



- ✓ Venitul brut este completat cu tichete de masă.
Care este salariul net în acest caz? Exemplu de calcul
- ✓ Persoanele nou-angajate pot opta încă din prima lună
pentru plata contribuției la pilonul II de pensii
- ✓ 3 clauze atipice care pot fi inserate într-un contract de muncă

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,
lector univ. dr. Radu Pătru

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

Director Creație-Producție:
Cristina Straton

DTP: Mirela Vasilescu

Corectură: Elvira Panaitescu

Fotografii: Adobestock,
Bigstockphoto, Freepik, Maxpixel

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

© 2023 – 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

Când își produce efectele decizia de concediere? 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Probleme practice care pot apărea
la angajarea cetățenilor ucraineni 6

Venitul brut este completat cu tichete de masă.
Care este salariul net în acest caz? Exemplu de calcul 7

Un salariat cu cumul de funcții nu are stagiul minim de cotizare
la unul dintre angajatori. Consecințe 8

Persoanele nou-angajate pot opta încă din prima lună
pentru plata contribuției la pilonul II de pensii 8

Salariații detașați nu pot intra în șomaj tehnic la angajatorul
la care sunt detașați! 9

Angajatorul este obligat să acorde facilitățile pentru suma
de 200 lei dacă sunt îndeplinite condițiile 10

Telesalariatul nu poate fi privat de dreptul la concediu
de odihnă și concediu medical 10

Angajatorul poate solicita NIF în numele salariatului,
pentru completarea D112 11

Tratamentul fiscal al mesei servite în deplasare
de administratori/directori 12

O salariată cumulează indemnizația CCC și salariul.
Care este baza de calcul pentru concediul de maternitate? 13

Primele ocazionale intră în baza de calcul pentru
un concediu medical? 15

O societate și-a încetat activitatea. Cum trebuie să procedeze
cu salariații care au contractele suspendate? 16

Instanța a decis

Salariatul are obligația de a restitui cheltuielile
de formare profesională? 17

Articole de specialitate

Contractul individual de muncă pe fracțiuni de normă.
Aspecte teoretice și practice 18

Ce sunt locurile de muncă vacante și ce probleme creează
pentru angajator 21

3 clauze atipice care pot fi inserate într-un contract de muncă . . . 22

Rezultatele evaluărilor periodice pot fi contestate de salariat? . . . 23

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Schimbarea jobului, pe lista de priorități a 56%
din angajați în 2024 24

Când își produce efectele decizia de concediere?

de Gabriela Diță



Iată o situație foarte interesantă: angajatorul emite decizia de concediere a unui salariat, i-o comunică acestuia, apoi își dă seama că ea a fost nelegală. **O mai poate revoca?**

Întrebarea aceasta a creat multe controverse și a constituit o lungă perioadă de timp un izvor de practică judecătorească neunitară. Unele instanțe au socotit că da, angajatorul o poate revoca. În caz contrar, s-ar putea ajunge în situația ca salariatul să conteste în instanță respectiva concediere, pe care însuși angajatorul nu o mai susține. Nu ar fi mai simplu să se admită că o poate revoca chiar cel care a emis-o, adică angajatorul?

Inițial s-a mers pe acest punct de vedere, anume că revocarea este posibilă, dar **numai până în momentul când salariatul o contestă în justiție.**

Altminteri, angajatorul care a emis o decizie nelegală ar putea aștepta să vadă dacă salariatul o atacă în instanță sau nu; dacă salariatul nu contestă decizia, angajatorul o poate menține, iar dacă salariatul o contestă, angajatorul nu așteaptă să piardă procesul, ci revocă decizia.

Dar ulterior a apărut și un alt punct de vedere, anume că **decizia de concediere este irevocabilă**, și aceasta indiferent dacă ea a fost sau nu contestată în instanță. Și nu puține au fost soluțiile date în acest sens, temeiul legal fiind art. 77 din Codul muncii, care spune că decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Și exact asta a decis și Înalta Curte de Casație și Justiție în data de 13 iunie 2016: din momentul comunicării ei, decizia de concediere nu mai poate fi revocată. Chiar dacă regretă emiterea ei, angajatorul nu o va putea revoca, ci va trebui să aștepte soluția instanței, în ipoteza în care salariatul contestă concedierea.

Soluția Înaltei Curți, care a devenit obligatorie pentru toate instanțele din țară, este corectă, deoarece după comunicarea deciziei de concediere, deja contractul de muncă nu mai există. El nu ar putea fi „readus la viață” prin voința unilaterală a angajatorului.

Firește, dacă decizia de concediere nu a fost nelegală, ci doar angajatorul și-a schimbat punctul de vedere, nimic nu oprește părțile să încheie un nou contract de muncă. Dar cel inițial rămâne încetat.

Noutăți legislative

1. Noua lege a pensiilor publice

Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii are ca obiect de reglementare crearea cadrului legal pentru asigurarea unui sistem de pensii sustenabil din punct de vedere financiar prin instituirea unei formule de calcul bazate pe numărul de puncte realizat de fiecare beneficiar, potrivit principiului contributivității, a unui mecanism de indexare a pensiilor clar și corelat cu realitățile economice.

Legea vizează întărirea principiului contributivității, astfel încât cuantumul pensiei să reflecte activitatea profesională și contribuția la sistemul public de pensii, în raport cu veniturile realizate de asigurat. Urmărește asigurarea unor pensii adecvate și echitabile pentru toți beneficiarii sistemului public de pensii, precum și introducerea unui nou principiu al sistemului public de pensii, și anume principiul stabilității asigurării la sistemul public de pensii.

Potrivit noii legi, pensia pentru limită de vârstă se cuvine persoanelor care îndeplinesc, cumulativ, la data pensionării, condițiile privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare prevăzute în Anexa nr. 5.

Începând cu data de 1 ianuarie 2024, persoanele asigurate în sistemul public de pensii care îndeplinesc condițiile privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare **pot opta între acordarea pensiei pentru limită de vârstă și continuarea activității, cu acordul anual al angajatorului, până la împlinirea vârstei de 70 de ani**, conform art. 46 din Legea nr. 360/2023.

În anul 2024, valoarea punctului de pensie prevăzută pentru anul 2023, respectiv de 1.785 de lei, se majorează cu 13,8% și este de 2.032 de lei.

Începând cu anul 2025, procentul de majorare rezultat nu poate fi mai mare decât procentul de creștere a veniturilor din contribuțiile de asigurări sociale la buget sau rata medie anuală a inflației din ultimii 2 ani, indicatori definitivi, cunoscuți în ultimii 2 ani anteriori, comunicați de Institutul Național de Statistică, situație în care se acordă procentul cel mai avantajos.

În luna iunie a fiecărui an, Consiliul Fiscal întocmește un raport referitor la respectarea regulilor de majorare a valorii punctului de referință, precum și la eventualele abateri de la regula de majorare și impactul financiar determinat de acestea. Raportul se publică pe site-ul Consiliului Fiscal.

La data intrării în vigoare a legii, (1 septembrie 2024) valoarea punctului de referință este de 81 de lei.

Începând cu anul 2027 și periodic, din 3 în 3 ani, Consiliul Fiscal întocmește un raport privind evoluția cheltuielilor cu pensiile publice în funcție de proiecțiile Ageing Working Group (AWG). Raportul se publică pe site-ul Consiliului Fiscal.

În situația constatării depășirii cheltuielilor cu pensiile publice autoritățile competente vor lua măsurile necesare pentru revenirea la referința stabilită, exprimată ca procent din PIB, inclusiv de creștere a contribuțiilor de asigurări sociale de stat.

Deciziile emise de casele teritoriale de pensii pot fi contestate, în termen de 45 de zile de la comunicare, la instanța judecătorească competentă. Deciziile necontestate în termenul de 45 de zile de la comunicare sunt definitive.

Conform art. 167 din Legea nr. 360/2023, legea intră în vigoare la data de 1 septembrie 2024, cu excepția art. 46 alin. (2), art. 84 alin. (6), art. 127, art. 168 alin. (2) și art. 169, care intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2024.

(Legea nr. 360 din 29 noiembrie 2023 privind sistemul public de pensii, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.089 din 4 decembrie 2023)

2. Sectoarele de negociere colectivă și codurile CAEN de 4 cifre aferente

Prin **Ordinul ministrului muncii și solidarității nr. 2.311/2023 s-au stabilit sectoarele de negociere colectivă și codurile CAEN de 4 cifre aferente acestora, precum și Procedura de încadrare în sectoarele de negociere colectivă a unităților definite conform art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.**

Ordinul are ca obiect stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN de 4 cifre

Angajatorul este obligat să acorde facilitățile pentru suma de 200 lei dacă sunt îndeplinite condițiile

În luna iulie s-a încheiat cu un salariat un contract individual de muncă cu salariul brut 3.300 lei și spor de weekend 1% din salariu, indiferent de numărul de ore lucrate în weekend. Funcția de bază este la acest loc de muncă. Având în vedere majorarea salariului minim pe economie începând cu 01.10.2023, pe statul de plată al lunii octombrie, angajatorul este obligat să pună suma de 200 lei neimpozabili? Sau are posibilitatea de a taxa întregul venit brut de 3.333 lei?

Soluția specialistului:

Conform art. XXXVII din O.U.G. nr. 168/2022:

(1) Prin derogare de la prevederile art. 78, art. 139 alin. (1), art. 140, art. 157 alin. (1) și ale art. 220⁴ alin. (1) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, începând cu data de 1 ianuarie 2023, în cazul salariaților care desfășoară activitate în baza contractului individual de muncă, încadrați cu normă întreagă, la locul unde se află funcția de bază, nu se datorează impozit pe venit și nu se cuprinde în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii suma de 200 lei/lună, reprezentând venituri din salarii și

asimilate salariilor, dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

a) nivelul salariului de bază brut lunar stabilit potrivit contractului individual de muncă, fără a include sporuri și alte adaosuri, este egal cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului, în vigoare în luna căreia îi sunt aferente veniturile;

b) venitul brut realizat din salarii și asimilate salariilor, astfel cum este definit la art. 76 alin. (1)-(3) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, în baza aceluiași contract individual de muncă, pentru aceeași lună, nu depășește nivelul de 4.000 lei inclusiv.

Astfel, cum puteți observa, dacă salariul de bază brut este în sumă egală cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului, în vigoare în luna căreia îi sunt aferente veniturile, iar venitul brut nu depășește 4.000 lei, salariatul beneficiază de facilitățile pentru suma de 200 lei.

Întrucât facilitățile sunt ale salariatului, angajatorul are obligația să le acorde dacă sunt îndeplinite condițiile.

Telesalariatul nu poate fi privat de dreptul la concediu de odihnă și concediu medical

Un salariat a semnat un act adițional la contract (înregistrat în ReviSal) pentru a-și desfășura activitatea în regim de telemuncă. Este în regulă dacă apoi solicită concediu de odihnă sau aduce un concediu medical?

Soluția specialistului:

Conform art. 2 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă:

În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

Rezultatele evaluărilor periodice pot fi contestate de salariat?

Dacă la un moment dat doriți să concediați un angajat pe motiv de necorespondere profesională (art. 63 alin. (2)), este obligatoriu să prezentați evaluări periodice, întocmite în timp, din care să reiasă clar modul (nesatisfăcător) în care a evoluat activitatea sa. Și aici apare o problemă interesantă: conștient că poate fi concediat în baza acestor evaluări, angajatul respectiv le contestă, apreciind că ele nu reflectă adevăratul nivel al performanțelor sale profesionale. Ce șanse de reușită are demersul său?

Ei bine, șansele angajatului sunt nule. Ceea ce cere el de fapt este ca un organism independent, anume instanța de judecată, să îi aprecieze nivelul de pregătire, de competență, de profesionalism, or așa ceva nu e posibil.

Confruntată cu o asemenea contestație, instanța va putea verifica doar **legalitatea evaluării**. Adică va verifica dacă ați respectat procedura stabilită prin Regulamentul intern, dacă ați utilizat criterii relevante și nediscriminatorii, în conformitate cu fișa postului individuală, dacă ați comunicat în scris rezultatele evaluării etc., dar **nu va putea realiza ea însăși evaluarea**. Nu va putea dispune realizarea unei expertize de specialitate care să probeze corespunderea profesională a angajatului dvs.

Cel mult, ea vă va întreba dacă, după prima evaluare negativă, l-ați introdus pe salariat într-un program de formare profesională, pentru a-i crește astfel nivelul de pregătire și a evita concedierea. Dar, întrucât legea nu cuprinde prevederi obligatorii în acest sens, puteți ridica fără probleme din umeri. Un salariat poate fi concediat pentru necorespondere profesională după primul calificativ nesatisfăcător obținut.

Mare atenție, însă! Deși salariatul nu va putea proba în instanță faptul că, în realitate, el era corespunzător, e posibil ca el să dovedească faptul

că, până la momentul concedierii, dvs. l-ați socotit competent și că, în consecință, concedierea este pentru el o surpriză.

Asta se întâmplă dacă acordați prime de merit, diplome de excelență, premii și alte mijloace de stimulare **în mod nediferențiat** tuturor salariaților. Toate acestea sunt tot o formă de evaluare periodică și pot constitui probe în fața instanței în cazul unei concedieri pentru necorespondere profesională.



Dacă dintr-o dată decideți să scăpați de un angajat pe care până atunci l-ați premiat în diferite feluri, există motive serioase pentru instanță să presupună că necoresponderea profesională a constituit doar un pretext pentru desfacerea contractului de muncă. Și să dispună anularea concedierii și reintegrarea angajatului, cu plata salariilor de care a fost lipsit pe perioada judecării cauzei.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Schimbarea jobului, pe lista de priorități a 56% din angajați în 2024

Anul 2023 a fost un an dificil pentru majoritatea angajaților, de aceea unii și-au propus să își schimbe locul de muncă în 2024. Peste jumătate (56%) din participanții la un sondaj eJobs susțin că au în plan găsirea unui nou loc de muncă în anul viitor. Doar 27% din respondenți sunt mulțumiți de locul în care lucrează acum și nu se gândesc să facă o schimbare, în timp ce 17% sunt indeciși.

Printre principalele motive menționate de persoanele care sunt în căutarea unui nou loc de muncă se află salariul, care este indicat în top 3 motive de către 59,7% din respondenți, urmat de lipsa posibilității de avansare în compania pentru care lucrează în prezent (56,9%), precum și faptul că se află într-un mediu toxic din punct de vedere

organizațional (42,3%). Aproape o treime afirmă că muncesc prea mult și se simt epuizați, 16,6% sunt nemulțumiți pentru că nu pot lucra remote, 10,2% nu se înțeleg cu managerul direct, iar 4,4% nu se înțeleg cu echipa.

Pe lângă schimbarea locului de muncă, persoanele care au participat la sondaj au pe lista de dorințe pentru 2024 și mărirea salariale, obținerea unei promovări,

vor să lucreze pe termen lung de acasă, să își deschidă propria afacere, să înceapă un curs de reconversie profesională sau să se angajeze în afara țării.

În timp ce 22% nu au nicio temere pentru noul an din perspectiva vieții profesionale, 9% declară că nu au niciun motiv să aibă așteptări optimiste de la 2024.

- 33% se tem de o posibilă criză economică,
- 17% că ar putea să le scadă veniturile,
- 12% iau în calcul că ar putea să fie mai puține joburi disponibile,
- 7% cred că ar putea să nu obțină promovarea dorită,
- 6% se tem că vor rămâne fără job.

Asta în timp ce pe piața muncii de la nivelul Uniunii Europene încă există deficite persistente de forță de muncă în numeroase sectoare, la toate nivelurile de calificare.

Angajații care se pregătesc de schimbarea jobului sunt realiști în privința timpului necesar. O treime se așteaptă să își găsească un nou loc de muncă într-un interval cuprins între una și trei luni, 15% cred că va dura între trei și șase luni, iar 19% au încredere că vor reuși în mai puțin de o lună.

Pentru 24% este greu să facă o estimare, în timp ce 16% consideră că va fi un proces de peste șase luni, acesta fiind și motivul pentru care ezită, momentan, să își înainteze demisia.

Sondajul desfășurat de platforma online de recrutare eJobs a fost realizat în perioada octombrie – noiembrie 2023, pe un eșantion de 1.250 de respondenți care, în prezent, sunt angajați.

