

# INFO

## Codul muncii

Newsletter specializat editat de RENTROP & STRATON,  
transmis gratuit exclusiv abonaților la lucrarea «Consilier – Codul muncii»

ianuarie 2022 – februarie 2022

## 1. Renegocierea salariilor

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 1202 din 18 decembrie 2021 prevede că, în termen de 2 ani de la angajare, **angajatorul trebuie să negocieze o majorare a salariului, în cazul lucrătorilor încadrați cu salariul minim.**

Actul normativ fost la scurt timp modificat la rândul său prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 142/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 1249 din 30 decembrie 2021. Aceste reglementări au modificat Codul muncii, impunând în mod obligatoriu renegocierea salariilor celor încadrați cu salariul minim pe țară, în termen de 24 de luni de la data de la data de 1 ianuarie 2022 sau, dacă angajarea s-a realizat ulterior acestei date, de la data angajării.

În prezent, textul prevede includerea în cuprinsul art. 164 al Codului muncii a următoarelor alineate:

(2<sup>1</sup>) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit în condițiile alin. (1) poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, timp în care salariatul va fi calificat sau nu, acesta va fi încadrat cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(2<sup>2</sup>) Prevederile alin. (2<sup>1</sup>) se aplică și pentru salariatul încadrat cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă cu o durată de peste 24 de luni.

O analiză a acestor noi texte de lege și a implicațiilor lor se regăsește în paginile Consilierului, temele S 11 și M 41.

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

## 2. Angajarea în străinătate

Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 227 din 25 martie 2019, a fost modificată prin Legea nr. 296/2021 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 33/2021, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 1.183 din 14 decembrie 2021. Noua lege înlocuiește sintagma «stat de destinație» cu sintagma «stat de primire» și instituie o serie de obligații suplimentare în sarcina agenților de plasare a forței de

muncă. Potrivit expunerii de motive, noua lege urmărește eficientizarea acțiunilor de identificare și sancționare a muncii nedeclarate, creșterea gradului de protecție a lucrătorilor și sprijinirea concurenței loiale.

Agenții de plasare și furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă au obligația de a se asigura că lucrătorii plasați la muncă în străinătate beneficiază de timp suficient pentru studierea ofertelor ferme de muncă, anterior semnării

contractelor, și că le-a fost explicat conținutul acestora, în detaliu. Durata minimă a timpului alocat studierii ofertelor ferme de muncă și explicării acestora este de 5 zile, în cazul lucrătorilor aflați la prima mediere. În cazul lucrătorilor care, anterior, au mai beneficiat de servicii de mediere, durata minimă a timpului alocat studierii ofertelor ferme de muncă și explicării acestora este de 2 zile.

În cazul plasării în străinătate a unor lucră-

tori cetățeni români care, după semnarea contractului de mediere, nu își respectă obligațiile ce decurg din acesta, lucrătorii sunt obligați să achite o sumă reprezentând contravaloarea cheltuielilor efectuate de către agentul de plasare sau de către furnizorul de servicii de plasare a forței de muncă, în baza documentelor justificative, fără ca această sumă să depășească 200 euro/lucrător, cu excepția cazului în care au fost agreeate contractual și plătite alte sume.

### 3. O nouă infracțiune

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 1.202 din 18 decembrie 2021 a modificat Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 672 din 27 iulie 2005, cu modificările și completările ulterioare.

Începând cu 1 martie 2022, este incriminată ca infracțiune fapta de a reține, fără a vira, o serie de impozite și contribuții. Această prevedere intră în vigoare la data de 1 martie 2022. Astfel, constituie infracțiuni și se pedepsesc cu închisoare de la 1 an la 5 ani sau cu amendă reținerea și neplata, încasarea și neplata, în cel mult 60 de zile de la termenul de scadență, a următoarelor impozite și contribuții:

- Impozitul pe dividendele plătite de o persoană juridică română către o persoană juridică română
- Impozitul pentru veniturile din activități independente realizate în baza contractelor de activitate sportivă
- Impozitul pe veniturile din drepturile de proprietate intelectuală
- Impozitul pe venitul din salarii și asimilate salariilor
- Impozitul pe veniturile din arendă
- Impozitul pe veniturile sub formă de dobânzi
- Impozitul pe veniturile impozabile obținute din lichidarea unei persoane juridice sau

din reducerea capitalului social, potrivit legii

- Impozit pe veniturile sub formă de dividende
- Impozitul pe veniturile din pensii
- Impozitul pe veniturile din premii și din jocuri de noroc
- Impozitul pe veniturile din alte surse
- Impozitul pe veniturile obținute de o persoană fizică dintr-o asocieră cu o persoană juridică, contribuabil potrivit titlului II din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare
- Impozitul pe veniturile obținute de o persoană fizică sau entitate – asocieră fără personalitate juridică dintr-o asocieră cu o persoană juridică, contribuabil potrivit Legii nr. 170/2016 privind impozitul specific, cu modificările și completările ulterioare
- Impozitul pe veniturile obținute de o persoană fizică dintr-o asocieră cu o persoană juridică, contribuabil potrivit titlului III din Legea nr. 227/2015 cu modificările și completările ulterioare
- Contribuția de asigurări sociale
- Contribuția de asigurări sociale de sănătate
- Impozitul cu reținere la sursă pe veniturile obținute din România de nerezidenți
- Impozitul datorat pe venitul din transferul proprietăților imobiliare din patrimoniul personal
- Contribuția la Fondul pentru mediu.

## 4. Bonurile de valoare

Regimul biletelor de valoare a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 1.202 din 18 decembrie 2021 și prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 131/2021 privind modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 1.201 din 17 decembrie 2021.

**Astfel, începând cu data de 1 februarie 2022, biletele de valoare se emit exclusiv pe suport electronic.**

Biletele de valoare emise până la data de 31 ianuarie 2022 rămân valabile până la expirarea datei de valabilitate înscrise pe acestea. Începând cu data de 1 februarie 2022, autorizațiile de funcționare ca unități emitente de bilete de valoare pe suport hârtie, acordate de Ministerul Finanțelor potrivit legii, își pierd valabilitatea.

Costurile legate de emiterea biletelor de valoare se suportă integral de angajatori. Angajatorul care contractează cu o unitate emitentă serviciul de emisie a biletelor de valoare achită atât contravaloarea nominală a biletelor de valoare distribuite angajaților, cât și costul emiterii suportului electronic. Valoarea nominală a biletelor de valoare acordate angajaților nu poate fi diminuată în niciun mod. Suportul electronic al biletelor de valoare nu permite efectuarea de operațiuni de retragere de numerar sau de preschimbare în numerar. Biletele de valoare pot fi utilizate doar pe teritoriul României, în termenul de valabilitate și numai pentru achiziționarea bunurilor și serviciilor pentru care au fost emise. Suportul electronic poate fi alimentat exclusiv cu valoarea nominală a biletelor de valoare acordate angajaților, stabilită conform prezentei legi.

Angajatorii, împreună cu organizațiile sindicale legal constituite sau, acolo unde nu este constituit un sindicat, cu reprezentanții salariaților, stabilesc de comun acord categoriile de bilete de valoare care se acordă angajaților, frecvența acordării acestora și valoarea lor, acolo unde este cazul, precum și unitatea emitentă.

Unitățile emitente au obligația de a transmite angajatorilor lista unităților corespunzătoare rețelei utilizate la care salariații pot folosi biletele de valoare. La stabilirea acestor unități vor fi avute în vedere calitatea serviciilor și un nivel redus al prețurilor prin practicarea unor adaosuri comerciale minime. Contractarea serviciilor privind emiterea biletelor de valoare de către angajatorii care au calitatea de autoritate contractantă în înțelesul Legii nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare, se realizează în condițiile legislației în vigoare. Biletele de valoare pot fi utilizate numai de către/la unități care au încheiat direct contracte de prestări ale serviciilor prevăzute de prezenta lege cu unități emitente, pentru fiecare categorie de bilet de valoare în parte.

Valoarea biletelor de valoare nu poate fi transferată salariaților pe suportul electronic dacă, la data stabilită pentru transfer, angajatorii nu au achitat unității emitente, integral, contravaloarea nominală a biletelor de valoare achiziționate, inclusiv costurile aferente emiterii acestora pe suport electronic.

Iată câteva dintre normele prevăzute în noul act normativ, pentru fiecare categorie de bilete de valoare:

### a) Tichetele de masă

Tichetele de masă sunt bilete de valoare acordate angajaților lunar, ca alocație individuală de hrană, utilizate numai pentru achitarea mesei sau pentru achiziționarea de produse alimentare. Tichetele de masă pot fi utilizate doar în unități de alimentație publică, magazine alimentare, cantine-restaurant, bufete sau orice alte tipuri de unități care comercializează produse alimentare și care au încheiat contracte de prestare a serviciilor reglementate de prezenta lege cu unitățile emitente de tichete de masă și trebuie să permită, în mod exclusiv, utilizarea tichetelor pentru achitarea mesei sau pentru achiziționarea de produse alimentare, inclusiv pentru plata online a acestora. Debitarea sumelor corespunzătoare produselor alimentare solicitate de salariat se realizează la valoarea respectivelor produse alimentare.

Valoarea tichetelor de masă este transferată lunar salariaților de către unitatea emitentă,

corespunzător numărului de zile lucrătoare din luna pentru care se face transferul, conform contractului încheiat de unitatea emitentă cu angajatorul. Salariatul poate utiliza lunar un număr de tichete de masă cel mult egal cu numărul de zile lucrate. Salariatul are obligația să restituie angajatorului, la finele fiecărei luni, precum și la încetarea contractului individual de muncă, valoarea corespunzătoare tichetelor de masă necuvenite.

Ca urmare a modificării Legii nr. 165/2018 prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021 nu mai este obligatorie distribuirea tichetelor de masă în ultima decadă a lunii curente pentru luna următoare. Nivelul maxim al sumelor care pot fi acordate salariaților sub formă de vouchere de vacanță de către angajatorii din domeniul privat reprezintă contravaloarea a maximum șase salarii de bază minime brute pe țară, garantate în plată, pentru un salariat, în decursul unui an fiscal. În anul 2022, salariul de bază minim brut pe țară este de 2.550 lei. Prin urmare, în anul 2022 se pot acorda vouchere de vacanță netaxabile cu contribuții sociale în sumă de 15.300 lei.

Fiecare tichet de masă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

- numele și adresa emitentului;
- perioada de valabilitate a utilizării tichetului de masă;
- interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de țigări sau de produse alcoolice;
- numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de masă.

#### **b) Tichete cadou**

Tichetele cadou sunt bilete de valoare acordate ocazional angajaților proprii pentru cheltuieli sociale.

Așadar, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021 s-a interzis acordarea tichetelor cadou altor persoane decât angajații proprii. Acordarea tichetelor cadou altor persoane decât angajaților proprii se sancționează cu 14 puncte amendă, iar un punct-amendă reprezintă contravaloarea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Valoarea nominală a unui tichet cadou este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 50 lei.

Fiecare tichet cadou este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

- numele și adresa emitentului;
- perioada de valabilitate a utilizării tichetului cadou;
- numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul cadou.

#### **c) Tichete de creșă**

Fiecare tichet de creșă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

- numele și adresa emitentului;
- perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creșă;
- interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute expres în actul normativ;
- numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creșă.

#### **d) Tichete culturale**

Fiecare tichet cultural este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

- numele și adresa emitentului;
- perioada de valabilitate a utilizării tichetului;
- interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute expres în actul normativ;
- numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul cultural.

#### **e) Vouchere de vacanță**

Valoarea nominală permisă pentru un voucher de vacanță este multiplu de 10 lei, dar nu mai mult de 100 lei.

Voucherul de vacanță are perioada de valabilitate de un an de la data emiterii, fără a se înțelege că aceasta este perioada de valabilitate a suportului electronic. Contravaloarea serviciilor turistice prestate de către unitățile afiliate peste valoarea voucherelor de vacanță se suportă de către angajat, titular al voucherelor de vacanță.

În perioada 2022-2026, pentru personalul militar, polițistii, polițiștii de penitenciare și personalul civil din instituțiile publice de apărare, ordine publică și securitate națională se decontează serviciile turistice prestate de orice structură de primire turistică clasificată aflată pe teritoriul României, achiziționate direct sau prin intermediul unei agenții de turism licențiate, în limita a 1.450 lei anual pentru un salariat.

Fiecare voucher de vacanță este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

- a) emitentul și datele sale de identificare;
- b) angajatorul și datele sale de identificare;
- c) perioada de valabilitate a utilizării voucherului de vacanță;
- d) interdicția de a utiliza voucherul de vacanță în alte locuri decât în unitățile afiliate;
- e) elementele de identitate vizuală ale brandului de turism al României,
- f) numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze voucherul de vacanță.

O analiză a biletelor de valoare și a regimului lor juridic poate fi regăsită în Consilier – Codul muncii, la temele B 10 și B 11.

## 5. Certificatul de concediu medical

Ordinul nr. 1909/856/2021 privind modificarea și completarea Ordinului ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 1.192/745/2020 pentru aprobarea modelului unic al certificatului de concediu medical și a instrucțiunilor privind utilizarea și modul de completare a certificatelor de concediu medical pe baza cărora se acordă indemnizații asiguraților din sistemul asigurărilor sociale de sănătate și din sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale a fost publicat în Monitorul Oficial al României nr. 913 din 23 septembrie 2021.

Actul normativ prevede că eliberarea certificatului de concediu medical se face pe baza ade-

verinței de la plătitor, cu excepția urgențelor medico-chirurgicale, a unor tipuri de arsuri, inclusiv pentru perioada de recuperare, prevăzute la art. 18 alin. (5) din Normele de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 15/2018/1.311/2017, cu modificările și completările ulterioare, a bolilor infectocontagioase din grupa A, prevăzute în lista aprobată prin hotărâre a Guvernului, a bolilor infectocontagioase pentru care se instituie măsura izolării, stabilite prin hotărâre a Guvernului, precum și în cazul carantinei.

## 6. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale

Prin Legea nr. 293/2021, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 1.183 din 14 decembrie 2021, a fost aprobată Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 38/2021 pentru aprobarea unor măsuri în domeniul garantării creanțelor salariale. Ordonanța prevedea că, în anul 2021, din Fondul de rezervă bugetară la dispoziția Guvernului se pot aloca, pe bază de hotărâri ale Guvernului, sume pentru transferuri din bugetul de stat, prin bugetul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, către Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale.

Tot astfel, în Monitorul Oficial nr. 1.205 din 20 decembrie 2021 a fost publicată Hotărârea nr. 1262/2021 privind stabilirea procedurii de restituire la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale a sumelor reprezentând indemnizația pentru fiecare zi liberă, decontate potrivit prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie

antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, și ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 110/2021 privind acordarea unor zile libere plătite părinților și altor categorii de persoane în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2.

Hotărârea stabilește procedura transferului de la bugetul de stat a sumelor alocate pentru indemnizația plătită părinților copiilor care au învățat online, în vederea completării Fondului de garantare, gestionat potrivit Legii nr. 200/2006

privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, cu modificările ulterioare, de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Reamintim că în temeiul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 147/2020 și al Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 110/2021, sumele pentru plata indemnizației cuvenite părinților salariați ai căror copii au învățat online au fost decontate din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale.

## 7. Concediul de odihnă

În cauza C 217/20, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții și unor practici naționale în temeiul cărora, atunci când un lucrător aflat în incapacitate de muncă din motive de boală își exercită dreptul la concediu anual plătit, reducerea, ca urmare a incapacității de muncă, a cuantumului remunerației pe care a primit-o în perioada de muncă anterioară celei în care se solicită concediile anuale este luată în considerare pentru stabilirea cuantumului remunerației care îi va fi plătită pentru concediul său anual plătit.

Așadar, indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi în niciun fel afectată de faptul că, anterior, salariatul s-a aflat în concediu medical.

În dreptul românesc se observă o anumită evoluție. Art 145 alin. (2) prevedea inițial că concediul de odihnă se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat. Această dispoziție a fost înlăturată în 2015, sub impactul jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene. În prezent, art. 145 din Codul muncii prevede că la stabilirea duratei concediului de odihnă anual se consideră perioade de activitate prestată perioadele în care contractul a fost suspendat pentru: concediu de incapacitate temporară de muncă, concediu de maternitate, concediu de risc maternal și concediu pentru îngrijirea copilului bolnav.

Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale constând în salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu. Dar, potrivit art. 150 alin. (1) din Codul muncii, ea nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă. Prin instituirea acestei limite minime, legiuitorul român a eliminat, ca regulă, posibilitatea ca indemnizația de concediu de odihnă să fie afectată de un eventual concediu medical în care s-a aflat salariatul în perioada anterioară.

Dacă salariatul s-a aflat în concediu medical și imediat după aceea a intrat în concediu de odihnă, se vor utiliza ca bază de calcul pentru indemnizația de concediu medical veniturile obținute de salariat în cele trei luni anterioare concediului medical. Motivul acestei soluții îl constituie faptul că, pe parcursul concediului medical, contractul individual de muncă a fost suspendat de drept, or conform art. 49 alin. (3) din Codul muncii, în cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Ca urmare, legislația românească este concordantă cu interpretarea conferită de Curtea de Justiție a Uniunii Europene Directivei 2003/88/CE, în cauza C 217/20.