

**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

**Manager proiect:**  
Alexandra Dumitrache  
**Manager Centru de Profit:**  
Georgiana Bălașa

**Director Creație-Producție:**  
Cristina Straton  
**DTP:** Mirela Vasilescu  
**Corectură:** Elvira Panaitescu

**Fotografii:** Adobestock

**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

© 2020 – 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, meca-nice  
sau electronice, fotocopiere, înregistrare audio sau  
video, fără permisiunea în scris din partea editorului.  
Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pier-  
dere 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 există o situație în care sunteți OBLIGAT  
să concediați un angajat? ..... 2

**Noutăți legislative** ..... 3

### Din practică

Un salariat este arestat. Lucruri obligatoriu  
de avut în vedere ..... 6

Cum procedați dacă doriți să păstrați un salariat  
după ce a ieșit la pensie? ..... 7

Probleme practice la suspendarea CIM pentru concediu  
de acomodare ..... 8

Puteți acorda tichete de masă salariaților cu contract  
cu timp parțial? ..... 9

Documentul obligatoriu la concedierea pentru inaptitudine  
fizică și/sau psihică a salariatului ..... 10

Dacă angajatorul îl dă în judecată pe salariatul său,  
care este instanța competentă? ..... 11

În ce condiții poate fi rechemat salariatul din concediul  
de odihnă? ..... 12

Un caz particular întâlnit la corecția unui  
concediu fără plată ..... 12

Ați suspendat contractul de muncă al unui angajat.  
Acesta vine cu concediu medical. Ce faceți? ..... 12

Ce condiții trebuie să îndeplinească o societate de plasare  
de forță de muncă specializată pe personal navigant? .... 13

O situație în care contractul de muncă este suspendat  
6 ani! ..... 14

### Instanța a decis

Dacă angajatorul îl dă în judecată pe salariatul său,  
care este instanța competentă? ..... 16

### Articole de specialitate

Angajații dvs. sunt eficienți sau nu? Cum stabiliți  
acest lucru? ..... 17

Nu e ușor să dați afară un angajat de care nu sunteți  
mulțumit! ..... 18

Probleme neașteptate care apar atunci când vreți  
să sancționați o abatere disciplinară ..... 19

Munca peste program este totuna cu  
„prestarea de ore suplimentare”? ..... 21

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Rata șomajului, în scădere în luna octombrie 2019 ..... 22

# Știați că există o situație în care sunteți **OBLIGAT** să concediați un angajat?

de Gabriela Diță



Când spuneți „concediere”, vă gândiți automat la o situație în care dvs., angajatorul, decideți să dați afară un angajat. Dvs. decideți, nu altcineva. Puteți fie să-l concediați pe angajatul respectiv, fie să îl păstrați, chiar dacă a comis o abatere foarte gravă. E treaba dvs. cum priviți lucrurile, pentru că e firma dvs. Totuși, într-un anumit caz nu aveți de ales și chiar trebuie să-l concediați.

E vorba despre un caz particular foarte interesant, consecință a art. 61 lit. c) din Codul muncii, care spune că:

„Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

(...)

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat.”

**Puteți** dispune deci concedierea, alternativa fiind să-l mutați pe un alt post corespunzător capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii. Dar ce faceți dacă un asemenea post nu există în firma dvs.? Nu aveți deci unde să-l mutați și nici nu puteți să-l păstrați pe postul actual deoarece, conform legislației, „menținerea unui persoane într-un loc de muncă pentru care organele sanitare au stabilit o contraindicație medicală temporară sau permanentă constituie contravenție.”

Ca urmare, art. 61 lit. c) din Codul muncii cuprinde un caz de **concediere obligatorie** – un termen contradictoriu prin el însuși, deoarece concedierea reprezintă încetarea contractului ca urmare a manifestării de voință a angajatorului, adică a dvs. Or, în cazul în care există o decizie de inaptitudine fizică și/sau psihică din partea medicului de medicină a muncii, practic nu mai depinde de voința dvs. dacă raportul de muncă va continua sau nu.

Soluția cea mai echitabilă ar fi o modificare a Codului muncii care să prevadă **încetarea de drept** a contractului de muncă pentru cazul în care o asemenea decizie a medicului de medicină a muncii ar interveni. ■

# Noutăți legislative

## Salariul minim în 2020

**Începând cu 1 ianuarie 2020**, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este de 2.230 lei. Acesta a crescut cu 150 lei față de anul 2019, cu 330 lei față de 2018 și cu 780 lei față de 2017.

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este reglementat prin următoarele acte normative:

- Hotărârea Guvernului nr. 935 din 13 decembrie 2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.010 din 16 decembrie 2019;
- Hotărârea Guvernului nr. 937 din 7 decembrie 2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 1045 din 10 decembrie 2018;
- Hotărârea Guvernului nr. 846 din 29 noiembrie 2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 950 din 29 noiembrie 2017;
- Hotărârea Guvernului nr. 1 din 6 ianuarie 2017, publicat în Monitorul Oficial nr. 15 din 6 ianuarie 2017.

**Începând cu anul 2019** avem trei salarii. Pe lângă salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este reglementat salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare, prin H.G. nr. 937/2018, la valoarea de **2.350 lei lunar**, precum și salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru lucrătorii din construcții care se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 3.000 lei lunar (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.116 din 29 decembrie 2018).

**În 2020**, atât salariul minim pentru studii superioare de 2.350 cât și salariul de 3.000 lei

pentru lucrătorii din construcții rămân nemo-dificate.

## Care este termenul pentru înregistrarea în ReviSal a modificării salariului? Excepții

Modificarea salariului se înregistrează în ReviSal – registrul general de evidență a salariaților – în termen de 20 de zile (art. 4 alin. (3) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017).

Astfel, orice modificare a salariului de bază, a indemnizațiilor, sporurilor, precum și a altor adaosuri astfel cum sunt prevăzute în contractul de muncă se transmite în registru în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării. Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești, când transmiterea în registru se face în termen de 20 de zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

## Avem un nou indice de corecție a pensiilor în 2020

Conform **art. 17 din Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020**, nr. 6 din 6 ianuarie 2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 3 din 6 ianuarie 2020, în anul 2020, indicele de corecție prevăzut la art. 170 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, este de 1,41.

## S-a anulat supra-impozitarea contractelor de muncă cu timp parțial

Începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2020, **se elimină supra-impozitarea contractelor de muncă cu timp parțial** și se aplică o bază de calcul pentru contribuțiile sociale, precum și pentru contribuțiile de asigurări sociale de sănătate în funcție de salariul realizat.

# Articole de specialitate

## Angajații dvs. sunt eficienți sau nu? Cum stabiliți acest lucru?

**Ce standarde trebuie să atingă un angajat atunci când își îndeplinește sarcinile de serviciu? Atenție! nNu vorbim despre un angajat la modul generic, ci despre angajatul X, cu nume și prenume. Aici răspunsul îl dați chiar dvs., inserând în contractul lui individual de muncă așa-numitele „obiective de performanță”.**

Până în 2011, conceptul de „obiective de performanță” aparținea exclusiv domeniului resurselor umane, fără a avea implicații juridice deosebite. Dar prin completarea art. 40 alin. (1) lit. f) din Codul muncii, republicat, s-a prevăzut că angajatorului îi revine – între altele – dreptul de a stabili obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

Această prevedere a adus cu sine numeroase dificultăți practice, în sensul că a născut întrebări pertinente. Obiectivele de performanță vizează toți salariații? Cum trebuie formulate? Se inserează în CIM sau și în regulamentul intern? Sunt obligatorii? Angajatul trebuie să își dea acordul cu privire la ele? Ce se întâmplă dacă angajatul nu atinge aceste obiective de performanță?

Să le luăm pe rând:

**1) Obiectivele de performanță nu sunt obligatorii pentru toți salariații.** Ele au un caracter individual și sunt stabilite de dvs. pentru fiecare salariat în parte sau pentru o categorie restrânsă de salariați, acolo unde fișa postului permite. De exemplu, în cazul unui portar sau al unui magazioner nu se

obișnuiește inserarea de astfel de obiective. În cazul unei persoane cu funcție de conducere sau al unui agent de vânzări, ele pot fi însă utile.

**2) Formulările vagi, de genul „Ridicarea nivelului calitativ al serviciilor oferite”, „Îmbunătățirea relațiilor cu clienții”, „Buna promovare a imaginii companiei pe piață”, nu pot fi considerate obiective de performanță, pentru că nu sunt obiective **cuantificabile**.**

**3) În mod normal, obiectivele de performanță nu se menționează în Regulamentul intern, tocmai pentru că sunt personalizate, ci se inserează doar în contractul individual de muncă.**

**4) Au un caracter facultativ.** Dvs., ca angajator, aveți dreptul de a fixa obiective de performanță pentru fiecare salariat, dar nu și obligația de a o face. Ele formează așa-numita „clauză de obiectiv”, una dintre clauzele facultative ale contractului individual de muncă și se negociază liber de către părți.

**5) Dacă angajatul nu atinge obiectivele de performanță, sunt câteva lucruri pe care NU le puteți face:**

– **nu puteți aplica sancțiuni disciplinare**, deoarece chestiunea obiectivelor de performanță vizează corespunderea profesională și competența, nu conduita disciplinară;

Articole de specialitate

- **nu puteți penaliza financiar salariatul.** Amenzile disciplinare sunt interzise, iar orice formă de răspundere patrimonială presupune, înainte de orice, culpă;
- **nu puteți să-i scădeți salariul,** pentru că ar fi un act unilateral al dvs., interzis de lege. Puteți doar să renegociați cu salariatul un salariu mai mic, în condițiile în care a dovedit că nu reușește să atingă obiectivele prestabilite;
- **nu puteți să-l concediați automat.** Dacă vreți să-l concediați, puteți invoca necorespunderea profesională (art. 61 lit. d) din Codul muncii), dar trebuie să respectați normele aplicabile în cazul acestui tip de concediere.

#### **IMPORTANT!**

Există o serie de reguli după care se recomandă trasarea obiectivelor de performanță:

- a) obiectivele trebuie să fie realiste, neputând fi stabilite în scopul eludării dispozițiilor legale privind concedierea pentru necorespundere profesională. În analiza caracterului realist al obiectivelor impuse salariatului se iau în considerare (între altele) termenele de realizare prevăzute și resursele alocate;

- b) obiectivele individuale trebuie **elaborate în concordanță cu obiectivele organizației;**
- c) obiectivele de performanță trebuie să aibă un **caracter măsurabil,** cuantificabil (număr de unități, cifră de afaceri, cifră de vânzări) și să se raporteze la o unitate dată de timp. Termenul de realizare nu va fi nici foarte scurt, dar nici atât de lung încât să nu mai permită stabilirea legăturii de cauzalitate între activitatea lucrătorului și atingerea obiectivelor;
- d) obiectivele trebuie să fie **concordante** cu atribuțiile funcționale menționate în fișa postului;
- e) obiectivele trebuie să fie **flexibile,** adică să poată fi revizuite în funcție de modificările intervenite în prioritățile companiei. Obiectivele profesionale individuale pot fi revizuite trimestrial sau ori de câte ori intervin modificări semnificative în prioritățile sau resursele companiei sau/și cu privire la activitățile și responsabilitățile corespunzătoare postului.

## **Nu e ușor să dați afară un angajat de care nu sunteți mulțumit!**

**Aveți un angajat pe care doriți să-l concediați pentru necorespundere profesională. Omul nu-și face treaba cum trebuie și doriți să scăpați de el. Doar că apare o problemă: art. 64 din Codul muncii vă obligă ca, înainte de a dispune concedierea, să îi propuneți angajatului respectiv un alt loc de muncă vacant din firmă, compatibil cu pregătirea sa. E o obligație pe care trebuie să o gestionați cu mare atenție.**

Sunt două situații aici:

**1) nu există un astfel de alt loc vacant în firmă,** deci nu aveți ce să-i propuneți. În acest caz

însă sunteți obligat să solicitați sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii sale profesionale, urmând să îi comunicați acestuia soluțiile propuse de agenție. El are la dispoziție 3 zile lucrătoare ca să analizeze aceste soluții și să ia o decizie. Și doar dacă le refuză puteți trece la măsura concedierii;

**2) există un astfel de loc vacant în firmă.** Ce faceți? În primul rând, e posibil să nu luați în considerare încadrarea salariatului pe respectivul post și să-l concediați direct, caz în care instanța