



Un salariat poate presta activitate pentru entități diferite în baza unui singur contract de muncă?

Firma închiriază o locuință pentru cazarea salariaților. Se consideră avantaj în natură?

Cum afectează suspendarea CIM drepturile 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

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

În ce condiții poate salariatul să îi solicite daune morale angajatorului său? 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Un salariat poate presta activitate pentru entități diferite în baza unui singur contract de muncă? 6

Cum afectează suspendarea CIM drepturile unui salariat? 7

Ce posibilități de asigurare în sistemul de pensii are o PFA? 7

Tratamentul fiscal al voucherelor de vacanță 8

Procedura de reactivare în Revisal a unui contract de muncă 9

Masa oferită salariaților în perioada formării profesionale este avantaj în natură? În ce condiții? 9

Voucherele eMAG nu sunt considerate bilete de valoare 10

Zilele de sărbătoare legală sunt zile libere plătite 11

Firma închiriază o locuință pentru cazarea salariaților. Se consideră avantaj în natură? 12

Indemnizația medicală nu se poate calcula în lipsa numărului de zile de stagiul de cotizare 12

Concediul medical cod 51 nu diminuează numărul zilelor de concediu medical acordate pentru celelalte afecțiuni 13

Există vreo prevedere care să oblige o firmă să înființeze un punct de lucru? 14

Un programator care are cumul de funcții beneficiază de scutire de impozit pe venit la toți angajatorii 14

Transferul evidenței fiscale în cazul angajaților cetățeni străini 15

Un programator beneficiază de scutire de impozit pe venit chiar dacă este salariat al unui PFA 16

Soția unui salariat detașat în Germania poate fi coasigurată la sistemul de sănătate din România? 16

Sporul pentru munca în weekend nu poate fi stabilit unilateral de angajator 17

Cum se plătește salariul șoferilor aflați în pluriactivitate 18

Instanța a decis

Directorul general emite o decizie de concediere nelegală. Poate răspunde patrimonial pentru decizia sa? 19

Articole de specialitate

De 8 Martie angajatorii pot acorda salariaților 300 de lei fără să plătească impozit și contribuții 20

Puteți interzice unui salariat să lucreze în timpul liber pentru alt angajator? 21

Cât de des trebuie făcută evaluarea profesională a salariaților? 22

Dacă un salariat produce o daună firmei, șansele angajatorului de a fi despăgubit de salariat sunt foarte mici 23

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Piața forței de muncă în 2022 24

În ce condiții poate salariatul să îi solicite daune morale angajatorului său?

de Gabriela Diță



Problema daunelor morale apare atunci când angajatorul are față de salariat o conduită care îi afectează acestuia din urmă onoarea și reputația. De exemplu, îl șicanează, îl hărțuiește, îl jighește, îl intimidează în diferite feluri la locul de muncă sau chiar îl concediază abuziv.

Într-o astfel de situație, salariatul poate primi daune morale, în urma unei hotărâri judecătorești, baza legală fiind art. 253 alin. (1) din Codul muncii, care prevede că:

„Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului, în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul”.

Am dat mai sus exemplul unei concedieri abuzive/nelegale. Este un caz clar în care salariatul poate cere atât anularea concedierii, reintegrarea sa și plata salariilor din urmă la care ar fi avut dreptul, cât și daune morale.

Doar că, în practică, aceste daune morale nu se acordă decât foarte rar, chiar dacă măsura concedierii se dovedește a fi fost într-adevăr abuzivă. De cele mai multe ori, instanțele apreciază că despăgubirile egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate care i s-ar fi convenit salariatului (art. 80 alin. (1) din Codul muncii) sunt suficiente pentru a acoperi și un eventual prejudiciu moral suferit de acesta ca urmare a concedierii nelegale.

Daunele morale ar fi luate în calcul numai în ipoteza în care **salariatul ar putea proba** cu date concrete că i-au fost afectate prestigiul profesional, onoarea și imaginea.

Este adevărat, în multe situații, o concediere este un moment traumatizant, iar dacă ea se dovedește nelegală sau netemeinică este posibil ca salariatul să perceapă evenimentul nu doar ca pe o pierdere a locului de muncă, ci și ca pe un eveniment dramatic, cu impact asupra întregii sale vieți profesionale și private.

Dar, cum spuneam, daunele morale nu vor putea fi pretinse decât în măsura în care se va putea proba o legătură de cauzalitate între vătămarea pretinsă de salariat și fapta angajatorului.

De precizat și că reglementarea privind acordarea daunelor morale nu este simetrică: doar salariatul are dreptul la daune morale, în cazul în care poate proba un astfel de prejudiciu, nu și angajatorul.

Nu există o normă similară în ceea ce îl privește pe salariat, astfel că acesta va putea fi obligat doar la acoperirea prejudiciilor materiale, nu și a prejudiciilor morale, deși este posibil ca și angajatorul să fie prejudiciat moral de către salariatul său (de exemplu, în cazul în care acesta, printr-o acțiune a sa, îi afectează imaginea).

Noutăți legislative

Formalități pentru efectuare curse în spațiul UE și NON-UE

Comisia Europeană a adoptat Pachetul de mobilitate 1. Unul dintre actele normative adoptate în cadrul acestui pachet este Directiva 2020/1057.

Această directivă se aplică de la data de 02 februarie 2022 și stabilește reguli specifice privind detașarea conducătorilor auto.

România a transpus această directivă prin Ordonanța Guvernului nr. 12/2022 pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul transporturilor rutiere.

Conform art. 1 din Directiva 2020/1957:

Norme specifice privind detașarea conducătorilor auto

(1) Prezentul articol instituie norme specifice în ceea ce privește anumite aspecte ale Directivei 96/71/CE referitoare la detașarea conducătorilor auto în sectorul transportului rutier și ale Directivei 2014/67/UE privind cerințele administrative și măsurile de control pentru detașarea conducătorilor auto în cauză.

(2) Aceste norme specifice se aplică conducătorilor auto angajați de întreprinderi stabilite într-un stat membru, care aplică măsura cu caracter transnațional menționată la articolul 1 alineatul (3) litera (a) din Directiva 96/71/CE.

Articolul 1 alineatul (3) litera (a) din Directiva 96/71/CE stabilește astfel:

3) Prezenta directivă se aplică în măsura în care întreprinderile menționate la alineatul (1) iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

a) detașarea unui lucrător, în numele întreprinderii sau sub coordonarea acesteia, pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașările și destinatarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în statul membru respectiv, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător, pe perioada detașării.

Astfel, dacă conducătorul auto se deplasează în cadrul unui contract încheiat de angajator cu o

companie din alt stat membru UE pentru efectuarea transportului se aplică normele specifice detașării dacă deplasarea nu se încadrează la excepții, așa cum le vom expune mai jos.

Au fost stabilite două obligații specifice și anume:

1) Declararea conducătorilor auto detașați trebuie să se realizeze printr-un portal unic al Uniunii Europene: Sistemul de informare al pieței interne (IMI).

2) Conducătorii auto detașați trebuie să fie remunerați cu remunerația minimă din statul în care sunt detașați.

Există anumite situații exceptate de la aplicarea regulilor detașării.

Prin urmare, dacă deplasarea conducătorului auto se încadrează într-unul dintre aceste cazuri, nu se aplică obligațiile de mai sus de înregistrare în platforma IMI și de plată a remunerației minime.

Fiecare detașare a unui conducător auto trebuie analizată astfel încât să se stabilească dacă este sau nu exceptată de la regulile specifice detașării.

(O.G. nr. 12 din 31 ianuarie 2022 pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul transporturilor rutiere, publicată în M.Of. nr. 98 din 31 ianuarie 2022)

Formularele pentru șomaj tehnic începând cu ianuarie 2022

S-au aprobat modelele cererilor, declarației pe propria răspundere și listei persoanelor care urmează să beneficieze de plata indemnizației prevăzute la art. 1 alin. (1) din O.U.G. nr. 2/2022 privind șomajul tehnic.

(Ordin al ministrului muncii și solidarității sociale nr. 94 din 28 ianuarie 2022 pentru aprobarea modelului documentelor prevăzute la art. 2 alin. (1) din O.U.G. nr. 2/2022 privind stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice,

masă, tichete cadou, tichete de creșă, tichete culturale și vouchere de vacanță.

Art. 5. – (1) Biletele de valoare se emit numai de către unitățile autorizate de Ministerul Finanțelor Publice, denumite în continuare unități emittente.

Astfel, voucherele eMAG nu sunt bilete de valoare în sensul Legii nr. 165/2018, așa încât pot fi acordate altor persoane decât salariații. Aceste vouchere nu se încadrează în reglementările Legii nr. 165/2018, întrucât nu sunt emise de unități autorizate și nu îndeplinesc condițiile tichetelor cadou.

Zilele de sărbătoare legală sunt zile libere plătite

Sărbătorile legale prevăzute în Codul muncii care cad în zile lucrătoare (de luni până vineri) se plătesc, dacă în pontaj apar cu 0 (zero) ore lucrate? Care este baza legală?

Soluția specialistului:

Baza legală o reprezintă art. 139 din Codul muncii, conform căruia:

Art. 139. – (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Deși nu se prevede expres, aceste zile sunt zile libere plătite, întrucât prin această prevedere nu se acordă zile de concediu fără plată pentru salariați.

Mai mult, conform art. 142 alin. (2) din Codul muncii:

În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Astfel, salariații care lucrează în aceste zile și nu beneficiază de zile libere plătite în compensare vor beneficia de un spor de 100% cumulată cu salariul corespunzător muncii prestate, așa încât se desprinde concluzia că aceste zile sunt zile libere plătite.



Instanța a decis

Directorul general emite o decizie de concediere nelegală. Poate răspunde patrimonial pentru decizia sa?

Voința unei persoane juridice de a angaja și a concedia personal este exprimată prin organele sale de conducere, administratori, directori etc. Așadar, acestor persoane le revine sarcina de a semna contractele individuale de muncă, dar și deciziile de încetare a acestor contracte.

Există situații în care deciziile de încetare a contractelor individuale de muncă, în special acelea prin care s-a dispus concedierea, sunt anulate de instanțele de judecată, iar consecința anulării o reprezintă reintegrarea, dacă a fost solicitată de salariat, precum și **plata unor despăgubiri** egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care acesta ar fi beneficiat.

În practică s-a pus întrebarea dacă poate fi stabilită răspunderea patrimonială a directorului general pentru emiterea unei decizii de concediere anulate de instanța de judecată. Cu alte cuvinte, poate fi directorul general obligat la plata către societate a despăgubirilor pe care aceasta le-a plătit salariatului concediat nelegal?

Curtea de Apel București a soluționat o speță în care directorul general al unei societăți a emis o decizie de sancționare cu concedierea disciplinară a unui salariat. Instanța de judecată investită de salariat cu judecarea contestației împotriva deciziei de concediere a anulat decizia și a obligat societatea să plătească salariatului despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care acesta ar fi beneficiat.

Societatea l-a chemat în judecată pe directorul general, solicitând instanței de judecată să stabilească răspunderea patrimonială a acestuia și să-l oblige la plata sumelor de bani pe care le-a plătit salariatului concediat nelegal. A considerat societatea că directo-

rul general, prin culpa sa, a determinat obligarea societății, de instanța de judecată, la plata despăgubirilor către salariat. Tribunalul București a respins acțiunea societății, iar hotărârea acestuia a fost atacată cu apel de societate.

Curtea de Apel București a respins apelul societății, reținând că nu este exclusă culpa directorului general, *„însă pentru a atrage răspunderea pentru prejudiciul pretins cauzat, această culpă trebuie dovedită. Ea trebuie să se găsească într-un comportament abuziv bine caracterizat din perspectiva voinței de a transgresa limitele legii și ale prerogativelor pe care aceasta i le recunoaște, urmărind nu aplicarea acesteia, ci persecutarea și vătămarea persoanei despre care știa sau trebuia să știe că nu se face vinovată de fapta astfel sancționată. În caz contrar, dacă nu a acționat cu rea-credință, salariatul care și-a exercitat atribuția sa nu este ținut să răspundă pentru eroarea de apreciere, dacă aceasta provine dintr-o componentă subiectivă inerentă, susceptibilă așadar, de o privire diferită din partea altor persoane, în altă calitate.“*

Așadar, anularea unei decizii de concediere disciplinară nu atrage în toate cazurile răspunderea patrimonială a organului de conducere care a emis-o. Răspunderea patrimonială poate fi stabilită doar dacă sunt întrunite toate elementele acesteia, așa cum sunt reglementate de art. 254¹ din Codul muncii, conform căruia salariații răspund patrimonial în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor. În speța prezentată, acțiunea societății angajatoare a fost respinsă întrucât societatea nu a dovedit vinovăția directorului general în emiterea deciziei de concediere disciplinară.

Articole de specialitate

De 8 Martie, angajatorii pot acorda salariatelor 300 de lei fără să plătească impozit și contribuții

La data de 8 Martie este sărbătorită Ziua internațională a femeii. Codul fiscal permite angajatorilor să acorde salariatelor, cu această ocazie, cadouri în bani sau în natură ori tichete cadou, scutite de impozit și contribuții sociale.

În privința impozitului pe venit, art. 76 alin. (4) lit. a) din Codul fiscal prevede că nu sunt venituri impozabile cadourile, inclusiv tichetele cadou, oferite salariatelor cu ocazia zilei de 8 Martie, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte nu depășește 300 lei. O prevedere similară regăsim și în ceea ce privește contribuțiile sociale, la art. 142 din Codul fiscal.

Plafonul neimpozabil și neinclus în baza de calcul al contribuțiilor pentru cadourile cu ocazia Crăciunului/Paștelui/zilelor de 08 martie și 01 iunie oferite salariaților și/sau copiilor minori ai acestora a fost majorat prin O.U.G. nr. 130/2021 de la 150 lei/persoană la 300 lei/persoană. Noul plafon se aplică de la 01 ianuarie 2022.

Astfel, angajatorul poate acorda salariatelor cu ocazia zilei de 8 Martie, neimpozabile, în limita a 300 de lei:

- Tichete cadou;
- Cadouri în bani;
- Cadouri constând în bunuri.

Între tichetele cadou și cadourile în bani sau în natură nu există nicio diferență din punct de vedere

fiscal, în sensul că și unele și altele sunt venituri neimpozabile dacă sunt acordate salariatelor cu ocazia zilei de 8 Martie, în limita de 300 de lei.

În aceste condiții, devine inutilă achiziționarea tichetelor cadou devreme ce angajatorul are la îndemână posibilitatea mult mai ușoară de acordare a cadourilor în bani sau în bunuri, achiziționarea tichetelor implicând o serie de resurse suplimentare.

Dacă se acordă cadouri și în bani/tichete și în natură, în vederea încadrării în limita neimpozabilă de 300 lei/persoană, acestea se vor cumula.

Așadar, cadourile acordate salariatelor cu ocazia zilei de 8 Martie sunt venituri neimpozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale în limita sumei de 300 de lei dacă este îndeplinită condiția de a fi prevăzute în contractul de muncă (colectiv sau individual) sau în regulamentul intern.

În cazul în care se acordă salariatelor cadouri în bunuri, taxa pe valoarea adăugată din facturile de achiziție nu este deductibilă, nefiind efectuată în folosul unor operațiuni care dau drept de deducere conform art. 297 din Codul fiscal.

La achiziție aceasta se include în costul cadourilor.

Pentru întreaga valoare se stabilește limita neimpozabilă, respectiv limita deductibilă de 5% aplicată asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului, potrivit Codului muncii.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Piața forței de muncă în 2022

Piața muncii din România a înregistrat un deficit de personal în anul 2021, atât din motive numerice, cât și din perspectiva formării profesionale, iar în acest an trendul se va menține. Companiile trebuie să găsească soluții pentru acoperirea nevoii de personal.

În perioada ianuarie – august 2021, 264.983 de locuri de muncă erau vacante, 50.924 dintre acestea fiind declarate neocupate în mod repetat de angajatori, din datele înregistrate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM). În timp ce rata șomajului în luna decembrie 2021 a crescut cu 0,2 puncte procentuale față de cea înregistrată în luna precedentă, ajungând la 5,4%, conform Institutului Național de Statistică (INS).

Pentru a veni în sprijinul angajatorilor, Guvernul a aprobat un contingent de 100.000 de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în 2022 în încercarea de a acoperi deficitul de forță de muncă înregistrat în domenii precum construcții, transporturi, HoReCa.

Perspective pentru anul 2022

În acest an, numărul ofertelor de muncă va crește, iar recrutarea va ridica, în continuare, provocări angajatorilor. Așadar, perspectivele pentru 2022 se anunță îngrijorătoare în anumite domenii de activitate, din cauza lipsei personalului specializat. În plus, angajații sunt în căutarea unor locuri de muncă mai bine plătite, care să le confere echilibrul dorit între viața profesională și cea personală, astfel că tendința de a-și schimba locul de muncă este în creștere și în acest an.

Ce caută angajatorii

Activitatea de recrutare în următorul an va rămâne dinamică și provocatoare în încercarea companiilor de a găsi cei mai potriviți angajați pentru rolurile deschise, care sunt pe un trend ascendent. Adaptarea la un mod de lucru remote a fost provocatoare de ambele părți, dar productivitatea nu a fost pusă în pericol, ba chiar a înregistrat un nivel mai ridicat pe perioada pandemiei, se arată atât în raportul Hipo „Piața forței de muncă în 2022”, realizat în perioada

decembrie 2021 – ianuarie 2022 pe un eșantion de 329 de companii, cât și în sondajul BestJobs „Work in progress – Tendințe pe piața muncii în 2022”, efectuat în perioada 11 decembrie 2021 – 4 ianuarie 2022, pe un eșantion de 1.408 utilizatori de internet.

45% din recrutori consideră că în 2022 le va fi mai greu să găsească candidați față de perioada 2020-2021, potrivit sondajului Bestjobs.

Mobilitatea pe piața muncii va continua și în acest an, potrivit previziunilor, iar modul de lucru adoptat va fi cu precădere hibrid, având în vedere că se așteaptă anunțarea finalului pandemiei.

Flexibilizarea programului de lucru, munca de acasă, bunăstarea angajaților, beneficiile extra oferite în perioada pandemiei (zile libere suplimentare, contribuția la plata utilităților angajaților care au lucrat remote, bonusuri de performanță) au dat deja roade în retenția angajaților, dar atenția companiilor este îndreptată cu precădere și către atragerea noilor angajați pentru rolurile pe care trebuie să le ocupe.

Potrivit sondajelor, printre cele mai importante criterii în selecția și recrutarea candidaților se numără: ● soft skills – capacitatea de adaptare și de a învăța rapid, orientarea către client pentru rezolvarea problemelor, abilitățile de comunicare și de organizare, lucrul în echipă etc. ● hard skills – abilități specifice necesare pentru locul de muncă respectiv, experiența anterioară relevantă ● compatibilitatea între oferta companiei și așteptările salariale ale candidatului.

Ce își doresc angajații

Trendurile din perioada pandemiei devin condiții pentru alegerea unui anumit loc de muncă. Astfel, munca remote, flexibilizarea programului de lucru și work-life balance se află în topul priorităților candidaților în 2022, pe lângă creșterea salariilor și dorința de dezvoltare. Flexibilitatea este deja una din așteptările angajaților, fiind pe buzele candidaților la interviurile de angajare, iar salariul și beneficiile extrasalariale oferite sunt elemente-cheie care vor înclina balanța în favoarea alegerii unui loc de muncă.