



E legală acordarea de cadouri și bonusuri salariaților pe perioada Kurzarbeit?

Tratamentul fiscal al vacanțelor oferite ca bonus angajaților

Impactul pandemiei asupra angajaților români

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, Bigstock-
photo, maxpixe

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

© 2021 – 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

Ce pățește salariatul care divulgă informații
confidențiale despre firmă? 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Angajatul are un copil minor care nu se află în întreținerea sa.

De Crăciun poate primi un tichet cadou pentru el? 7

Stagiul de cotizare nu se stabilește în baza ReviSal,
ci în baza declarației 112 8

Indemnizația Kurzarbeit se ia în calcul pentru concediul medical? 8

E legală acordarea de cadouri și bonusuri salariaților
pe perioada Kurzarbeit? 9

Regimul fiscal al despăgubirilor acordate unei angajate
care a contestat în instanță concedierea și a câștigat 10

Obligații fiscale pentru firmele care nu au încadrate
persoane cu handicap. Caz special 11

Acordarea tichetelor de masă nu trebuie menționată în CIM
și nici înregistrată în ReviSal 12

Documentația pentru avizul de angajare a străinilor
se poate depune online? 13

Cum se calculează stagiul de cotizare în sistemul de pensii
în cazul unui CIM cu timp parțial 14

Baza de calcul concediu medical pentru o angajată
care a lucrat doar 2 luni 15

ReviSal. Contează dacă data de încetare a suspendării
unui CCC cade în zi nelucrătoare? 16

Tratamentul fiscal al vacanțelor oferite ca bonus angajaților 16

Obligațiile fiscale și declarative ale angajatorului
care acordă vouchere sau prime de vacanță 18

Instanța a decis

Comisionul din vânzări se ia în considerare la calculul
indemnizației de concediu de odihnă? 19

Articole de specialitate

Guvernul a adoptat salariul minim pentru anul 2022 21

Situații în care, deși programul s-a terminat, salariatul trebuie
să rămână la dispoziția angajatorului 22

O greșeală frecventă care apare la calculul sporului de noapte 23

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Impactul pandemiei asupra angajaților români 24

Ce pățește salariatul care divulgă informații confidențiale despre firmă?

de Gabriela Diță



Orice salariat are obligația generală de fidelitate față de angajatorul său. Aceasta este prevăzută la art. 39 alin. (2) lit. d) din Codul muncii și presupune de fapt două obligații: **una de neconcurență** (salariatul nu are voie să desfășoare, în interesul lui propriu sau al unui terț, activități care îi fac angajatorului concurență), **alta de confidențialitate**, care presupune interdicția de a divulga informații despre care a fost avertizat de către angajator că sunt confidențiale.

Ce se întâmplă însă dacă salariatul nu respectă aceste obligații?

Dacă unui salariat i s-a comunicat în mod expres caracterul confidențial al unei informații, el este obligat să păstreze secretul asupra acesteia pe întreaga durată a contractului de muncă. Divulgarea informației reprezintă **nerespectarea unui ordin de serviciu** și atrage răspunderea disciplinară și, în măsura probării unui prejudiciu, pe cea patrimonială.

Astfel, el va putea fi obligat la plata de despăgubiri egale cu prejudiciul cauzat, cu luarea în considerare a unor elemente cum ar fi: 1) profitul pe care angajatorul l-ar fi obținut prin utilizarea informației sau 2) calificarea profesională a salariatului și natura muncii sale (cu cât funcția salariatului este mai înaltă în ierarhia firmei, cu atât este de presupus că informațiile cu care operează au un grad mai accentuat de confidențialitate).

Calculul efectiv al despăgubirilor este însă mai problematic, pentru că, adesea, efectele divulgării informațiilor sunt greu de cuantificat.

De exemplu, în cazul divulgării unor secrete de fabricație, dacă societatea concurentă ar fi putut realiza oricum produsul respectiv, dar cu cheltuieli mai mari, este dificil de apreciat care este prejudiciul suferit de către angajator, în contextul în care divulgarea secretelor de fabricație a condus doar la diminuarea acestor cheltuieli.

De observat că, uneori, aceeași faptă poate constitui o încălcare fie a obligației de confidențialitate, fie a obligației de neconcurență, în funcție de scopul în care este făcută.

De exemplu, fotocopiarea unor documente secrete ale angajatorului în scopul furnizării acestor informații unui concurent constituie o încălcare a obligației de confidențialitate, în timp ce aceeași faptă săvârșită în scopul desfășurării pe cont propriu a unei activități concurențiale constituie o încălcare a obligației de neconcurență.

Legea face diferență și între situația în care autorul faptei de divulgare a informațiilor confidențiale este încă salariatul angajatorului (caz în care răspunde patrimonial, potrivit art. 254 din Codul muncii, acoperind prejudiciul prin rețineri din salariu) și situația în care nu mai este salariatul angajatorului (caz în care răspunde delictual, potrivit dispozițiilor din Codul civil).

Noutăți legislative

Termenul de contestație modificat în Codul muncii

Pe lângă măsuri utile, chiar dacă nu întotdeauna coerent elaborate, cum sunt cele adoptate în contextul crizei Covid-19, legiuitorul introduce și modificări care nu ajută, practic, la nimic. Avem în vedere, de exemplu, recenta modificare a Codului muncii prin Legea nr. 269/2021, care nu a făcut decât să preia o prevedere din Legea dialogului social, ce era deja aplicabilă. Într-adevăr, termenele în care poate fi contestată în instanță o decizie unilaterală a angajatorului nu s-au modificat, doar că ele nu mai sunt incluse în Legea dialogului social, ci în Codul muncii.

Astfel, se abrogă lit. a) a art. 211 Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012, și se modifică art. 268 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, Legea nr. 53/2003, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011.

În consecință, se modifică termenul în care se poate depune contestația, reglementat de Codul muncii de la 30 de zile calendaristice la 45 de zile calendaristice, așa cum era deja reglementat de Legea nr. 62/2011.

(Legea nr. 269 din 9 noiembrie 2021 pentru modificarea Legii dialogului social nr. 62/2011 și a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 1.076 din 10 noiembrie 2021.)

Documentație necesară pentru obținerea indemnizației de 75% de către autori

Prin O.U.G. nr. 111/2021 se prevede plata de la bugetul asigurărilor pentru șomaj a indemnizațiilor de șomaj tehnic, în cazul angajatorilor care și-au întrerupt activitatea sau a căror activitate fost suspendată prin decizie a Direcției de Sănătate Publică.

De asemenea, ordonanța prevede că beneficiază de la bugetul de stat prin bugetul Ministerului Muncii și Protecției Sociale de o indemnizație lunară de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021 nr. 16/2021, cu modificările și completările ulterioare, alte categorii de persoane care realizează venituri, care nu sunt salariați.

Între aceștia, beneficiază de 75% persoanele fizice care obțin venituri exclusiv din drepturile de autor și drepturile conexe, astfel cum sunt reglementate de Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Ordinul nr. 1.120/2021 prevede o nouă documentație necesară acestor categorii de persoane, în vederea obținerii indemnizației de 75%. Astfel, persoanele fizice care obțin venituri exclusiv din drepturile de autor și drepturile conexe vor depune o cerere și o declarație pe propria răspundere, întocmite potrivit modelelor prevăzute în anexa Ordinului nr. 1.120/2021.

(Ordin nr. 1.120/2021 pentru modificarea anexei nr. 2 la Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 1.004/2021 privind aprobarea modelului cererii și al declarației pe propria răspundere prevăzute la art. 7 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, publicat în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1.126 din 25 noiembrie 2021)

Concedieri colective în sectorul minier

Legea nr. 238/2021 a aprobat cu modificări OUG nr. 69/2019 pentru aplicarea unor măsuri de protecție socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare din cadrul operatorii

Din practică

Concediul de creștere copil se suprapune cu concediul medical. Ce indemnizații primește angajatul?

Angajatul a intrat în concediu de îngrijire copil din 04.10.2021 până în 03.11.2021 (la împlinirea vârstei de 2 ani a copilului. Din data de 24.10.2021, el intră în concediu medical pentru izolare până în data de 06.11.2021. Având în vedere că el își reia activitatea începând cu data de 04.11.2021, care este modalitatea de plată a concediului medical?

Soluția specialistului:

Salariatul nu poate să beneficieze de două

prestații în aceeași perioadă. Prin urmare, concediul medical nu se plătește pentru perioada în care salariatul a beneficiat de concediu creștere copil.

Astfel, angajatorul va plăti indemnizația medicală începând cu ziua următoare ultimei zile de concediu pentru creșterea copilului. Totodată, angajatorul va menționa la rubrica Observații a certificatului medical că în perioada de certificatului medical se suprapune cu concediul pentru creșterea copilului.

Angajatul are un copil minor care nu se află în întreținerea sa. De Crăciun poate primi un tichet cadou pentru el?

În cazul unui părinte divorțat se poate acorda un cadou/o primă (în valoare de 150 lei minus cheltuieli sociale) pentru copilul minor, dacă acesta nu este în întreținerea acestuia?

Soluția specialistului:

Conform art. 76 alin. (4) din Codul fiscal, următoarele venituri nu sunt impozabile, în înțelesul impozitului pe venit:

a) ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere/adoapție, ajutoarele pentru pierderi produse în gos-

podăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou, oferite salariaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte persoane, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

Nu sunt impozabile nici veniturile de natura celor prevăzute mai sus, realizate de persoane fi-

Articole de specialitate

Guvernul a adoptat salariul minim pentru anul 2022

Conform H.G. nr. 1.071/2021 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicate în M.Of. nr. 950 din 05/10/2021, față de anul 2021, salariul minim se majorează cu 250 lei. Pentru angajatori, această majorare presupune o creștere cu 255 lei a costurilor lunare cu salariul unei persoane angajate cu salariul minim pe economie.

An	Salariu brut	CAM 2,25%	Total
2021	2.300	52	2.352
2022	2.550	57	2.607

Un element de noutate față de anii anteriori este că, pentru anul 2022, nu mai este reglementat un salariu minim distinct 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. Astfel, începând cu data de 1 ianuarie 2022, sunt în vigoare următoarele salarii minime:

- **salariul de bază minim brut**, stabilit 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 potrivit H.G. nr. 1.071/2021;
- **salariul minim în construcții**, stabilit la 3.000 lei/lună, potrivit O.U.G. nr. 114/2018.

Începând cu 1 ianuarie 2022, toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii se vor determina prin raportare la nivelul de 2.550 lei al salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. Astfel, vom avea și alte influențe ale creșterii salariului minim, cum ar fi:

1) creșterea contribuției pentru persoane cu handicap neîncadrate, întrucât calculul acestei contribuții se raportează la salariul minim;

2) majorarea plafonului în funcție de care persoanelor fizice ce obțin venituri non-salariale le poate reveni obligația de a plăti contribuții de asigurări sociale și asigurări sociale de sănătate, întrucât aceste plafoane se determină în funcție de nivelul salariului de bază minim brut pe țară în vigoare la termenul de depunere a declarației unice pentru veniturile estimate. În anul 2022, plafonul anual va fi de 30.600 lei (2.550 lei/lună x 12 luni);

3) **modificarea bazei anuale** de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale și de asigurări sociale de sănătate în cazul persoanelor care realizează venituri non-salariale și cărora le revine obligația plății acestor contribuții.

Contribuțiile de asigurări sociale (CAS) și contribuțiile de asigurări sociale de sănătate (CASS) pentru veniturile non-salariale vor crește cu 1.050 lei (CAS + 750 lei, CASS + 300 lei).

Persoanele care vor datora aceste contribuții în anul 2022 vor plăti **3.060 lei** contribuția la sănătate (2.550 lei/lună x 12 luni x 10%) și **7.650 lei** contribuția de asigurări sociale de sănătate (2.550 lei/lună x 12 luni x 25%), în total **10.710 lei** cele două contribuții pentru întregul an 2022;

4) majorarea normelor de venit pentru veniturile din activități independente impuse pe baza normelor de venit. Norma de venit pentru fiecare activitate desfășurată de contribuabil nu poate fi mai mică decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare la momentul stabilirii acesteia, înmulțit cu 12;

5) calculul elementelor salariului raportate la salariul de bază. În cazul salariaților care beneficiază de salariul de bază minim brut pe țară se va modifica cuantumul indemnizațiilor, sporurilor și adaosurilor al căror calcul se raportează la salariul de bază.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Impactul pandemiei asupra angajaților români

Apariția pandemiei de COVID-19 și criza economică generată de aceasta au determinat schimbări majore în rândul societății și au afectat profund viețile oamenilor, în special ale celor care lucrează de acasă. Angajații români se resimt deja după al doilea an de pandemie, astfel că aproape jumătate (47%) consideră că au ajuns la epuizare, potrivit unui sondaj recent.

Impactul este cu atât mai mare cu cât tot mai multe persoane nu au reușit să aibă parte de un echilibru între viața personală și cea profesională, iar din cauza volumului de muncă sau a programului haotic, consideră că au suferit sau resimt în prezent simptomele sindromului burnout.

Fenomenul de burnout s-a acutizat în acest an comparativ cu anul precedent atât din punct de vedere personal și emoțional (42%), cât și profesional (38%), conform unui sondaj realizat de platforma de recrutare Bestjobs în rândul a 958 de utilizatori de internet în perioada 1-18 noiembrie.

Astfel, **4 din 10 angajați au declarat că au avut un an mai greu în 2021 față de anul trecut.** Dacă în 2020 sub 30% din angajații care lucrau de acasă se simțeau epuizați, cifrele au crescut exponențial în acest an, ajungând până la 47%. Volumul mare de muncă (23,4%), epuizarea psihică (22,7%), pandemia și starea de anxietate pe care o provoacă aceasta (19,7%) sunt principalii trei factori de stres invocați de respondenți.

Locurile de muncă post-pandemice trebuie adaptate

Distanțarea socială ne-a marcat în mod cert, iar schimbări ale comportamentului sunt deja întâlnite în rândul populației. Specialiștii în psihologie

socială au publicat concluzii preliminare privind modificarea comportamentului uman în perioada pandemiei.

În ceea ce privește revenirea la birou post-pandemie, angajații se arată deja interesați de reorganizarea spațiului de lucru, pentru a corespunde anumitor cerințe.

Un angajat din doi consideră că birourile post-pandemice trebuie să fie regândite, pentru a include spații de lucru diferite, în funcție de tipul de activitate, precum și de nevoile de colaborare.

Așadar, angajații cred că locurile de muncă trebuie să țină tot mai mult cont de modelul de lucru hibrid și de flexibilitatea de care aceștia au nevoie în activitatea lor, atât din perspectiva prezenței la birou, cât și a interacțiunii cu ceilalți colegi, se arată într-un sondaj național inițiat de Genesis Property, care s-a desfășurat în perioada septembrie – octombrie 2021 pe un eșantion total de 1.100 de utilizatori de internet din România.

Peste 45% din respondenți consideră că birourile trebuie să ofere spații largi, cu birouri de tip open-space, în timp ce 43% se așteaptă să includă și zone flexibile de lucru, de tip cafenea sau chiar inspirate din spații de co-working.

Aproximativ 72% dintre respondenți consideră că e nevoie și de spații închise, cu capacitate adaptată nevoilor de colaborare.

Dacă încă nu au fost puse deja în aplicare, angajatorii vor fi nevoiți să ia măsuri pentru a se adapta la cerințele atât de necesare pentru revenirea la muncă după încheierea pandemiei.