind *Viața, munca și COVID-19* au arătat că mai mult de două treimi dintre angajații din UE au indicat o preferință pentru lucrul de acasă cel puțin parțial sau într-o manieră hibridă după eliminarea tuturor restricțiilor. În plus, s-a estimat că mai mult de o treime din angajările la nivelul celor 27 de state UE vor fi ulterior desfășurate la distanță.

87% din angajați își doresc să lucreze cel puțin o zi pe săptămână la birou

Nevoia de a socializa și de a reveni oarecum la viața dinaintea pandemiei îi determină pe unii angajați să își dorească să revină la muncă cel puțin o zi pe săptămână.

Conform unei cercetări Steelcase desfășurate în rândul a 4.986 de participanți din 11 țări, 87%

din angajați vor să petreacă cel puțin o zi pe săptămână la birou. Întrebați unde ar prefera să lucreze, 21% ar alege biroul companiei lor, 45% ar vrea să lucreze de acasă, în timp ce 34% nu au o anumită preferință.

Studiul Steelcase, o companie internațională de soluții arhitecturale, a urmărit schimbările apărute în mentalitatea angajaților și impactul dat de un spațiu de lucru optim pentru dezvoltarea productivității și conexiunii dintre angajați.

Concluziile studiului arată că oamenilor cărora le place să lucreze de la birou sunt cu 33% mai implicați în task-urile zilnice, cu 9% mai productivi, cu 30% mai conectați la cultura organizațională și cu 20% mai puțin predispuși să aleagă alt cadru de desfășurare a activităților. În plus, angajații optează pentru spații de lucru care le avantajează capacitatea de concentrare și prin intermediul cărora sunt susținute colaborările mai eficiente:

- 64% apreciază spațiile de colaborare hibride,
- 62% apreciază enclavele pentru o singură persoană destinate întâlnirilor hibride,
- 61% apreciază intimitatea pe care o poate oferi un spațiu personal la birou,
- 52% apreciază spațiile informale pentru a se conecta cu colegii.

Deși își doresc autonomia și flexibilitatea oferite de munca remote sau hibridă, angajații caută totodată libertatea de a alege și de a cultiva un sentiment de apartenență, iar rolul angajatorilor este esențial în ușurarea tranziției acestora, în implementarea unui stil de lucru convenabil și necesar ambelor părți.