

Angajatorul poate dispune **modificarea temporară a locului de muncă al salariatului, trimitându-l în delegație sau în detașare**. Dacă asemenea deplasări sunt permanente și țin chiar de natura activității desfășurate de salariat, în contractul individual de muncă se poate insera o clauză de mobilitate, iar mențiunea că munca nu va fi prestată într-un loc de muncă fix, ci în mai multe locuri, va fi trecută în contract între clauzele esențiale (enumerare de art. 17 din Codul muncii).

Indiferent de modalitatea concretă în care salariatul este trimis să desfășoare activitatea la un alt loc de muncă, de caracterul accidental sau frecvent al acestor deplasări, una dintre problemele esențiale care se ridică privește acoperirea cheltuielilor de deplasare.

Drepturile de care beneficiază salariații delegați sau detașați sunt stabilite la art. 44 alin. (2) și art. 46 alin. (4) din Codul muncii, după cum urmează:

- cheltuielile de transport;
- cheltuielile de cazare;
- indemnizația de delegare.

I. Drepturile salariaților în sectorul privat

În cazul angajatorilor din sectorul privat, drepturile bănești pe perioada delegării și detașării în țară și în străinătate se acordă în condițiile prevăzute în contractele colective sau individuale de muncă.

1. Mobilitatea salariaților

Indemnizația de deplasare poate fi acordată salariaților numai pe perioada delegării sau detașării.

Atât delegarea cât și detașarea presupun schimbarea locului muncii prevăzut în contractul individual de muncă. Potrivit art. 17 alin. (3) lit. b) din Codul muncii, în contractul individual de muncă trebuie să se înscrie locul muncii sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri.

În situația în care salariatul nu are un loc de muncă stabil, părțile pot recurge la clauza de mobilitate stabilită de art. 25 din Codul muncii. Prin **clauza de mobilitate** părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz, salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

În concluzie, salariații au dreptul la indemnizație de deplasare în perioada în care, din dispoziția angajatorului, execută sarcini de serviciu în afara locului muncii prevăzut în contractul individual de muncă. Dacă locul muncii prevăzut în contractul individual de muncă este mobil, salariații nu au dreptul la diurnă, dar beneficiază de prestații suplimentare pentru mobilitate cu același regim fiscal ca al diurnei.

locul de muncă



2. Ordinul de deplasare și decontul de cheltuieli

Potrivit Ministerului Finanțelor Publice nr. 2.634/2015 privind documentele financiar-contabile, publicat în Monitorul Oficial nr. 910 din 9 decembrie 2015, ordinele de deplasare și deconturile de cheltuieli se vor întocmi potrivit următoarelor modele:

Entitatea Depus decontul (numărul și data)

ORDIN DE DEPLASARE (DELEGAȚIE)

nr.

Dl/Dna având funcția de este delegat
pentru la

Durata deplasării de la la

Se legitimează cu

Data

Semnătura conducătorului entității

Ziua și ora plecării	Avans spre decontare:		
Ziua și ora sosirii	- Primit la plecare lei		
Data depunerii decontului	- Primit în timpul deplasării lei		
Penalizări calculate	TOTAL lei		
CHELTUIELI EFECTUATE CONFORM DOCUMENTELOR ANEXATE			
Felul actului și emitentul	Nr. și data actului	Suma	
TOTAL CHELTUIELI			
Diferența de restituit s-a depus cu dispoziție de încasare către casierie nr. din		Diferența de primit/restituit lei	
Aprobat conducătorul entității,	Verificat decont,	Șef compartiment,	Titular,

Entitatea							
ORDIN DE DEPLASARE (DELEGAȚIE) ÎN STRĂINĂTATE (transporturi internaționale)							
nr.							
Dl./D-na (Numele, prenumele și funcția) se deplasează în cu autovehiculul nr. marca pentru conform comenzii nr. emisă de locul de încărcare locul de descărcare pleacă la anul se înapoiază la terminarea cursei sau marșrutei							
Nr. Km parcurși		Relația		Relația		Relația	
Km dus – întors conform marșrutei							
Km pentru redirejare							
Total Km							
Avans în valută se acordă pentru		Valută	Lei	Valută	Lei	Valută	Lei
1. Diurnă							
2. Cheltuieli de deplasare:							
Total							
Diferența de restituit s-a depus cu chitanța nr. din				Diferența de primit/restituit lei			
Casier							
Aprobat conducătorul entității,		Verificat decont,		Șef compartiment,		Titular,	

Se decontează drept cheltuieli de transport și:

- a) cheltuielile pentru transportul efectuat cu mijloacele de transport în comun la și de la aeroport, gară, autogară sau port, în cazul în care acestea sunt situate în altă localitate, precum și cheltuielile aferente transportului efectuat în regim de taxi sau car sharing, în intervalul în care serviciile de transport public în comun nu sunt disponibile;
- b) cheltuielile de transport efectuate în localitatea unde se execută delegarea sau detașarea, cu mijloacele de transport în comun, dus-întors, pe distanța dintre gară, aeroport, autogară sau port și locul delegării sau detașării ori locul de cazare, precum și cheltuielile aferente transportului efectuat în regim de taxi sau car sharing, în intervalul în care serviciile de transport public în comun nu sunt disponibile;
- c) cheltuielile efectuate cu mijloacele de transport în comun, pe distanța dintre locul de cazare și locul delegării sau detașării;
- d) taxele pentru trecerea podurilor;
- e) taxele de traversare cu bacul;
- f) taxele de aeroport, gară, autogară sau port;
- g) alte taxe privind circulația pe drumurile publice, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare.

Nu se decontează următoarele cheltuieli:

- a) taxele percepute suplimentar pentru bagajele personale;
- b) cheltuielile de transport ale persoanei care are asigurat, de către autoritatea sau instituția publică, transportul gratuit în interesul serviciului;
- c) cheltuielile de transport pentru înapoiere, în cazul în care persoana, după terminarea delegării sau detașării, a rămas să își efectueze concediul de odihnă sau pentru alte motive personale;
- d) cheltuielile de transport pentru înapoiere, în cazul în care persoana detașată sau delegată întrerupe perioada pentru care a fost detașată sau delegată, pentru motive personale.

nu se
decontează

4. Cheltuielile de cazare

Potrivit dispozițiilor Hotărârii Guvernului nr. 714/2018, aplicabilă de la 1 ianuarie 2018, persoana delegată într-o localitate situată la o distanță mai mare de 50 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă și care nu se poate înapoia la sfârșitul zilei de lucru beneficiază de o alocație de cazare, în cuantum de 230 lei/zi, în limita căreia trebuie să își acopere cheltuielile de cazare.

Tot astfel, persoanei detașate într-o localitate situată la o distanță mai mare de 50 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă și care nu se poate înapoia la sfârșitul zilei de lucru i se asigură cazarea gratuită de către autoritatea sau instituția publică la care este detașată, în clădiri ori în spații închiriate de aceasta în condițiile legii. Pentru această categorie de personal se poate deconta chiria plătită pe baza unui contract de închiriere încheiat în condițiile legii, până la asigurarea cazării în condițiile de mai sus. Suma zilnică în limita căreia se compensează chiria nu va putea depăși limita de 230 lei/zi.

230 lei/zi

III. Tratatamentul fiscal al cheltuielilor de deplasare

1. Impozitul pe venit

Conform art. 76 alin. (4) lit. h) din Codul fiscal, nu sunt venituri impozabile indemnizația de delegare, indemnizația de detașare, inclusiv indemnizația specifică detașării transnaționale, prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate, precum și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați potrivit legislației în materie, pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

- (i) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- (ii) în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat.

Plafonul aferent valorii a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat se calculează prin raportarea celor 3 salarii la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile din perioada de delegare/detașare/desfășurare a activității în altă localitate, în țară sau în străinătate.

2. Contribuțiile sociale

Indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale pentru partea care depășește plafonul neimpozabil de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituții publice, dar nu mai mult de 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat.

Partea care depășește aceste plafoane intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale alături de impozit pe venit.

ATENȚIE!

Dacă suma reprezentând limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat raportată la numărul de zile lucrătoare din lună:

- este mai mare decât suma reprezentând de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituții publice, diurna neimpozabilă este egală cu suma reprezentând de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituții publice;
- este mai mică decât suma reprezentând de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituții publice, diurna neimpozabilă este egală cu suma reprezentând 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat raportată la numărul de zile lucrătoare din lună.

Cheltuielile de transport și cazare nu intră în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale.

3. Diurna pentru deplasările în țară

Legea nr. 72/2022 pentru anularea unor obligații fiscale și pentru modificarea unor acte normative a introdus o limită suplimentară în ceea ce privește diurna netaxabilă cu taxele salariale.

Limita se stabilește prin raportarea sumei de 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile din perioada de delegare/detașare în altă localitate, în țară sau în străinătate.

Iată un exemplu de calcul diurnă netaxabilă pentru delegare în țară:

Exemplu

- *Un salariat încadrat cu un salariu de bază în cuantum de 3500 lei și locul de muncă în București este delegat la Brașov într-o lună cu 20 de zile lucrătoare pentru o perioadă de 2 zile.*
- *Diurna stabilită pentru personalul instituțiilor publice în țară este de 20 lei/zi. Plafonul de 2,5 ori nivelul pentru instituții publice este 50 lei/zi. Se compară această sumă cu limita a 3 salarii de bază de care beneficiază salariatul raportat la numărul de zile lucrătoare din lună și se acordă sumă mai mică.*
- *$3500 \times 3/20 = 525$ lei, unde 20 reprezintă zilele lucrătoare din lună.*
- *Diurna de care poate beneficia salariatul fără taxe salariale este în cuantum de 50 lei/zi calendaristică.*
- *Salariatul poate beneficia pentru cele 2 zile de diurnă fără taxe salariale în sumă de 100 lei (50×2).*

Problemă

Micul dejun inclus în prețul cazării se ia în calcul la stabilirea limitei neimpozabile a diurnei?

Răspuns

În situația în care micul dejun este inclus în prețul cazării, aceste sume constituie cheltuieli de cazare și urmează regimul fiscal al acestora. Astfel, aceste sume nu intră în baza de calcul a impozitului pe veniturile din salarii și a contribuțiilor sociale.

Dacă însă, contravaloarea micului dejun nu este inclusă în prețul cazării ci este percepută separat de cazare, aceasta este asimilată, din punct de vedere fiscal, diurnei.

După cum am arătat, diurna se acordă dacă durata delegării este de cel puțin 12 ore.

Menționăm însă că distingem „durata delegării”, în raport cu care se stabilesc drepturile de diurnă, de „durata timpului de muncă prestat în delegare”, care se calculează după aceleași reguli ca și timpul de muncă prestat în unitate. Astfel, pentru o delegare de 12 ore se va acorda diurnă, ceea ce nu înseamnă că întreaga perioadă va fi considerată timp de muncă.

Exemplu

- *Un salariat care se deplasează 2 ore până la destinația delegării, apoi lucrează 8 ore, apoi se întoarce 2 ore – va avea dreptul la diurnă, dar nu va avea dreptul la ore suplimentare.*

diurna
externă

diurna
externă

4. Delegare/detașare din România în străinătate

Pentru diurna externă, nivelul pentru instituțiile publice este stabilit prin Anexa la Hotărârea Guvernului nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, cu modificările ulterioare.

Iată două exemple de calcul diurnă netaxabilă pentru delegare în străinătate:

Exemple

- a) Un salariat încadrat cu un salariu de bază în cuantum de 3000 lei este detașat transnațional în Belgia într-o lună cu 20 de zile lucrătoare pentru o perioadă de 10 zile.
- Diurna stabilită pentru deplasarea personalului instituțiilor publice în Belgia este de 35 euro/zi. Plafonul de 2,5 ori nivelul pentru instituții publice este 87,5 euro/zi. Se compară această sumă cu limita a 3 salarii de bază de care beneficiază salariatul raportat la numărul de zile lucrătoare din lună și se acordă suma mai mică.
- $3.000 \times 3 / 20 = 450$ lei, unde 20 reprezintă zilele lucrătoare din lună.
- $87,5 \text{ euro} \times 5 \text{ lei/euro} = 437,5 \text{ lei}$
- Diurna (indemnizația de detașare transnațională) de care poate beneficia salariatul fără taxe salariale este în cuantum de 437,5 lei/zi calendaristică.
- Salariatul poate beneficia pentru cele 10 zile de diurnă fără taxe salariale în sumă de 4.380 lei ($437,5 \times 10$).
- b) Un salariat încadrat cu un salariu de bază în cuantum de 2.000 lei și activitate de 6 ore/zi este detașat transnațional în Ungaria într-o lună cu 20 de zile lucrătoare pentru o perioadă de 4 zile.
- Diurna stabilită pentru deplasarea personalului instituțiilor publice în Ungaria este de 35 euro/zi. Plafonul de 2,5 ori nivelul pentru instituții publice este 87,5 euro/zi. Se compară această sumă cu limita a 3 salarii de bază de care beneficiază salariatul raportat la numărul de zile lucrătoare din lună și se acordă suma mai mică.
- $2.000 \times 3 / 20 = 300$ lei, unde 20 reprezintă zilele lucrătoare din lună.
- $87,5 \text{ euro} \times 5 \text{ lei/euro} = 437,5 \text{ lei}$
- Diurna de care poate beneficia salariatul fără taxe salariale este în cuantum de 300 lei/zi calendaristică.
- Salariatul poate beneficia pentru cele 4 zile de detașare transnațională de diurnă fără taxe salariale în sumă de 1.200 lei (300×4).

5. Delegare/detașare din străinătate în România

Conform art. 76 alin. (4) lit. i) din Codul fiscal, indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori nerezidenți, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, nu sunt impozabile pentru partea care nu depășește nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a angajatorului nerezident de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă.



Exemplu

- În România este detașat un salariat din Belgia. Diurna pentru Belgia, stabilită de Anexa la H.G. nr. 518/1995, este de 35 de euro.
- Salariatul detașat în România din Belgia va beneficia de diurnă neimpozabilă în cuantum de 35 de euro.

6. Deductibilitatea diurnei și a cheltuielilor de transport și cazare

În baza art. 25 alin. (2) din Codul fiscal, cheltuielile cu diurna precum și cele de transport și cazare efectuate de angajator sunt deductibile integral la calculul profitului impozabil.

ATENȚIE!

Doar cheltuielile efectuate în baza unui document justificativ sunt cheltuieli deductibile.

7. Diurna acordată altor persoane decât salariații

Se poate acorda diurnă neimpozabilă și netaxabilă cu contribuții sociale, în limita plafonului neimpozabil, următoarelor persoane:

- administratori;
- directori;
- membrii directoratului de la societățile în sistem dualist;
- membrii consiliului de supraveghere de la societățile în sistem dualist;
- manageri care au încheiat contract de management în baza legii.

Plafonul neimpozabil se stabilește astfel:

- în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 remunerații prevăzute în raportul juridic;
- în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a 3 remunerații prevăzute în raportul juridic.

Exemple

- Un administrator de societate își desfășoară activitatea în baza unui contract de mandat în care este menționată o remunerație în cuantum de 1000 lei.
- Administratorul se deplasează în țară în luna mai a anului 2022 pentru o perioadă de 2 zile în interesul societății.
- Diurna stabilită pentru personalul instituțiilor publice în țară este de 20 lei/zi.
- Plafonul de 2,5 ori nivelul pentru instituții publice este 50 lei/zi. Se compară această sumă cu limita a 3 remunerații de care beneficiază administratorul și se acordă suma mai mică.
- $1000 \times 3 / 22 = 136,36$ lei, unde 22 reprezintă zilele lucrătoare din lună.
- Diurna de care poate beneficia administratorul fără taxe salariale este în cuantum de 50 lei/zi calendaristică.
- Administratorul poate beneficia pentru cele 2 zile de diurnă fără taxe salariale în sumă de 100 lei (50 x 2).

- *Administratorul se deplasează în Italia în luna mai a anului 2022 pentru o perioadă de*
- *5 zile în interesul societății.*
- *Diurna stabilită pentru deplasarea personalului instituțiilor publice în Italia este de*
- *35 euro/zi. Plafonul de 2,5 ori nivelul pentru instituții publice este 87,5 euro/zi. Se*
- *compară această sumă cu limita a 3 remunerații de care beneficiază administratorul și*
- *se acordă suma mai mică..*
- *$1.000 \times 3 / 22 = 136,36$ lei, unde 22 reprezintă zilele lucrătoare din lună.*
- *$87,5 \text{ euro} \times 5 \text{ lei/euro} = 437,5$ lei*
- *Diurna de care poate beneficia administratorul fără taxe salariale este în cuantum de*
- *136,36 lei/zi calendaristică.*
- *Administratorul poate beneficia pentru cele 5 zile de deplasare de diurnă fără taxe*
- *salariale în sumă de 682 lei ($136,36 \times 5$).*

8. Reîncadrarea fiscală

Legea nr. 72/2022 pentru anularea unor obligații fiscale și pentru modificarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 315 din 31 martie 2022, a adus cu sine o amnistie fiscală și alte modificări importante de tratament fiscal al cheltuielilor de deplasare.

Astfel, amnistia fiscală pentru sumele plătite salariaților cu titlu de diurnă pentru deplasările pe teritoriile altor țări în perioada 1 iulie 2015 – 2 aprilie 2022, după cum urmează:

- dacă au fost emise decizii de impunere și comunicate contribuabilului, se anulează diferențele de obligații fiscale principale și/sau obligațiile fiscale accesorii. Sumele plătite de contribuabil în baza deciziilor de impunere sau stinse prin altă modalitate se restituie la cererea acestuia;
- dacă nu au fost emise decizii de impunere, organul fiscal nu reîncadrează diurnele și nu emite o decizie de impunere în legătură cu o astfel de reîncadrare;
- dacă au fost emise decizii de impunere, dar nu au fost comunicate, acestea nu se mai comunică, iar obligațiile fiscale se scad din evidența analitică pe plătitor, pe bază de borderou de scădere.

ATENȚIE!

Amnistia fiscală vizează numai diurnele plătite pentru deplasarea în străinătate, nu și în țară.

ITM

Reîncadrarea fiscală a sumelor acordate sub forma indemnizației de delegare, a indemnizației de detașare, inclusiv a indemnizației specifice detașării transnaționale, a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate, primite de salariați, poate fi realizată de organele fiscale în urma controalelor realizate de organele competente ale Inspecției Muncii, prin care se constată situațiile de delegare, detașare, detașare transnațională în care se pot afla salariații, după caz, potrivit legii.

Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, are obligația să confirme, în baza documentelor prezentate de către angajator, natura veniturilor acordate sub forma indemnizației de delegare, indemnizației de detașare, inclusiv a indemnizației specifice detașării transnaționale, prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate din oficiu sau la cererea Agenției Naționale de Administrare Fiscală.

Încetarea de drept a contractului individual de muncă presupune faptul că, fără ca vreuna dintre părți să-și fi exprimat intenția de a pune capăt raportului de muncă, ba uneori chiar împotriva unei astfel de intenții, contractul nu mai poate continua, deoarece a intervenit o împrejurare de care legea leagă încetarea automată a raportului juridic.

1. Cazurile de încetare de drept prevăzute de Codul muncii

Codul muncii cuprinde o serie de cauze de încetare de drept în cuprinsul art. 56. Textul nu epuizează motivele de încetare de drept, deoarece vom mai întâlni astfel de motive și în cuprinsul altor prevederi ale Codului.

În prezent, contractul de muncă încetează de drept în următoarele ipoteze reglementate de Codul muncii:

- a) **La data decesului salariatului sau al angajatorului persoana fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoana juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii** (art. 56 lit. a)

Contractul de muncă nu poate fi executat de către salariat prin reprezentant; obligațiile care decurg dintr-un contract de muncă nu pot fi moștenite. Ele se sting odată cu decesul salariatului.

Cu privire la motivele de dizolvare a unei persoane juridice, trebuie arătat că unele dintre acestea pot fi întâlnite în cazul oricăror persoane juridice, în timp ce altele au caracter specific putând conduce la dizolvarea doar a unor anumite categorii de persoane juridice.

Iată câteva dintre cele mai importante cazuri de dizolvare, specifice și generale, care pot conduce la aplicarea art. 56 lit. a) din Codul muncii:

- împlinirea termenului pentru care s-a constituit persoana juridică angajatoare. Dacă și contractele de muncă fuseseră încheiate pentru aceeași durată determinată, încetarea lor se va produce în temeiul art. 56 lit. i), care prevede încetarea contractului de muncă „**la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată**”;
- împlinirea scopului pentru care persoana juridică s-a constituit sau imposibilitatea atingerii lui;
- scăderea numărului de membri sub limita minimă stabilită de lege, act de înființare sau statut,
- hotărârea adunării generale a persoanei juridice;
- pierderea capitalului social sau micșorarea sa sub minimul legal, în cazul societăților pentru care legea prevede un asemenea minim;
- hotărârea instanței la cererea oricărui asociat pentru motive temeinice precum neînțelegerile grave dintre asociați etc.

cazuri de
dizolvare

Nu intervine încetarea de drept a contractelor individuale de muncă în ipoteza cesiunii dreptului de proprietate asupra unității (Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora).

b) La data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică (art. 56 lit. b))



Declararea morții intervine după o procedură legală destul de anevoioasă, în cazul în care persoana a dispărut. Această ipoteză îl vizează pe salariat mai mult teoretic, deoarece este greu de conceput o continuare a raportului de muncă, pentru o perioadă atât de îndelungată de timp, în condițiile în care acesta nu mai este prezent la muncă.



Punerea sub interdicție a unei persoane intervine în ipoteza în care aceasta și-a pierdut discernământul, deci nu-și mai poate reprezenta în mod corect efectele actelor sale.

c) La data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.

modificare

Acesta este conținutul art. 56 lit. c) după modificarea Codului muncii intervenită prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2018 privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, aprobată cu modificări prin Legea nr. 93/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 354 din 8 mai 2019. Termenul opțiunii salariații de continuare a activității a fost redus de la 60 de zile la 30 de zile.

Observăm că sunt avute în vedere două temeuri de concediere:

I. Pensionarea pentru limită de vârstă

Contractul de muncă încetează:

- la data **împlinirii condițiilor** de vârstă și stagiul de cotizare, în cazul pensionării pentru limită de vârstă;
- la data **comunicării** deciziei de pensie, în cazul pensiei anticipate, a pensiei anticipate parțiale sau a pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare.

Existau însă în practică situații în care angajatorului nu îi comunica nimeni (nici salariatul, nici Casa de pensii) decizia de pensie, astfel încât nu își putea îndeplini obligația de înregistrare a încetării contractului în ReviSal. Această problemă a fost rezolvată prin Legea nr. 76/2022 pentru completarea art. 106 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 333 din 5 aprilie 2022.

ATENȚIE!

Potrivit acestei legi, Casa teritorială de pensii emitentă are obligația de a comunica angajatorului o informare cu privire la emiterea deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, anticipată, anticipată parțială sau de invaliditate. Informarea va cuprinde numele și prenumele persoanei, tipul deciziei de pensionare, precum și data emiterii acesteia.

In cadrul raporturilor de muncă, unele fapte sunt considerate atât de periculoase încât sunt calificate de lege drept infracțiuni și pedepsite cu închisoarea sau amenda penală. Pe parcursul derulării raporturilor de muncă **pot** săvârși infracțiuni atât angajatorul, cât și salariatul. În fiecare caz, raportul de muncă va fi afectat diferit.

Cu privire la cumulul răspunderii penale cu alte forme de răspundere, menționăm:

a) Răspunderea penală poate fi cumulată cu cea contractuală, respectiv cu obligația la plata de despăgubiri. Dacă autor al infracțiunii este salariatul, se va putea angaja răspunderea patrimonială. Dacă autor al infracțiunii este angajatorul, acestuia i se vor putea pretinde, în mod distinct, despăgubiri.

Deci, o parte a raportului de muncă poate răspunde penal pentru fapta sa față de întreaga societate și poate răspunde contractual civil față de cealaltă parte a raportului de muncă.

Uneori, aceste despăgubiri sunt prevăzute chiar prin lege. Astfel, potrivit art. 265 alin. (5) din Codul muncii, în cazul primirii la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane, ca și în cel al primirii la muncă a mai mult de 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, angajatorul va fi obligat să plătească:

despăgubiri

- orice remunerație restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;
- cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzile administrative corespunzătoare;
- cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii.

b) Răspunderea penală a salariatului va putea fi cumulată cu cea disciplinară. Aceasta se va întâmpla ori de câte ori salariatul este găsit vinovat de către instanța penală, dar nu i se aplică pedeapsa condamnării la închisoare.

Exemplu

- *Aceasta s-a putea întâmpla în împrejurări ca următoarele:*
- *– fapta nu prezintă gradul de pericol social al unei infracțiuni;*
- *– salariatul este condamnat la amendă penală;*
- *– salariatul este condamnat la muncă în folosul comunității etc.*

Atragem însă atenția că, în cazul în care angajatorul a depus plângere penală împotriva salariatului, contractul de muncă al acestuia nu se mai suspendă, deoarece art. 52 alin. (1) lit. a) din Codul muncii a fost declarat neconstituțional prin Decizia Curții Constituționale nr. 279/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 431 din 17 iunie 2015.

fără suspendare

Iată, cu titlu de exemplu, cele mai frecvent întâlnite și sancționate dintre faptele penale ce pot fi săvârșite în cadrul raporturilor de muncă.

I 30/002 Infrațiuni

Domeniul (cuvinte-cheie)	Faptă	Pedeapsă penală	Subiectul activ	
Contribuții	Reținerea și neplata, încasarea și neplata, în cel mult 60 de zile de la termenul de scadență prevăzut de lege, a impozitelor și/sau contribuțiilor prevăzute în anexa la Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale	Închisoare de la 1 an la 5 ani sau amendă	Angajatorul	Legea nr. 241/2005, modificată prin O.U.G. nr. 130/2021, art. 6 ¹ (1)
Exercitarea unei profesii fără drept	Exercitarea, fără drept, a unei profesii sau activități pentru care legea cere autorizație ori exercitarea acestora în alte condiții decât cele legale, dacă legea specială aplicabilă prevede sancțiuni penale	Închisoare de la 3 luni la un an sau amendă	Orice persoană	Codul penal, art. 348 și legile penale aplicabile
Gestionari – sectorul public	Crearea de plusuri în gestiune prin mijloace frauduloase	Închisoare de la 6 luni la 3 ani	Gestionarul	Legea nr. 22/1969, art. 35
Gestionari – sectorul public	Nedeclararea în scris, în termenul prevăzut de dispozițiile legale, de către gestionar, a plusurilor din gestiunea sa despre a căror cantitate sau valoare are cunoștință, provenite fără utilizarea de mijloace frauduloase	Închisoare de la o lună la un an sau de la 6 luni la 3 ani	Gestionarul – angajat bugetar	Legea nr. 22/1969, art. 36
Gestionari – sectorul public	Înstrăinarea bunurilor mobile constituite ca garanție fără înștiințarea prealabilă a angajatorului	Închisoare de la 6 luni la un an	Gestionarul – angajat bugetar	Legea nr. 22/1969, art. 37
Greva	Fapta persoanei care, prin amenințări ori prin violente, împiedică ori obligă un angajat sau un grup de angajați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei.	Închisoare de la 3 luni la 2 ani sau amendă	Angajatorul/orice salariat	Legea nr. 62/2011, art. 218 (1)
Greva	Declararea grevei de către organizatori prin constrângerea celor care nu doresc să participe, sau de către categoriile de personal care, potrivit legii, nu pot face greva, ori fără respectarea condiției de asigurare a minim unei treimi din activitate, în cazul unităților pentru care legea prevede o asemenea condiție	Închisoare de la o lună la un an sau amendă	Organizatorii grevei	Legea nr. 62/2011, art. 218 (4)

Potrivit art. 20 din Codul muncii, în afara clauzelor obligatorii prevăzute de art. 17, părțile pot negocia și include și o serie de alte clauze, considerate speciale. Una dintre acestea este clauza de mobilitate.

Astfel, potrivit art. 25 din Codul muncii, prin clauză de mobilitate, părțile, în contractul individual de muncă, stabilesc ca, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz, salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

Cuquantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

Utilizând clauza de mobilitate, angajatorul se pune la adăpost de posibilitatea ca salariatul să invoce abuzul de drept în condițiile unor ordine de deplasare repetate.

Spre deosebire de delegare sau detașare – măsuri dispuse, de regulă, unilateral, dar având caracter temporar – salariatul care a acceptat o clauză de mobilitate își îndeplinește activitatea la locurile de muncă prevăzute în contractul individual de muncă. Deplasări de serviciu vor fi fie intermitente, fie continue pe întreaga durată a contractului individual de muncă.

În acest caz, salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură, deoarece salariatul, în deplasările în interes de serviciu, neaflându-se în delegare sau detașare, nu primește indemnizație de deplasare, drept ce se cuvine, potrivit contractului individual de muncă sau/și contractului colectiv de muncă, celor delegați sau detașați.

După cum s-a decis în practica judiciară, clauza de mobilitate poate presupune atât deplasări „pe teren” ale salariatului, cât și între departamentele, punctele de lucru, sucursalele sau filialele angajatorului.

Prestațiile suplimentare în bani acordate salariatului mobil în baza art. 25 alin. (2) din Codul muncii sunt neimpozabile dacă se încadrează în plafonul de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizația de delegare/detașare, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, dar nu mai mult de 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat.

Plafonul aferent valorii a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat se calculează prin raportarea celor 3 salarii la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile din perioada de desfășurare a activității în altă localitate, în țară sau în străinătate.

Iată câteva exemple de calcul al prestațiilor suplimentare neimpozabile, în cazul salariatului mobil.

Exemplu

- **1) Mobilitate în țară**
- *Un salariat mobil încadrat cu un salariu de bază în cuantum de 3000 lei se deplasează*
- *din București la Ploiești într-o lună cu 20 de zile lucrătoare pentru o perioadă de 2 zile.*



prestații
suplimentare



indemnizația
neimpozabilă

- Diurna stabilită pentru personalul instituțiilor publice în țară este de 20 lei/zi.
- Plafonul de 2,5 ori nivelul pentru instituții publice este 50 lei/zi. Se compară această sumă cu limita a 3 salarii de bază de care beneficiază salariatul raportat la numărul de zile lucrătoare din lună și se acordă suma mai mică.
- $3.000 \times 3/20 = 450$ lei, unde 20 reprezintă zilele lucrătoare din lună.
- Prestațiile suplimentare netaxabile sunt în sumă de 50 lei/zi calendaristică.
- Prestațiile suplimentare pentru mobilitate de care poate beneficia salariatul mobil fără taxe salariale sunt în cuantum de 50 lei/zi.
- Salariatul poate beneficia pentru cele 2 zile de deplasare de prestații suplimentare pentru mobilitate fără taxe salariale în sumă de 100 lei (50×2).

2) Mobilitate în străinătate

- a) Un salariat mobil încadrat cu un salariu de bază în cuantum de 3000 lei se deplasează din România în Franța într-o lună cu 20 de zile lucrătoare pentru o perioadă de 4 zile.
- Diurna stabilită pentru deplasarea personalului instituțiilor publice în Franța este de 35 euro/zi. Plafonul de 2,5 ori nivelul pentru instituții publice este 87,5 euro/zi. Se compară această sumă cu limita a 3 salarii de bază de care beneficiază salariatul.
- $3.000 \times 3/20 = 450$ lei, unde 20 reprezintă zilele lucrătoare din lună.
- $87,5 \text{ euro} \times 5 \text{ lei/euro} = 437,5$ lei
- Prestațiile suplimentare pentru mobilitate de care poate beneficia salariatul mobil fără taxe salariale sunt în cuantum de 437,5 lei/zi.
- Salariatul poate beneficia pentru cele 4 zile de deplasare de prestații suplimentare pentru mobilitate fără taxe salariale în sumă de 1.750 lei ($437,5 \times 4$).
- b) Un salariat mobil încadrat cu un salariu de bază în cuantum de 2.550 lei se deplasează din România în Franța într-o lună cu 20 de zile lucrătoare pentru o perioadă de 4 zile.
- Diurna stabilită pentru deplasarea personalului instituțiilor publice în Franța este de 35 euro/zi. Plafonul de 2,5 ori nivelul pentru instituții publice este 87,5 euro/zi. Se compară această sumă cu limita a 3 salarii de bază de care beneficiază salariatul raportat la numărul de zile lucrătoare din lună și se acordă suma mai mică.
- $2.550 \times 3/20 = 382,5$ lei, unde 20 reprezintă zilele lucrătoare din lună.
- $87,5 \text{ euro} \times 5 \text{ lei/euro} = 438$ lei
- Prestațiile suplimentare pentru mobilitate de care poate beneficia salariatul mobil fără taxe salariale sunt în cuantum de 382,5 lei/zi.
- Salariatul poate beneficia pentru cele 4 zile de deplasare de prestații suplimentare pentru mobilitate fără taxe salariale în sumă de 1.530 lei ($382,5 \times 4$).

În practica judecătorească s-a ridicat problema valabilității clauzelor de mobilitate negociate cu consilierii juridici având calitatea de funcționari publici. Prin Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 78/2007, publicată în Monitorul Oficial nr. 553 din 22 iulie 2008, s-a decis că nu se pot negocia de către consilierii juridici cu statut de funcționari publici prestațiile suplimentare reprezentând clauza de mobilitate și clauza de confidențialitate, în condițiile prevăzute de art. 25 și 26 din Codul muncii, însă această categorie profesională poate beneficia de sporuri salariale în condițiile stabilite prin acte normative de salarizare a funcționarilor publici și de legislația specifică autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea.



Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările ulterioare, consacră Titlul III temeii Timpului de muncă. În cuprinsul dispozițiilor art. 111 – 158, legea realizează transpunerea în sistemul românesc de drept a dispozițiilor Directivei nr. 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Potrivit art. 111 din Codul muncii, timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Reglementarea românească transpune Directiva europeană 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Timpul de lucru trebuie să răspundă atât necesităților angajatorului care va fi interesat în primul rând ca salariatul său să lucreze suficient de mult și de organizat pentru a realiza obiectivele primului, cât și necesităților angajatului legate de protecția sănătății, de asigurarea alternanței firești între efort și odihnă.

De aceea, reglementările referitoare la timpul de lucru trebuie înțelese într-o strânsă legătură cu cele privind timpul de odihnă



1. Perioade care constituie timp de muncă

Timpul de muncă nu include numai perioadele în care se muncește efectiv, ci și perioade în care salariatul se află la sediul unității, la dispoziția angajatorului, și așteaptă punerea la dispoziție a echipamentelor de producție, repararea echipamentelor, își așteaptă schimbul etc.

Exemplu

- *Constituie timp de muncă:*
- *perioadele în care salariatul așteaptă marfa, clienții, beneficiarii*
- *perioada de gardă*
- *formarea profesională cu scoatere din producție*
- *activități pe teren*
- *timpul alocat sănătății și securității în muncă*

În cazul salariatului care prestează muncă la domiciliu sau a telesalariatului, durata timpului de muncă este mai dificil de stabilit, dar legea nu distinge, astfel încât reglementările care limitează timpul de muncă trebuie în egală măsură aplicate și în cazul acestor categorii de lucrători.

Problemă

O societate care utilizează servicii call center impune salariaților realizarea unor operații prealabile momentului de începere a programului efectiv de lucru. Se poate considera că timpul de muncă începe din momentul de lucru cu publicul?

Răspuns

Nu. Activitatea de pregătire a programului de lucru cu publicul (activitatea de logare, operațiile prealabile deschiderii ghișeului, pregătirea mărfii înainte de începerea vânzării efective etc.) sunt incluse în timpul de muncă.

2. Perioade care nu constituie timp de muncă

deplasarea
spre casă

Nu intră în componența timpului de muncă perioada în care salariatul se deplasează spre casă. Deși un eventual accident produs în acest interval ar constitui accident de traseu, în condițiile Legii sănătății și securității în muncă nr. 319/2006, art. 30 alin. (1) din lege prevede că este accident de muncă și accidentul de traseu, dacă deplasarea s-a făcut în timpul și pe traseul normal de la domiciliul lucrătorului la locul de muncă organizat de angajator și invers.

Dar timpul de muncă nu coincide cu intervalul în care lucrătorul trebuie protejat sub aspectul sănătății și securității în muncă. Așadar, deplasarea spre casă nu constituie timp de muncă.

Similar (dar în același timp ceva mai complicat), nici perioada în care salariatul se deplasează spre locul de delegare, chiar aflat în altă localitate, nu constituie timp de muncă.

practică
judecătorească
europeană

Cu toate acestea, trebuie să semnalăm o evoluție interesantă în jurisprudența europeană, prin Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene în cauza C 266/14. În speță, un număr de lucrători își desfășurau activitatea pentru centrele regionale ale societății, activitate ce consta în menținerea în stare de funcționare a dispozitivelor de securitate din locuințe și din spațiile industriale. Ei se deplasau de la domiciliu la sediul regional, și apoi de la acesta la clienți. Timpul de muncă era considerat perioada de când ajungeau la angajator (la sediul regional) și până se întorceau de la ultimul client. La un moment dat însă, sediile regionale s-au desființat, astfel încât lucrătorilor li s-a pretins să presteze activitățile de întreținere la solicitare, venind de la domiciliu. Perioadele alocate deplasării nu au mai fost socotite de către angajator ca timp de muncă, ci acesta a calculat timpul de muncă numai din momentul în care lucrătorul sosea la client și până finaliza lucrarea. Dar, pe parcursul unei zile, lucrătorii puteau face numeroase astfel de deplasări.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a considerat că în împrejurări în care lucrătorii nu au un loc de muncă fix sau obișnuit, timpul de deplasare pe care acești lucrători îl consacră deplasărilor zilnice de la domiciliu la locurile în care se află primul și, respectiv, ultimul client desemnați de angajator constituie „timp de lucru”.

Nu constituie timp de muncă:

- pauza de masă, dacă în contractul colectiv de muncă nu se prevede altfel;
- perioadele de șomaj tehnic;
- perioadele în care salariatului i se poate solicita revenirea la lucru;
- intervalul de echipare și dezechipare, dacă nu se prevede altfel în contractul colectiv de muncă.

3. Durata normală a timpului de muncă

Durata normală a timpului de lucru este stabilită de art. 112 alin. (1) din Codul muncii la 8 ore pe zi, respectiv 40 de ore pe săptămână. În durata normală a timpului de lucru nu intră, în mod obișnuit, timpul consumat cu echiparea și dezechiparea la începutul și sfârșitul programului.

Cum Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru face referire doar la durata maximă a săptămânii de lucru, anume 48 de ore pe săp-

Incepând cu 9 martie 2022, starea de alertă a încetat, iar restricțiile adoptate pentru prevenirea și combaterea pandemiei de COVID-19 au fost ridicate. O parte din măsurile adoptate în timpul crizei Covid au încetat cu această dată, în timp ce altele vor continua pe o durată limitată.

a) Măsuri care au încetat odată cu starea de alertă

– Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, publicată în Monitorul Oficial nr. 396 din 15 mai 2020 – a impus o serie de **măsuri temporare, care au încetat odată cu starea de alertă**. Ca urmare, între altele, telemunca nu se mai poate dispune unilateral de către angajator, iar salariații nu mai beneficiază de zi liberă pentru vaccinare.

Prin Decizia nr. 50/2022, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 291 din 25 martie 2022, Curtea Constituțională a declarat neconstituționalitatea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 192/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020, precum și pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă. Motivul admiterii excepției de neconstituționalitate a constat în faptul că Guvernul nu obținuse în timp util avizul Consiliului Legislativ. De semnalat totuși că ordonanța a ieșit oricum din vigoare, odată cu încetarea stării de alertă, ceea ce face ca efectele declarării neconstituționalității acesteia să fie limitate.

– **Plata indemnizației de șomaj tehnic din bugetul asigurărilor pentru șomaj a încetat**, iar Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 2/2022 privind 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, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 61 din 20 ianuarie 2022, și-a încetat aplicabilitatea.

Firește, contractele de muncă pot fi în continuare suspendate pentru șomaj tehnic, în baza art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, cu plata indemnizației din fondurile angajatorului. În plus, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2022 privind stabilirea unor măsuri de protecție socială a salariaților în contextul conflictului armat din Ucraina, precum și ca urmare a sancțiunilor internaționale aplicate Federației Ruse și Belarusului, publicată în Monitorul Oficial nr. 340 din 7 aprilie 2022, a instituit un nou tip de șomaj tehnic, cu plata indemnizației de la bugetul asigurărilor pentru șomaj, până la data de 31 decembrie 2022.

– Hotărârea Comitetului Național pentru Situații de Urgență nr. 16/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 230 din data de 8 martie 2022, a abrogat Hotărârea Comitetului Național pentru Situații de Urgență nr. 6/2022 privind procedura de aprobare a regulilor de aplicare a măsurii carantinei asupra persoanelor. Ca urmare, **nu se mai acordă concedii medicale cod 07 pentru contactii Covid-19**.

Codul 51 se acordă în continuare.

– **Nu se mai acordă zile libere pentru supravegherea copiilor în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 110/2021**. Aceasta este consecința faptului că Ordinul nr. 3343/2022, publicat în Monitorul Oficial nr. 230 din 8 martie 2022, a abrogat Ordinul ministrului educației și al ministrului sănătății, interimar, nr. 5.338/2.015/2021

pentru aprobarea măsurilor de organizare a activității în cadrul unităților/instituțiilor de învățământ în condiții de siguranță epidemiologică pentru prevenirea îmbolnăvirilor cu virusul SARS-CoV-2.

b) Măsuri care continuă pe o durată limitată

– **Măsura *kurzarbeit***, reglementată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă se aplică pe o perioadă de până la 3 luni de la data încetării ultimei perioade în care a fost instituită starea de urgență/alertă/asediu. Măsura va lua sfârșit la 9 iunie 2022.

– **Valabilitatea contractelor colective de muncă** a fost prelungită prin Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19; ea va înceta pe 6 iunie 2022.

Menționăm că, în cazul contractelor colective de muncă ce s-au prelungit automat pe durata stării de alertă, părțile au obligația inițierii negocierii colective în termen de 45 de zile de la încetarea stării de alertă, în condițiile legii, adică până la 22 aprilie 2022.

c) Măsuri care rămân în vigoare

– **Posibilitatea angajatorului de a susține telesalariații în limita unui plafon de 400 de lei.**

Art. 76 alineatul (4), lit. w) introdusă în Codul fiscal prin Legea nr. 296/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 1269 din 21 decembrie 2020, rămâne în vigoare. Potrivit acestui text, angajatorul poate acorda telesalariaților o sumă neimpozabilă și netaxabilă cu contribuții sociale de până la 400 de lei pentru susținerea cheltuielilor cu utilitățile la locul în care angajații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, corespunzător numărului de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă.

– **Concediul părinților copilului în carantină**

Potrivit Legii nr. 73/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicate în Monitorul Oficial nr. 315 din 31 martie 2022, în cazul copilului pentru care s-a dispus măsura carantinei sau a izolării în condițiile Legii nr. 136/2020, asigurării pentru care nu se dispune măsura carantinei sau a izolării au dreptul la concediu și indemnizație pentru supravegherea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 18 ani.

Indemnizația pentru acest concediu se acordă pe baza certificatului de concediu medical eliberat de medicul curant sau, după caz, de medicul de familie care a luat în evidență și a monitorizat aceste persoane, pentru o perioadă stabilită în funcție de evoluția bolii și durata monitorizării. Indemnizația este de 100% din baza de calcul stabilită conform art. 10 din O.U.G. nr. 158/2005 și se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, publicată în Monitorul Oficial nr. 209 din 14 martie 2020, și formează obiect de reglementare pentru Ordonanța 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, publicată în Monitorul Oficial nr. 790 din 28 august 2020;

supraveghere
copii care
învată online

h) pentru participarea în birourile electorale și secțiile de votare. Conform art. 11 alin. (9) din Legea nr. 135/2020 privind stabilirea datei alegerilor pentru autoritățile administrației publice locale din anul 2020, precum și a unor măsuri pentru buna organizare și desfășurare a acestora, publicată în Monitorul Oficial nr. 626 din 16 iulie 2020, la cererea salariaților, angajatorul are obligația să acorde membrilor birourilor electorale ale secțiilor de votare, la cerere, o zi liberă plătită de la locul de muncă, în ziua următoare zilei votării, pe baza adevărții eliberate în acest sens de către biroul electoral de circumscripție sau Autoritatea Electorală Permanentă, după caz;

birouri
electorale

i) în cazul incapacității de muncă, atunci când salariatul nu îndeplinește condiția stagiului de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de sănătate pentru concedii și indemnizații. Într-adevăr, îndeplinirea condiției stagiului de cotizare generează dreptul salariatului la concediu medical, potrivit Ordonanței de urgență nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.074 din 29 noiembrie 2005, cu modificările ulterioare. Concediul medical suspendă de drept contractul individual de muncă, potrivit art. 50 lit. b) din Codul muncii. Dar dacă salariatul nu îndeplinește condiția pentru a beneficia de concediul și indemnizația de incapacitate de muncă, contractul nu se suspendă. Totuși, salariatul nu poate munci, fiind în incapacitate temporară de muncă, atestată prin certificat medical. În acest caz, el va beneficia de motivarea absențelor (care, deci, nefiind absențe nemotivate, nu vor putea conduce la suspendarea contractului de muncă, în temeiul art. 51 alin. (2) din Codul muncii). Ca urmare, în această ipoteză, salariatul va beneficia de zile libere neplătite, care nu suspendă contractul de muncă;

fără
stagii

j) similar, constituie zile libere neplătite, zilele de incapacitate temporară de muncă, în lipsa veniturilor. Stagiul minim necesar pentru acordarea concediului și indemnizației de incapacitate temporară de muncă este de 22 de zile în ultimele 12 luni anterioare acordării concediului medical. Baza de calcul al indemnizației de incapacitate temporară de muncă se calculează raportat la veniturile realizate în ultimele 6 luni anterioare acordării concediului medical. Se poate însă întâlni situația în care salariatul are stagiu de cotizare, dar nefiind realizat în ultimele 6 luni, indemnizația de incapacitate temporară de muncă va fi zero. În acest caz, absențele de la locul de muncă sunt motivate, dar salariatul nu va beneficia de indemnizație de incapacitate temporară de muncă. El va avea zile libere neplătite, cu statut de absențe motivate;

fără
venituri

k) concediul pentru accident de muncă sau boală profesională, în ipoteza cumulului de funcții. Plata indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă determi-

cumul
de funcții

Z 20/006 Zile libere

cumul de funcții	nată de un accident de muncă se realizează în baza certificatului medical, doar de către angajatorul unde a avut loc accidentul de muncă. Dar incapacitatea temporară de muncă face ca salariatul să nu poată munci nici la angajatorul unde cumulează. Aici, el nu va beneficia de indemnizație sau concediu, dar absențele vor fi motivate – iată așadar o nouă ipoteză în care salariatul beneficiază de zile libere, care nu suspendă contractul individual de muncă;
vaccin	l) ziua liberă acordată salariatului care se vaccinează, care s-a acordat pe parcursul stării de alertă, în condițiile Legii nr. 221/2021 pentru completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, publicată în Monitorul Oficial nr. 732 din 26 iulie 2021;
autorecenzare	m) ziua liberă acordată pentru autorecenzare, în condițiile Ordonanței de urgență 19/2020 privind organizarea și desfășurarea recensământului populației și locuințelor din România în anul 2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 106 din 12 februarie 2020. Autorecenzarea este acțiunea prin care înregistrarea informațiilor cuprinse în programul de observare al recensământului pentru o anumită unitate statistică este efectuată de către persoana însăși. Persoanele salariate care se autorecenzază prin intermediul internetului au dreptul la o zi liberă, plătită, în scopul încurajării utilizării cu predilecție a acestei metode. Dovada autorecenzării on-line se realizează prin prezentarea codului de confirmare a încheierii cu succes a autorecenzării. Codul de confirmare a încheierii cu succes a autorecenzării este generat automat de soluția informatică funcțională pe site-ul recensământului pentru fiecare formular individual transmis cu succes către baza de recensământ RPL2021. Angajatorii persoanelor care fac dovada autorecenzării on-line au obligația de a le acorda acestora ziua liberă, plătită, la o dată stabilită de comun acord cu persoanele îndreptățite. Ziua liberă plătită se acordă în termen de maximum 12 luni de la data realizării cu succes a autorecenzării. Se acordă o singură zi liberă, plătită, unei persoane salariate, indiferent dacă aceasta a realizat autorecenzarea on-line pentru sine și pentru alți membri ai gospodăriei, sau pentru alte persoane. Recensământul a fost amânat pentru anul 2022, astfel încât ziua liberă plătită va fi acordată până cel târziu în luna mai a anului 2023.

Enumerarea de mai sus are caracter exemplificativ; instituția zilelor libere este folosită abundant de legiuitor, în acte normative dintre cele mai diverse.