

**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 reprodușă, 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

Știați că Statul vă ia, lună de lună, peste 60% din banii pe care îi câștigați? . . . . . 2

**Noutăți legislative** . . . . . 3

### Din practică

În ce condiții pot primi șoferii diurnă și indemnizații de mobilitate? . . . . . 5

ReviSal nu permite deocamdată

introducerea în program a studiilor salariaților . . . . . 6

Comisia de cercetare a unei abateri disciplinare poate doar să propună

o sancțiune. Decizia finală o ia administratorul . . . . . 7

Contractul de muncă al unui angajat încetează de drept în timp ce acesta se

afală în concediu medical. Cum procedează angajatorul? . . . . . 8

Angajatorul nu își poate forța salariații să lucreze la sediu

dacă aceștia au contract de telemuncă . . . . . 9

Înregistrarea în ReviSal a suspendării contractului de muncă

pentru absențe nemotivate . . . . . 9

Persoanele nou-angajate după 1 iunie cu salariul de 2.750 de lei

beneficiază de facilitatea adusă de O.U.G. nr. 67/2022 . . . . . 10

Precizări privind acordarea indemnizației de șomaj . . . . . 11

Aspecte de avut în vedere la stabilirea stagiului de cotizare

pentru un fost salariat . . . . . 12

Pe perioada preavizului, salariații pot absenta 4 ore/zi pentru

a-și căuta un nou loc de muncă . . . . . 13

Nu toți angajații din sectorul agricol beneficiază de

facilitățile fiscale oferite de Legea nr. 135/2022! . . . . . 14

Angajatul concediat nelegal și reintegrat primește atât salariile,

cât și bonurile de masă la care ar fi avut dreptul? . . . . . 15

Transferul de bunuri între instituții publice.

Documente și proceduri contabile . . . . . 16

Cum se face prezența în cazul salariaților care efectuează

lucrări prin țară? . . . . . 17

Persoane cu handicap. Condiții de îndeplinit pentru pensionare . . . . . 19

### Instanța a decis

Încetarea contractului individual de muncă în perioada de probă.

Salariată aflată în plata stimulentei de inserție . . . . . 20

### Articole de specialitate

Cele 5 situații în care contractul de muncă poate fi modificat

fără acordul salariatului . . . . . 21

Ce este munca subdeclarată și ce probleme creează ea în practică . . . . . 22

Ce trebuie să aveți în vedere când concediați un salariat incompetent . . . . . 23

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Condiții de muncă îmbunătățite în UE . . . . . 24

# Știați că Statul vă ia, lună de lună, peste 60% din banii pe care îi câștigați?

de Gabriela Diță



Ce salariu aveți? Câți bani câștigați în mână lună de lună? Evident, problema este strict personală și cam intră sub incidența GDPR-ului, deci răspunsul o să-l păstrați pentru dvs. Dar, pentru a avea un punct de plecare pentru acest articol, o să presupunem că e vorba despre 4.000 de lei, cât este salariul mediu net în România în momentul de față.

Câștigați, așadar, 4.000 de lei. Dar în realitate munciți de mult mai mulți bani. Angajatorul vă plătește de fapt cu 6.992 de lei, doar că sistemul de contribuții (CAS, CASS, CAM) plus impozitarea venitului vă lasă în final cu 4.000 de lei.

De fapt, suma reală cu care vă plătește angajatorul e chiar mai mare de 6.992 de lei, dat fiind că el vă asigură un spațiu confortabil în care să munciți, cu lumină, căldură, apă, aer condiționat, acces la echipamente de birou și la Internet etc.

Mai adăugăm și niște bonuri de masă, un tichet-cadou de Paște/Crăciun, un abonament la o sală de fitness sau la o clinică privată de sănătate, o primă de sfârșit de an – una peste alta, munciți de vreo 8.000 de lei pe lună. Și chiar munciți de banii aceștia, pentru că niciun angajator din lume nu-și plătește angajații cu mai mult decât face munca lor.

Și apoi, în ziua de salariu, vine Statul și vă ia aproape jumătate din bani. Și asta doar așa, la sursă, pentru că ulterior vă mai ia încă vreo 1.000 de lei prin TVA pe care o plătiți pentru fiecare produs/serviciu pe care îl cumpărați pentru uz personal, precum și prin tot felul de taxe și impozite (pe locuință, pe mașină, pe teren, rovinetă etc.).

Faceți calculul și vedeți că cca 60% din venitul dvs. se duce la Stat. Da, 60% din munca dvs. e în folosul Statului, ceea ce înseamnă că Statul e principalul ei beneficiar.

Munciți pentru Stat. Mai toți muncim pentru Stat. Adică nu numai pentru servicii publice (așa șchioape cum sunt ele), ci și ca să plătim pensiile speciale ale unora, luxul parlamentarilor sau sporurile aberante ale bugetarilor.

Chiar, știți că există **un spor de uzură prematură a organismului**, în cuantum de 15% din salariul de bază, plătit angajaților de la Senat? El este explicat de legiuitor prin „riscul de îmbolnăvire determinat de suprasolicitarea nervoasă generată de întocmirea, avizarea sau aprobarea unor documente cu grad de complexitate ridicat”.

Să recunoaștem, asta merită și **un spor de imaginație**.

# Noutăți legislative

## Angajarea străinilor

Se modifică Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, cu modificările și completările ulterioare.

Se prevede astfel că, în funcție de opțiunea solicitanților, avizul de angajare sau detașare se ridică de la formațiunea teritorială a Inspectoratului General pentru Imigrări unde a fost depusă cererea sau poate fi expediat, prin servicii de curierat, la sediul, domiciliul sau la reședința solicitantului, cu suportarea de către acesta a cheltuielilor de expediție.

La depunerea cererii pentru eliberarea avizelor de angajare/detașare, angajatorul/beneficiarul prestării de servicii plătește un tarif în lei, echivalent a 100 euro raportat la cursul oficial al Băncii Naționale a României valabil la data efectuării plății. Pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători sezonieri, angajatorul plătește un tarif în lei, echivalent a 25 euro raportat la cursul oficial al Băncii Naționale a României la data efectuării plății.

În situația refuzului de eliberare a avizului de angajare/detașare, angajatorul/beneficiarul prestării de servicii își recuperează tariful plătit, în condițiile legii.

*(Legea nr. 247 din 20 iulie 2022 pentru modificarea și completarea unor acte normative privind documentele de ședere eliberate cetățenilor Uniunii Europene și membrilor de familie ai acestora, precum și în domeniul străinilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 746 din 25 iulie 2022)*

## Contractul cu timp parțial de la 1 august 2022

Începând cu veniturile aferente lunii august a anului 2022, baza de calcul al contribuției la sistemul asigurărilor sociale și la sistemul asigurărilor sociale de sănătate datorate pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor o reprezintă **salariul de bază minim brut pe țară**, corespunzător

numărului de zile din lună în care contractul individual de muncă a fost activ.

Diferența dintre contribuția de asigurări sociale/contribuția la sistemul de asigurări sociale de sănătate calculată la venitul brut și contribuția de asigurări sociale/contribuția la sistemul de asigurări sociale de sănătate calculată la salariul de bază minim brut pe țară se suportă de angajator.

**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 cazul următoarelor persoane:**

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.

De asemenea, începând cu veniturile aferente lunii august 2022 se reduce plafonul maxim al veniturilor din salarii și asimilate salariilor pentru care se aplică facilitățile specifice industriilor construcției, alimentare și agricole de la 30.000 lei la **10.000 lei**.

*(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)*

# Comisia de cercetare a unei abateri disciplinare poate doar să propună o sancțiune. Decizia finală o ia administratorul

**Avem un salariat care vine beat la serviciu și periclitează viețile celorlalți colegi prin acțiunile sale. A fost numită o comisie de cercetare prealabilă, s-a efectuat cercetarea și comisia a întocmit procesul-verbal în care propune sancționarea salariatului cu 5% din salariu. Întrebarea este: poate administratorul/directorul societății să ignore această propunere și să dispună altă sancțiune, anume încetarea disciplinară a CIM?**

## **Soluția specialistului:**

Procesul-verbal de cercetare disciplinară prealabilă este întocmit de persoana desemnată de angajator pentru efectuarea cercetării disciplinare sau de comisia de disciplină constituită la nivelul angajatorului sau de consultantul extern specializat în legislația muncii împuternicit de angajator în acest sens.

În opinia noastră, acest proces-verbal de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să conțină:

- temeiul legal în baza căruia se realizează cercetarea disciplinară;
- menționarea referatului privind fapta salariatului (inclusiv numărul de înregistrare a acestuia);
- menționarea convocării salariatului la cercetarea disciplinară (cu precizarea numărului de înregistrare a convocării scrise), apărările pe care acesta le-a formulat sau, după caz, menționarea faptului că salariatul nu s-a prezentat la convocare;
- elementele prevăzute la art. 250 din Codul muncii;
- o propunere privind sancțiunea disciplinară.

Așadar, persoana desemnată de angajator pentru efectuarea cercetării disciplinare sau comisia de disciplină constituită la nivelul angajatorului sau consultantul extern specializat în legislația muncii împuternicit de angajator **vor face doar o propunere de sancțiune disciplinară**. Administratorul, care este și directorul unității, este în măsură să dispună sancțiunea aplicabilă.

La art. 40 din Codul muncii, între drepturile angajatorului se numără și dreptul de a constata săvârșirea abaterilor disciplinare și de a aplica sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.

În acest sens, la art. 242 din Codul muncii se prevede că Regulamentul intern cuprinde dispoziții referitoare la regulile concrete privind disciplina muncii în unitate, abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile și reguli referitoare la procedura disciplinară.

Totodată, la art. 247-252, Codul muncii are o serie de prevederi obligatorii de aplicat în ceea ce privește răspunderea disciplinară a salariaților. Conform art. 250 din Codul muncii:

Art. 250. – Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

# Transferul de bunuri între instituții publice. Documente și proceduri contabile

**La primăria noastră au fost achiziționate camere de supraveghere video (ca mijloc fix în domeniul privat) în anii anteriori. Acum dorim să predăm acest sistem de supraveghere către subunitatea noastră (Poliția locală), deoarece ei le utilizează.**

**1. Prin ce document se scot definitiv echipamentele de supraveghere din inventarul primăriei?**

**2. Care ar fi nota contabilă din partea ambelor părți?**

**3. Dacă ulterior predăm și obiecte de inventar, trebuie să urmărim aceeași procedură ca la mijloace fixe? Sau este una mai simplă?**

## Soluția specialistului:

Baza legală o constituie:

- Ordinul nr. 1.917/2005 pentru aprobarea Normelor metodologice privind organizarea și conducerea contabilității instituțiilor publice, planul de conturi pentru instituții publice și instrucțiunile de aplicare a acestuia;
- Hotărârea nr. 841/1995 privind procedurile de transmitere fără plată și de valorificare a bunurilor aparținând instituțiilor publice.

La unitatea predatoare:

281 04 00	=	214 00 00
Amortizarea mobilierului, aparaturii birotice, echipamentelor de protecție a valorilor umane și materiale și a altor active fixe corporale		Mobilier, aparatură birotică, echipamente de protecție a valorilor umane și materiale și alte active fixe corporale

La unitatea primitoare:

214 00 00	=	779 01 01
Mobilier, aparatură birotică, echipamente de protecție a valorilor umane și materiale și alte active fixe corporale		Venituri, bunuri și servicii primite cu titlu gratuit – transfer active fixe și stocuri între instituții publice

1. Prin ce document se scot definitiv echipamentele de supraveghere din inventarul primăriei?

Conform pct. 6 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 841/1995, transmiterea, fără plată, de la o instituție publică la o altă instituție publică se va face pe bază de proces-verbal de predare-preluare, aprobat de ordonatorul principal de credite al instituției publice care a solicitat să îi fie transmis bunul respectiv, precum și de ordonatorul de credite care îl are în administrare.

În situația în care primitorul este o subunitate fără personalitate juridică, transferul se face pe bază de Bon de mișcare a mijloacelor fixe, cod 14-23A. Dacă mijlocul fix a fost transferat pe bază de proces-verbal de predare-preluare, se scoate din inventar.

2. Care ar fi nota contabilă din partea ambelor părți?

Conform Monografiei contabile aprobate prin O.M.F.P. nr. 1.917/2005

# Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

## Condiții de muncă îmbunătățite în UE

Drepturile celor 182 de milioane de lucrători din Uniunea Europeană (UE) au fost extinse începând din luna august pentru a le asigura dreptul la informații mai complete cu privire la condițiile de angajare și o mai mare previzibilitate privind condițiile de muncă. Au intrat în vigoare și drepturi noi pentru îmbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor.

**Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă**, care trebuia să fie transpusă în legislația națională de toate statele membre ale UE până la 1 august, prevede actualizarea drepturilor de muncă și a protecției de care beneficiază salariații din cadrul Uniunii.

Astfel, lucrătorii din UE beneficiază de următoarele drepturi:

- ✓ informații mai complete cu privire la aspectele esențiale ale muncii lor, comunicate rapid și în scris;
- ✓ limitarea duratei perioadei de probă de la începutul unui contract de muncă, care nu va putea depăși șase luni – în mod excepțional, pot fi prevăzute perioade de probă mai lungi atunci când felul muncii justifică aceasta sau atunci când este în interesul lucrătorului;
- ✓ posibilitatea de a exercita în paralel o altă activitate profesională pentru un alt angajator – orice restricții ale acestui drept trebuie să fie justificate prin motive obiective (sănătatea și siguranța, protecția secretului de afaceri, integritatea serviciului public sau evitarea conflictelor de interese);
- ✓ comunicarea în avans, într-un termen rezonabil, a orelor și zilelor de referință în care munca va trebui să fie efectuată – în special pentru lucrătorii cu programe de lucru imprevizibile și în caz de muncă la cerere;
- ✓ măsuri eficiente vizând prevenirea recurgerii abuzive la contracte de muncă cu „zero ore” de lucru;
- ✓ să primească un răspuns scris la o cerere de transfer către un alt loc de muncă mai sigur;

- ✓ să beneficieze de formare obligatorie gratis, legată de locul de muncă, care trebuie să fie asigurată de angajator – este considerată timp de muncă și se desfășoară, atunci când este posibil, în cursul programului de lucru.

În plus, directiva este benefică și pentru angajatori, prin reducerea obstacolelor administrative, fiind posibilă transmiterea informațiilor în scris și prin mijloace electronice. Pentru a sprijini angajatorii să comunice la timp informațiile, statele membre ar trebui să poată pune la dispoziție formulare la nivel național care să includă informații relevante și suficient de cuprinzătoare privind cadrul juridic aplicabil. Comisia Europeană va sprijini statele membre, după caz, în elaborarea de formulare și modele și le va face disponibile pe scară largă.

**Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor** urmărește să sporească participarea femeilor pe piața muncii, precum și utilizarea concediilor din motive familiale și a formulelor flexibile de lucru.

Directiva stabilește cerințe minime privind concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului, concediul de îngrijitor și formulele flexibile de lucru pentru lucrătorii care sunt părinți sau îngrijitori, pentru a contribui la îndeplinirea obiectivelor referitoare la egalitatea dintre bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața muncii, egalitatea de tratament la locul de muncă și promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă în UE. Noile norme se aplică, începând din 2 august, tuturor lucrătorilor care au contracte de muncă sau alte raporturi de muncă, inclusiv contracte de muncă sau raporturi de muncă ale lucrătorilor cu fracțiune de normă, ale lucrătorilor cu contract pe durată determinată sau ale persoanelor cu contract de muncă sau care se află în raporturi de muncă cu un agent de muncă temporară.

În ansamblul UE, rata de ocupare în rândul femeilor este cu 10,8% mai mică decât cea din rândul bărbaților. În plus, doar 68% dintre femeile cu responsabilități familiale lucrează, comparativ cu 81% dintre bărbații cu aceleași responsabilități.