

### III. Relația de muncă

Atât Codul muncii, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 283/2022, cât și noua Lege privind dialogul social nr. 367/2022 – utilizează și conceptul de **lucrător**.

Astfel, Codul muncii face referire la raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale. Textul nu cuprinde însă o definiție sau o enumerare a acestor raporturi de muncă.

Legea privind dialogul social definește în mod distinct:

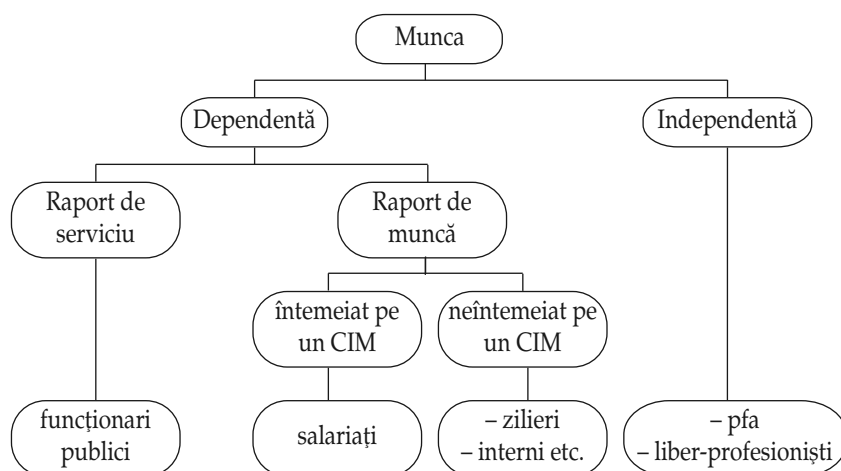
- angajat/lucrător – persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport de serviciu, precum și cea care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;
- lucrător independent – persoana care desfășoară o activitate, meserie sau profesie independentă, are calitatea de asigurat în sistemul public de asigurări sociale și/sau care nu are calitatea de angajator



Textele de lege nu sunt clare. Totuși, din corelarea dispozițiilor acestor acte normative decurge că există trei categorii de lucrători:

- lucrători care prestează munca în temeiul unui contract individual de muncă (salariații). Acestora li se aplică în întregime Codul muncii;
- lucrători care muncesc în baza unui raport juridic de muncă neîntemeiat pe un contract individual de muncă. În această categorie intră, de exemplu, internii (a se vedea Legea nr. 176/2018 privind internshipul), zilierii (a se vedea Legea nr. 52/1011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri) sau lucrătorii culturali (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 21/2023 privind Statutul lucrătorului cultural profesionist). Acestora li se aplică legislația specială și anumite dispoziții din Codul muncii (anume, art. 278<sup>1</sup> și 278<sup>2</sup>);
- lucrătorii independenți. Acestora nu li se aplică Codul muncii, dar beneficiază de anumite prevederi ale Legii privind dialogul social.

Astfel, de exemplu, Legea nr. 367/2022 prevede la art. 3 alin. (1) că lucrătorii independenți, în condițiile legii, au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și/sau să adere la un sindicat.



Iată un tablou al categoriilor de personal care își desfășoară activitatea în diferite te-meieri juridice:

## A 10/012 Angajarea în muncă

Persoane care prestează activitatea	Reglementarea aplicabilă	Au contract de muncă?
Administratori S.A.	Legea societăților nr. 31/1990	Nu (contract de mandat)
Administratori S.R.L.	Legea societăților nr. 31/1990	Da
Asistenți maternali	H.G. nr. 679/2003 privind condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist	Contract de muncă cu caracter special
Avocați salarizați	H.G. nr. 64/2011 privind adoptarea Statutului profesiei de avocat	Nu (contract de salarizare)
Bone	Legea nr. 167/2014 privind exercitarea profesiei de bonă	Contract de muncă sau contract civil
Cadre militare	Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare	Nu
Cooperatori	Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției	Convenție de muncă
Demnitari	Art. 16 alin. (3) din Constituție	Nu
Funcționari publici	O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ	Nu
Interni	Legea nr. 176/2018 privind internshipul	Nu
Lucrători temporari	Codul muncii, H.G. nr. 1.256/2011	Da
Lucrători culturali	O.U.G. nr. 21/2023 privind Statutul lucrătorului cultural profesionist	Nu (contract de cesiune a drepturilor de autor sau contract de desfășurare a activității culturale)
Magistrați	Legea nr. 303/2022 privind Statutul judecătorilor și al procurorilor	Nu
Navigatori	O.U.G. nr. 55/2022 pentru reglementarea muncii în domeniul maritim	Da
Persoane fizice autorizate	O.U.G. nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale	Nu
Personal clerical	Legea nr. 489/2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor	Nu (raporturi statutar-canonice)
Polițiști, polițiști din penitenciare	Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, Legea nr. 145/2019 privind Statutul polițiștilor de penitenciare	Nu
Prestatori casnici	Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului	Nu
Soldați și gradați profesioniști	Legea nr. 384/2006 privind statutul soldaților și gradaților profesioniști	Nu
Sportivi profesioniști	Ordinul nr. 631/2017 privind aprobarea modelului-cadru al contractului de activitate sportivă	Nu (contract de activitate sportivă)
Stagiari	Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior	Da
Telesalariați	Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă	Da
Ucenici	Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă	Da
Voluntari	Legea nr. 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România	Nu
Zilieri	Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri	Nu

Din punct de vedere fiscal, indemnizația de delegare (diurna) acordată în perioada în care salariatul este delegat în localitatea de domiciliu reprezintă venit salarial taxat cu impozit și contribuții sociale.

### Problema 2

Cum se plătește munca suplimentară prestată de către salariatul aflat în deplasare?

### Răspuns

Reglementările privind timpul de muncă sunt identice în cazul salariatului care își desfășoară munca în unitate și al salariatului trimis în delegație. Astfel, și salariatului aflat în delegație trebuie să i se asigure dreptul la repausul zilnic de minimum 12 ore între două zile consecutive de lucru, ca și repausul săptămânal de minimum 48 de ore. Când privește orele suplimentare, acestea vor fi compensate după aceleași reguli ca și cum ar fi fost prestate în firmă, respectiv fie prin compensare cu timp liber corespunzător, fie prin plata unui spor la salariu de minimum 75% din salariul de bază, în condițiile art. 122 alin. (2) din Codul muncii.

ore  
suplimentare

## II. Drepturile personalului autorităților și instituțiilor publice

În cazul personalului autorităților și instituțiilor publice, indiferent de finanțarea acestora, drepturile personalului, pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului, se stabilesc:

- 1) pentru deplasările în localitate sau în afara localității, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 714/2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului, publicată în Monitorul Oficial nr. 797 din 18 septembrie 2018, și Ordinului nr. 1.235/2023 pentru actualizarea cuantumului indemnizației de delegare/detașare și a cuantumului alocației de cazare prevăzute în anexa la Hotărârea Guvernului nr. 714/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 261 din 29 martie 2023;
- 2) pentru deplasările în străinătate, potrivit H.G. nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, cu modificările și completările ulterioare.

### 1. Indemnizația de deplasare în țară

Această categorie de personal are dreptul la o indemnizație zilnică de delegare sau de detașare de 23 de lei.

23 lei

Numărul zilelor calendaristice în care persoana se află în delegare se calculează de la data și ora plecării până la data și ora înapoierii mijlocului de transport din și în localitatea unde își are locul permanent de muncă, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de delegare. Pentru delegarea cu o durată de o singură zi, precum și pentru ultima zi, în cazul delegării pentru mai multe zile, indemnizația se acordă numai dacă durata delegării este de cel puțin 12 ore.



Persoana care în perioada delegării/detașării își pierde temporar capacitatea de muncă, pe timpul incapacității, pe lângă indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, beneficiază de indemnizația de delegare/detașare.

## 2. Indemnizația de deplasare în străinătate



Diurna este acordată salariaților trimiși în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar acordată și stabilită în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 518/1995, publicată în Monitorul Oficial nr. 154 din 19 iulie 1995, cu modificările ulterioare; aceasta are rolul de acoperire a cheltuielilor de hrană, a celor mărunte uzuale, precum și a costului transportului în interiorul localității în care își desfășoară activitatea salariatul, indemnizație zilnică în valută. Diurna în valută se diferențiază pe două categorii și se acordă la nivelul prevăzut pentru fiecare țară în care are loc deplasarea.

**Diurna în valută** se acordă astfel:

- în cazul folosirii ca mijloc de transport a avionului, diurna se va acorda pe perioada cuprinsă între momentul decolării avionului, la plecarea în străinătate, și momentul aterizării avionului, la sosirea în țară, și de pe aeroporturile care constituie puncte de trecere a frontierei de stat a României;

diurna în valută

- în cazul folosirii ca mijloc de transport a trenului sau mijloacelor auto, diurna se va acorda pe perioada cuprinsă între momentul trecerii cu trenul sau cu mijloacele auto prin punctele de trecere a frontierei sau de stat a României, atât la plecarea în străinătate, cât și la înapoierea în țară.

Vă atragem atenția că **pentru fracțiunile de timp care nu însumează 24 de ore** diurna se acordă astfel:

- în cuantum reprezentând 50% pentru o perioadă de până la 12 ore;
- în cuantum reprezentând 100% pentru perioada care depășește 12 ore.

Documentele care stau la baza înregistrărilor în contabilitate pot dobândi calitatea de document justificativ numai în condițiile în care furnizează toate informațiile prevăzute de normele legale în vigoare.

## 3. Cheltuielile de transport

Personalul autorităților și instituțiilor publice, delegat sau detașat în localități situate la distanțe mai mari de 5 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă, are dreptul la decontarea cheltuielilor de transport dus-întors, după cum urmează:

- a) la călătoria cu avionul, pe orice distanță, clasa economică sau cursă low-cost, cu aprobarea prealabilă a conducătorului autorității sau instituției publice;
- b) la călătoria cu orice fel de tren, după tariful clasei a II-a, pe distanțe de până la 300 km, și după tariful clasei I, pe distanțe mai mari de 300 km;
- c) la călătoria cu navele de călători, după tariful clasei I;
- d) la călătoria cu mijloace de transport auto și transport în comun;
- e) la călătoria cu mijloace de transport auto ale autorităților sau instituțiilor publice, dacă acestea au asemenea posibilități, cu încadrarea în consumurile lunare de combustibil, stabilite potrivit legii;
- f) la călătoria cu autoturismul aflat în proprietatea sau folosința angajatului.

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, astfel cum a fost modificată prin Ordinul nr. 1.235/2023, 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 265 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 265 lei/zi.

265 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 3.500 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 23 lei/zi. Plafonul de 2,5 ori nivelul pentru instituții publice este 57,5 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.*
- *$3.500 \times 3 / 20 = 525$  lei, unde 20 reprezintă zilele lucrătoare din lună.*
- *Diurna de care poate beneficia salariatul fără taxe salariale este în cuantum de 57,5 lei/zi calendaristică.*
- *Salariatul poate beneficia pentru cele 2 zile de diurnă fără taxe salariale în sumă de 115 lei (57,5 x 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 beneficiază de pauză de masă de 1 h în ziua în care este delegat. Pauza de masă nu a fost inclusă de angajator în timpul de lucru. La stabilirea duratei delegării în funcție de care se acordă diurna, perioada pauzei de masă va fi luată în considerare, dar nu constituie timp de lucru.*

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 ( $300 \times 4$ ).

#### 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:

- (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 remunerații prevăzute în raportul juridic;
- (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 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 1.000 lei.
- Administratorul se deplasează în țară în luna mai a anului 2023, pentru o perioadă de 2 zile în interesul societății.
- Diurna stabilită pentru personalul instituțiilor publice în țară este de 23 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.
- $1.000 \times 3 / 22 = 136,36$  lei, unde 22 reprezintă zilele lucrătoare din lună.
- Diurna de care poate beneficia administratorul fără taxe salariale este în cuantum de 57,5 lei/zi calendaristică.
- Administratorul poate beneficia pentru cele 2 zile de diurnă fără taxe salariale în sumă de 115 lei ( $57,5 \times 2$ ).

- *Administratorul se deplasează în Italia în luna mai a anului 2023 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 operează 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.

Prin Ordinul nr. 874/2023, publicat în Monitorul Oficial nr. 395 din 9 mai 2023, a fost aprobată procedura de aplicare a prevederilor din Legea nr. 72/2022 privind reîncadrarea diurnei și a indemnizației de mobilitate.

**a) Verificarea, de către Inspectia Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, a situațiilor declarate de angajatori privind delegarea, detașarea sau detașarea transnațională în care se află salariații, după caz, potrivit legii**

Inspectoratele teritoriale de muncă procedează, în cadrul controalelor realizate, la constatarea situațiilor de delegare, detașare, detașare transnațională în care se pot afla salariații, după caz, potrivit legii, sau a nerespectării prevederilor legale incidente pentru situațiile menționate și încheie procese-verbale de control și, după caz, procese-verbale de constatare și sancționare a contravențiilor.

**ATENȚIE!**

Inspectoratele teritoriale de muncă confirmă natura veniturilor acordate sub forma indemnizației de delegare, detașare, inclusiv a indemnizației specifice detașării transnaționale, și a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate, în baza documentelor prezentate de către angajator.

Angajatorul trebuie să acorde atenție întocmirii documentelor în baza cărora dispune detașarea, detașarea transnațională, delegarea și deplasarea salariaților în baza clauzei de mobilitate.

Inspectoratele teritoriale de muncă efectuează controale privind încadrarea deplasărilor salariaților:

- 1) la cererea autorităților și instituțiilor publice sau a oricăror altor entități;
- 2) din oficiu, ca urmare a acțiunilor de control proprii.

Procese-verbale de control și procese-verbale de constatare și sancționare a contravențiilor se transmit de inspectoratele teritoriale de muncă către organele fiscale teritoriale ale Agenției Naționale de Administrare Fiscală, în termen de maximum 45 de zile lucrătoare de la data încheierii, pentru a fi avute în vedere în cadrul eventualelor acțiuni de inspecție fiscală care vor fi efectuate la angajatorii în cauză.

procese-verbale

**b) Reîncadrarea fiscală a sumelor acordate sub forma indemnizației de delegare, detașare, inclusiv a indemnizației specifice detașării transnaționale, și a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate, primite de salariați, realizată de către organele fiscale teritoriale ale Agenției Naționale de Administrare Fiscală**

Organele fiscale selectează, în baza analizei de risc, contribuabilii la care inspectoratele teritoriale de muncă au efectuat controale specifice și pentru care actele de control au fost transmise către Agenția Națională de Administrare Fiscală.

Organele fiscale fundamentează constatările în ceea ce privește impozitul pe venit și contribuțiile sociale, ținând cont de constatările efectuate de Inspectia Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, cu privire la natura veniturilor acordate salariaților sub forma indemnizației de delegare, detașare, inclusiv a indemnizației specifice detașării transnaționale, și a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate.

În situația în care sunt identificate situații de delegare/detașare/detașare transnațională, precum și de acordare a prestației suplimentare în baza clauzei de mobilitate pentru confirmarea naturii veniturilor realizate de salariații contribuabililor supuși contro-

lului, organele fiscale solicită inspectoratelor teritoriale de muncă, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la data finalizării analizei de risc sau data încheierii procesului-verbal ca urmare a controlului inopinat realizat, efectuarea de verificări pentru constatarea faptului că salariații se află într-adevăr în delegare, detașare sau mobilitate.

reîncadrarea  
fiscală

După primirea actelor de control de la inspectoratele teritoriale de muncă, ANAF poate efectua acțiuni de inspecție fiscală în care dispune, după caz, reîncadrarea fiscală a sumelor acordate sub forma indemnizației de delegare, detașare sau mobilitate.

## 9. Înregistrarea diurnei în Declarația 112

Conform Ordinului 165/2023, începând cu veniturile aferente lunii ianuarie a anului 2023, diurna se înregistrează în declarația 112 atât cea impozabilă, cât și cea neimpozabilă.

Diurna neimpozabilă se înregistrează în declarația 112 în totalul de la rândul 8.4 și defalcat, în funcție de încadrarea deplasării salariatului în detașare, delegare sau detașare transnațională, după cum urmează:

diurna  
neimpozabilă

- la rândul 8.4.1 se înregistrează indemnizațiile de delegare neimpozabile, conform art. 76 alin. (4) lit. h) din Codul fiscal;
- la rândul 8.4.2 se înregistrează indemnizațiile de detașare neimpozabile, conform art. 76 alin. (4) lit. h) din Codul fiscal;
- la rândul 8.4.3 se înregistrează indemnizațiile specifice detașării transnaționale neimpozabile, conform art. 76 alin. (4) lit. h) din Codul fiscal

### Problemă

În ce lună se înregistrează diurna în declarația 112?

### Răspuns:

Conform art. 76 alin. (6) și (7) din Codul fiscal: indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, impozabile, primite pe perioada delegării în altă localitate, în România și în străinătate, se consideră venituri aferente lunii în care se aprobă decontul. Impozitul se calculează și se reține prin cumularea cu veniturile din salarii și asimilate salariilor aferente lunii respective, iar plata impozitului la bugetul de stat se efectuează lunar sau trimestrial, potrivit prevederilor art. 80 și 82, după caz.

Pentru indemnizații și orice alte sume de aceeași natură, impozabile, primite pe perioada detașării/deplasării, potrivit prevederilor alin. (2) lit. k)-n), impozitul se calculează și se reține la fiecare plată, iar plata impozitului la bugetul de stat se efectuează lunar sau trimestrial, potrivit prevederilor art. 80 și 82, după caz.

Așadar, în ceea ce privește luna în care se înregistrează diurna în declarația 112, trebuie să distingem între două situații:

două  
ipoteze

- 1) situația perioadei în care salariatul a fost delegat, când diurna se înregistrează în declarația 112 în luna în care se aprobă decontul;
- 2) situația perioadei de detașare sau detașare transnațională, când diurna se înregistrează în declarația 112 în luna efectuării plății acesteia.

de Inspectia Muncii și inspectoratele teritoriale de muncă, respectând cerințele tehnice și de autentificare.

Această notificare nu este o solicitare, în sensul că nu se solicită inspectoratului teritorial de muncă o aprobare, dar notificarea trebuie să fie în toate cazurile motivată.

În situația în care angajatorul care a detașat salariații în România formulează notificarea de mai sus și nu primește observații/solicitări din partea ITM, salariații detașați nu vor beneficia de toate condițiile de muncă întocmai ca un salariat român, ci vor beneficia doar de același drepturi de bază de care beneficiau și până la 12 luni.

**iv) După 18 luni sau, dacă nu s-a depus notificarea de mai sus, după 12 luni,** salariatul are regimul drepturilor extinse, adică beneficiază de drepturile unui lucrător român, cu excepția celor asociate încheierii și încetării contractului de muncă și schemelor de pensii ocupaționale suplimentare.



**Durata detașării transnaționale** se calculează pe baza unei perioade de referință de un an de la data începerii acesteia. La calculul acestei durate se iau în considerare inclusiv perioadele în care postul a fost anterior ocupat de un alt salariat detașat în cadrul prestării de servicii transnaționale.

În cazul în care angajatorii din alte state înlocuiesc un salariat detașat cu un alt salariat detașat care îndeplinește aceeași sarcină în același loc de muncă, durata detașării se calculează prin cumularea perioadelor de detașare a fiecăruia dintre salariații în cauză.

Pentru a stabili dacă salariatul detașat îndeplinește aceeași sarcină în același loc de muncă se va ține cont, în principal, de natura serviciului care urmează să fie prestat, de activitatea care urmează să fie efectuată și de aceeași adresă a locului de muncă.

Salariații temporari puși la dispoziția unui utilizator român beneficiază de condițiile de bază de muncă și de angajare referitoare la durata timpului de lucru, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile și sărbătorile legale și salarizarea aplicabile salariaților temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară la un utilizator, cel puțin acelea care s-ar aplica salariaților în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de către utilizatorul respectiv pentru a ocupa același loc de muncă. Toate condițiile de bază de muncă și de angajare stabilite prin legislație, regulamentul intern, contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și prin orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului sunt aplicabile în mod direct și salariaților temporari pe durata misiunii de muncă temporară.

Utilizatorul stabilit sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României informează, în scris, agentul de muncă temporară cu privire la remunerație, condițiile de muncă, încadrare în muncă pe care le aplică la nivelul întreprinderii.

**b) Obligația de a notifica inspectoratul teritorial de muncă**

Angajatorii care detașează salariați în România au obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea o declarație privind detașarea transnațională a salariaților cu minimum o zi lucrătoare înainte începerii activității.



De asemenea, acești angajatori au obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea, orice modificare a elementelor prevăzute în declarația privind detașarea transnațională a salariaților în termen de 5 zile lucrătoare de la data producerii acesteia.

Netransmiterea către inspectoratul teritorial de muncă a declarației constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 9.000 lei.



**c) Obligații privitoare la documentele de detașare**

Angajatorii care detașează salariați în România au obligația:

- de a deține și de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, precum și de a păstra într-un loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul României, pe perioada detașării transnaționale, copii, în format electronic sau pe suport hârtie, ori copii ale documentelor echivalente privind:
  - contractul de muncă sau un document echivalent, iar în cazul în care este necesar ori relevant, informații suplimentare referitoare la durata angajării, moneda în care se face plata salariului, prestațiile în natură sau în bani de care beneficiază salariatul pe durata detașării transnaționale, condițiile care reglementează repatrierea salariatului;
  - salariul și dovada plății acestuia;
  - durata timpului de lucru și fișa de prezență;
- de a furniza documentele, după terminarea perioadei de detașare, la cererea Inspecției Muncii sau a inspectoratelor teritoriale de muncă, în termen de cel mult 20 de zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării. Obligația se menține timp de 3 ani după terminarea perioadei de detașare transnațională;
- de a furniza o traducere în limba română a documentelor;
- de a desemna o persoană care să asigure legătura cu autoritățile competente naționale și care să trimită și să primească documente și/sau avize, dacă este cazul.



În prezent, **orice persoană** poate fi desemnată ca persoană de legătură cu autoritățile naționale. Anterior, această persoană putea fi doar fie reprezentantul legal al întreprinderii pe teritoriul românesc, fie, în cazul întreprinderilor care nu au un astfel de reprezentant, unul dintre lucrătorii detașați. Hotărârea Guvernului nr. 302/2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 290 din 6 aprilie 2023, a modificat Normele metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 337/2017. Noua Hotărâre a Guvernului extinde sfera persoanelor care pot fi desemnate ca persoană de legătură.



Refuzul persoanei desemnate de a comunica cu autoritățile competente din România, furnizând inspectorilor de muncă documentele necesare pentru inspecția conformității cu condițiile de muncă, este sancționat cu o amendă cuprinsă între 5.000 și 9.000 lei.

### 3. Tratatamentul fiscal aplicabil veniturilor salariale plătite salariaților detașați pe teritoriul României

În ceea ce privește impozitul pe veniturile salariaților detașați trebuie să distingem după cum statul din care se efectuează detașarea a încheiat sau nu cu România convenție pentru evitarea dublei impuneri.

#### a) Detașarea se efectuează dintr-un stat cu care România a încheiat convenție pentru evitarea dublei impuneri.

În acest caz, veniturile sunt impozabile în statul din care salariatul este detașat dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- detașarea este dispusă dintr-un stat cu care România are încheiată convenție pentru evitarea dublei impuneri;
- veniturile sunt plătite de către sau în numele unui angajator rezident în statul membru UE din care salariatul este detașat sau care are sediu permanent în acel stat;
- salariatul este prezent în România pentru o perioadă mai mică decât numărul de zile prevăzut în convenția pentru evitarea dublei impuneri încheiată între România și statul respectiv.

condiții

**Exemplu**

- *Un salariat este detașat din Belgia în România. Termenul prevăzut de Convenția încheiată între Guvernul României și Guvernul Regatului Belgiei pentru evitarea dublei impuneri și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit și pe capital este de 183 de zile în orice perioadă de 12 luni, începând sau sfârșind în anul fiscal vizat.*
- *Dacă salariatul este prezent în România pe o perioadă care depășește termenul de 183 de zile, impozitul se datorează în România, iar angajatorul din Belgia care efectuează plata veniturilor din salarii nu are obligația calculării, reținerii și virării impozitului pe venitul din salarii, întrucât dreptul de impunere revine României. Impozitul se datorează în Belgia dacă salariatul este prezent în România pe o perioadă mai mică de 183 de zile.*

**b) Detașarea se efectuează într-un stat cu care România nu a încheiat convenție pentru evitarea dublei impuneri**

În acest caz, veniturile sunt impozabile în România întrucât sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- veniturile sunt obținute din activitate dependentă, desfășurată într-un stat cu care România nu are încheiată convenție pentru evitarea dublei impuneri sau persoanele respective nu sunt vizate de o convenție de evitare a dublei impuneri;
- veniturile sunt plătite de către sau în numele unui angajator rezident în România sau care are sediu permanent în România.

În baza regulii stabilite de art. 11 alin. (3) lit. a) din Regulamentul (CE) 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004, salariații detașați datorează contribuții sociale în România, acesta fiind statul în care prestează activitate.

Pentru a nu se datora contribuții sociale în România, persoanele care obțin venituri din salarii sau asimilate salariilor trebuie să prezinte documentul portabil A1 eliberat de instituția competentă din țara sub a cărei legislație rămân supuse.

Dacă salariatul, cetățean al unui stat membru UE, își desfășoară activitatea în România și nu deține documentul portabil A1, pentru veniturile salariale se datorează, în România, contribuțiile sociale aferente veniturilor salariale.

**4. Declaraarea veniturilor salariaților detașați în România**

Declaraarea veniturilor salariale primite de salariații detașați în România este reglementată prin Ordinul Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 3.706/27 decembrie 2016 pentru aprobarea Procedurii de înregistrare a acordurilor încheiate de angajatori nerezidenți care nu au sediu social, sediu permanent sau reprezentanță în România și care datorează contribuțiile sociale obligatorii pentru salariații lor, potrivit prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și ale acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, precum și a altor aspecte procedurale.

Conform dispozițiilor legale cuprinse în acest ordin, în ceea ce privește declararea veniturilor plătite din străinătate salariaților detașați în România pot exista două situații:

**a) Angajatorul care detașează salariați în România încheie cu respectivii salariați un acord prin care salariatul detașat preia obligația angajatorului de a declara și a plăti contribuțiile sociale.**

În acest caz, în primul rând salariatul se va înregistra fiscal în România. Înregistrarea se realizează prin formulare diferite, după cum salariatul deține sau nu cod numeric personal:

înregistrare  
fiscală

- formularul 020 „Declarație de înregistrare fiscală/Declarație de mențiuni pentru persoanele fizice române și străine care dețin cod numeric personal”, pentru actualizarea vectorului fiscal, având bifate în capitolul IV „Date privind activitatea desfășurată” căsuța „Angajator”, precum și în capitolul V „Date privind vectorul fiscal” secțiunile referitoare la impozitul pe venitul din salarii și contribuțiile sociale – persoanele fizice române sau persoanele fizice străine care dețin cod numeric personal (CNP);
- formularul 030 „Declarație de înregistrare fiscală/Declarație de mențiuni pentru persoanele fizice care nu dețin cod numeric personal”, în vederea înregistrării fiscale și/sau actualizării vectorului fiscal, având bifate în capitolul IV „Date privind activitatea desfășurată” căsuța „Angajator”, precum și în capitolul V „Date privind vectorul fiscal” secțiunile referitoare la impozitul pe venitul din salarii și contribuțiile sociale – persoanele fizice care nu dețin cod numeric personal.

Salariatul declară impozitul pe venit și contribuțiile sociale în formularul 112. Salariatul nu mai depune formularul 224.

Obligațiile declarative și de plată a contribuțiilor sociale le revin salariaților detașați numai pentru perioada stipulată în acordul încheiat cu angajatorul.

Angajatorii din alte state membre UE care au încheiat acorduri cu salariații detașați în România transmit o copie a acordului, tradusă în limba română, certificată de traducători autorizați, direct organului fiscal competent pentru administrarea salariatului sau pot împuternici angajatul să îndeplinească această obligație.

Salariații detașați care au fost împuterniciți să transmită organului fiscal competent informații privind acordul încheiat depun la organul fiscal, odată cu declarația de înregistrare fiscală, o copie, tradusă în limba română, certificată de traducători autorizați, a acordului încheiat cu angajatorul, referitor la obligația declarării și plății contribuțiilor sociale obligatorii.

La încetarea obligației de declarare și de plată a contribuțiilor sociale, persoana fizică rezidentă sau nerezidentă are obligația depunerii declarației de mențiuni, pentru eliminarea din vectorul fiscal a obligațiilor declarative privind impozitul pe venitul din salarii și a contribuțiilor sociale.

**b) Angajatorul care detașează salariați în România nu încheie cu respectivii salariați un acord prin care salariatul detașat preia obligația angajatorului de a declara contribuțiile sociale.**

formularul  
112

În acest caz, angajatorii au obligația achitării contribuțiilor sociale datorate de angajatori, a reținerii și plății contribuțiilor sociale individuale, precum și a depunerii lunare/trimestriale a formularului 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”.

Angajatorii se înregistrează fiscal direct sau prin împuternicit.

Angajatorii care se înregistrează prin împuternicit au obligația desemnării unui împuternicit potrivit art. 18 din Codul de procedură fiscală, care depune declarația de înregistrare fiscală la organul fiscal competent, având completată secțiunea „Categorii de obligații fiscale de declarare, cu caracter permanent” cu obligațiile declarative privind contribuțiile sociale.

formularul  
015

Angajatorii care se înregistrează direct depun la organul fiscal central competent formularul (015) „Declarație de înregistrare fiscală/Declarație de mențiuni/Declarație de radiere pentru contribuabilii nerezidenți care nu au sediu permanent în România”, cod 14.13.01.10.11/n, având completată secțiunea „Categorii de obligații fiscale de declarare, cu caracter permanent” cu obligațiile declarative privind contribuțiile sociale.

**D**upă cum am văzut, părțile unui contract individual de muncă pot intra în posesia unor informații confidențiale una despre cealaltă, iar regimul acestor informații este reglementat legal sau contractual. Există însă și situații în care, dimpotrivă, informațiile, chiar având caracter confidențial, pot fi divulgate, iar legea îl protejează pe cel care le divulgă. Este cazul raportărilor efectuate de avertizorii în interes public.

Astfel, în transpunerea Directivei (UE) 2019/1937 privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii a fost adoptată Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.218 din 19 decembrie 2022.

## 1. Cine sunt avertizorii?

Avertizorii sunt persoanele care efectuează raportări și care au obținut informațiile referitoare la încălcări ale legii, într-un context profesional. În categoria acestor persoane intră atât salariații, cât și persoanele ale căror raporturi de muncă nu au început încă și care efectuează raportări prin intermediul canalelor de raportare interne sau externe sau divulgă public informații privind încălcări ale legii obținute în timpul procesului de recrutare sau altor negocieri precontractuale sau în cazul în care raportul de muncă sau raportul de serviciu a încetat.



Protecția oferită de lege vizează persoanele care raportează informații privind încălcări ale legii, **inclusiv suspiciuni rezonabile**, cu privire la încălcări efective sau potențiale ale legii, care s-au produs sau care sunt susceptibile să se producă în cadrul instituțiilor publice sau al firmelor private în care lucrează sau cu care acestea sunt sau au fost în contact prin intermediul activității lor, precum și informațiile cu privire la încercări de a ascunde astfel de încălcări.

## 2. Raportarea internă

### ATENȚIE!

Persoanele juridice de drept public, indiferent de numărul de angajați, precum și persoanele juridice de drept privat care au cel puțin 50 de angajați au obligația de a identifica sau a institui canale interne de raportare și de a stabili proceduri de raportare internă și pentru efectuarea de acțiuni subsecvente.

**Așadar, firmele mijlocii și mari vor trebui să adauge în Regulamentul intern astfel de proceduri.** Nerespectarea obligației de a institui canalele interne de raportare se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 30.000 lei.



Procedurile de raportare internă și de efectuare de acțiuni subsecvente trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- conceperea, instituirea și gestionarea modalității de primire a raportărilor astfel încât să fie protejată confidențialitatea identității avertizorului în interes public și a oricărei părți terțe menționate în raportare și să se împiedice accesul la raportare al personalului neautorizat;

procedura de  
raportare

## procedura de raportare

- b) obligația de a transmite avertizorului în interes public confirmarea primirii raportării, în termen de cel mult 7 zile calendaristice de la primirea acesteia;
- c) desemnarea unei persoane, a unui compartiment sau a unui terț, cu atribuții în ceea ce privește primirea, înregistrarea, examinarea, efectuarea de acțiuni subsecvente și soluționarea raportărilor, care să acționeze cu imparțialitate și care să fie independent în exercitarea acestor atribuții;
- d) efectuarea cu diligență a acțiunilor subsecvente de către persoana desemnată;
- e) obligația de informare a avertizorului în interes public cu privire la stadiul acțiunilor subsecvente, în termen de cel mult 3 luni de la data confirmării de primire sau, în cazul în care nu i s-a confirmat primirea raportării, de la expirarea termenului de 7 zile, precum și, ulterior, ori de câte ori sunt înregistrate evoluții în desfășurarea acțiunilor subsecvente, cu excepția cazului în care informarea ar putea periclita desfășurarea acestora;
- f) obligația de informare a conducătorilor persoanelor juridice publice sau private, cu privire la modalitatea de soluționare a raportării;
- g) obligația de a furniza informații clare și ușor accesibile privind procedurile de raportare externă către autoritățile competente și, după caz, către instituțiile UE;
- h) obligația de informare a avertizorului în interes public cu privire la modalitatea de soluționare a raportării.

Persoana desemnată, precum și mijloacele de raportare trebuie aduse la cunoștința fiecărui angajat, prin afișare pe pagina de internet a instituției și prin afișare la sediu, într-un loc vizibil și accesibil. Angajatorul trebuie să se asigure că, în orice moment, cel puțin un mijloc de raportare este accesibil.

Raportarea se face în scris, pe suport hârtie sau în format electronic, prin comunicare la liniile telefonice sau prin alte sisteme de mesagerie vocală, sau prin întâlnire față în față, la cererea avertizorului în interes public. Ea cuprinde cel puțin următoarele: numele și prenumele, datele de contact ale avertizorului în interes public, contextul profesional în care au fost obținute informațiile, persoana vizată, dacă este cunoscută, descrierea faptei susceptibile să constituie încălcare a legii, precum și, după caz, probele în susținerea raportării, data și semnătura, după caz.

Raportarea poate fi și anonimă, dar atunci se examinează și se soluționează numai în măsura în care conține indicii referitoare la încălcări ale legii. Legea nr. 67/2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 257 din 28 martie 2023, a înlăturat condiția ca aceste indicii să fie temeinice; așadar raportările anonime vor fi examinate chiar dacă cuprind indicii mai puțin însemnate privind posibilele încălcări ale legii.

Împiedicarea, prin orice mijloace, a raportării de către persoana desemnată să primească și să înregistreze raportările sau de către persoana care face parte din compartimentul desemnat în acest sens se sancționează cu amendă de la 2.000 lei la 20.000 lei

**Raportările se păstrează 5 ani.** După expirarea perioadei de păstrare de 5 ani, acestea se distrug, indiferent de suportul pe care sunt păstrate.

Persoana desemnată să soluționeze raportarea are obligația de a nu dezvălui identitatea avertizorului în interes public și nici informațiile care ar permite identificarea directă sau indirectă a acestuia. Încălcarea obligației de a menține confidențialitatea privind identitatea avertizorilor se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 40.000 lei. Fac excepție situațiile în care avertizorul:

## 6. Procedura de raportare

Vă prezentăm în cele ce urmează Modelul unei proceduri operaționale privind protecția persoanelor care au reclamat ori au sesizat încălcări ale legii în cadrul organizației, cât și modalitatea de cercetare a raportărilor. Procedura va putea fi inclusă în Regulamentul intern sau va fi adoptată ca act separat, comunicat tuturor salariaților. Dispozițiile acestei proceduri trebuie adaptate în funcție de specificul firmei.

### Procedură operațională privind transmiterea și soluționarea raportărilor avertizorului în interes public (avertizorul de integritate)

Lista responsabililor cu elaborarea, verificarea și aprobarea procedurii sau, după caz, a reviziei acesteia

Nr. crt.	Operațiunea	Numele și prenumele	Funcția	Data	Semnătura
1.1	Elaborat				
1.2	Verificat				
1.3	Aprobat				
1.4	Revizuit				

Persoanele la care se difuzează ediția sau, după caz, revizia procedurii operaționale

Nr. crt.	Scopul difuzării	Ex. nr.	Compartiment	Funcția	Numele și prenumele	Data primirii	Semnătura
3.1.	aplicare						
3.2	informare						
3.3	evidență						
3.4	arhivare						

#### 1) Scopul procedurii operaționale

Prezenta procedură reglementează cercetarea raportărilor, unele măsuri privind protecția persoanelor care au reclamat ori au sesizat încălcări ale legii în cadrul organizației, cât și modalitatea de cercetare a raportărilor.

Prezenta procedură, persoana desemnată, precum și mijloacele de raportare sunt aduse la cunoștința fiecărui angajat, prin afișare pe pagina de internet a organizației și prin afișare la sediu, într-un loc vizibil și accesibil.

#### 2) Documente de referință

- Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public
- Legea nr. 53/2003 – Codul muncii
- Regulament Intern
- Regulament de Organizare și Funcționare

#### 3) Definiții

- **avertizorul de interes public** – persoana fizică care efectuează o raportare sau divulgă public informații referitoare la încălcări ale legii, obținute în context profesional;
- **încălcări ale legii** – fapte care constau într-o acțiune sau inacțiune care constituie nerespectări ale dispozițiilor legale, care privesc domenii cum ar fi: achizițiile publice; serviciile, produsele și piețele financiare, precum și prevenirea spălării banilor și a

finanțării terorismului; siguranța și conformitatea produselor; siguranța transportului; protecția mediului; protecția radiologică și siguranța nucleară; siguranța alimentelor și a hranei pentru animale, sănătatea și bunăstarea animalelor; sănătatea publică; protecția consumatorilor; protecția vieții private și a datelor cu caracter personal și a securității rețelelor și sistemelor informatice, încălcări care aduc atingere intereselor financiare ale UE etc.;

- **informații referitoare la încălcări ale legii** – informații, inclusiv suspiciuni rezonabile, cu privire la încălcări efective sau potențiale ale legii, care s-au produs sau care sunt susceptibile să se producă în cadrul organizației în care lucrează sau a lucrat avertizorul în interes public sau cu care acesta este sau a fost în contact prin intermediul activității sale, precum și informațiile cu privire la încercări de a ascunde astfel de încălcări;
- **raportare** – comunicarea orală sau scrisă de informații, cu privire la orice faptă care reprezintă o încălcare a legii;
- **raportare internă** – comunicarea de informații referitoare la încălcări ale legii din cadrul organizației;
- **raportare externă** – comunicarea de informații referitoare la încălcări ale legii realizată prin canalele externe de raportare reprezentate de autoritățile și instituțiile publice care, potrivit dispozițiilor legale speciale, primesc și soluționează raportări referitoare la încălcări ale legii, în domeniul lor de competență;
- **divulgare publică** – punerea la dispoziție, în orice mod, în spațiul public a informațiilor referitoare la încălcări ale legii;
- **facilitator** – persoana fizică ce asistă avertizorul în interes public în procesul de raportare într-un context profesional și a cărui asistență trebuie să fie confidențială;
- **context profesional** – activități profesionale, actuale sau anterioare, de orice natură, desfășurate în cadrul organizației, în baza cărora persoanele pot obține informații referitoare la încălcări ale legii și pot suferi represalii în caz de raportare a acestora;
- **lucrător** – persoana fizică ce se află într-un raport de muncă sau raport de serviciu, în temeiul dispozițiilor de drept comun sau speciale în materie, și prestează muncă în schimbul unei remunerații;
- **persoană desemnată** – persoană cu atribuții în ceea ce privește primirea, înregistrarea, examinarea, efectuarea de acțiuni subsecvente și soluționarea raportărilor, care să acționeze cu imparțialitate și care să fie independent în exercitarea acestor atribuții;
- **persoană vizată prin raportare** – persoană fizică sau juridică menționată în raportare sau în divulgarea publică drept persoana căreia i se atribuie încălcarea legii sau cu care persoana respectivă este asociată;
- **represalii** – orice acțiune sau omisiune, directă sau indirectă, apărută într-un context profesional, care este determinată de raportarea internă sau externă ori de divulgarea publică și care provoacă sau poate provoca prejudicii avertizorului în interes public;
- **acțiuni subsecvente** – orice acțiune întreprinsă de către organizație în vederea soluționării raportării și, acolo unde este cazul, a remedierii încălcării raportate;
- **informarea** – transmiterea către avertizorul în interes public a unor informații referitoare la acțiunile subsecvente și la motivele unor astfel de acțiuni.

#### 4) Raportarea

Raportarea (plângere, petiție) constituie o sesizare făcută cu bună-credință ce privește orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței. Raportarea poate fi transmisă conducătorului organizației sau persoanei desemnate.

Faptele care pot constitui subiectul unei avertizări de integritate sunt: infracțiuni de corupție, infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție, infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție, infracțiunile de fals și infracțiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul, infracțiuni împotriva intereselor financiare ale UE, practici sau tratamente preferențiale ori discriminatorii în exercitarea atribuțiilor de serviciu, încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese, folosirea abuzivă a resurselor materiale sau umane, partizanatul politic în exercitarea prerogativelor postului, cu excepția persoanelor alese sau numite politic, încălcări ale legii în privința accesului la informații și a transparenței decizionale, încălcarea prevederilor legale privind achizițiile publice și finanțările nerambursabile, neglijența în serviciu, evaluări neobiective ale personalului în procesul de recrutare, selectare, promovare, retrogradare și eliberare din funcție, încălcări ale procedurilor administrative sau stabilirea unor proceduri interne cu nerespectarea legii, emiterea de acte administrative sau de altă natură, care servesc interese de grup sau clientele, administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public și privat al autorităților publice sau instituțiilor publice, încălcarea altor dispoziții legale, care impun respectarea principiului bunei administrări și cel al ocrotirii interesului public.

#### **5) Conținutul raportării**

Raportarea cuprinde cel puțin următoarele: numele și prenumele, datele de contact ale avertizorului în interes public, contextul profesional în care au fost obținute informațiile, persoana vizată, descrierea faptei susceptibile să constituie încălcare în cadrul organizației, probele în susținerea raportării, data și semnătura, după caz.

Raportarea se face în scris, pe suport hârtie sau în format electronic, prin comunicare pe liniile telefonice sau prin alte sisteme de mesagerie vocală, sau prin întâlnire față în față, la cererea avertizorului în interes public.

#### **6) Evidența raportărilor**

Registrul de evidență a raportărilor este documentul care cuprinde data primirii raportării, numele și prenumele, datele de contact ale avertizorului în interes public, obiectul raportării și modalitatea de soluționare a acestora.

Raportarea se clasează atunci când:

- nu conține elementele menționate la pct. 5, iar persoana desemnată a solicitat completarea acesteia în termen de 15 zile, fără ca această obligație să fie îndeplinită;
- raportarea este transmisă anonim și nu conține suficiente informații referitoare la încălcări ale legii, care să permită analizarea și soluționarea raportării, iar persoana desemnată a solicitat completarea acesteia în termen de 15 zile, fără ca această obligație să fie îndeplinită.

#### **7) Evenimente pe parcursul activității procedurate**

- Transmiterea raportării persoanei desemnate
- Evidențierea raportării în registrul de evidență
- Transmiterea raportării conducătorului organizației
- Declanșarea cercetării
- Redirecționarea raportării altor instituții competente, când e cazul
- Soluționarea raportării
- Informarea avertizorului de interes public

#### **8) Interdicția represaliilor împotriva avertizorilor de interes public**

În fața comisiei de disciplină sau a altor organe similare, avertizorii beneficiază de protecție, după cum urmează:

- avertizorii în interes public beneficiază de prezumția de bună-credință, până la proba contrară;
- la cererea avertizorului cercetat disciplinar ca urmare a unui act de avertizare, comisia de disciplină din cadrul organizației are obligația de a invita presa și un reprezentant al sindicatului sau al asociației profesionale;
- în situația în care cel reclamat prin avertizarea în interes public este șef ierarhic, direct sau indirect, ori are atribuții de control, inspecție și evaluare a avertizorului, comisia de disciplină va asigura protecția avertizorului, ascunzându-i identitatea.

Este interzisă orice formă de represalii împotriva avertizorilor în interes public, amenințări cu represalii sau tentative de represalii, în special cele care privesc: suspendarea contractului individual de muncă; concedierea; modificarea contractului de muncă; reducerea salariului și schimbarea programului de lucru; aplicarea oricărei alte sancțiuni disciplinare; constrângerea, intimidarea, hărțuirea; discriminarea, crearea unui alt dezavantaj sau supunerea la un tratament inechitabil; refuzul de a transforma un contract de muncă pe o perioadă determinată într-un contract de muncă pe durată nedeterminată, în cazul în care lucrătorul a avut așteptări legitime că i s-ar oferi un post permanent; refuzul de a reînnoi un contract de muncă pe o perioadă determinată sau încetarea anticipată a unui astfel de contract; cauzarea de prejudicii, inclusiv la adresa reputației persoanei în cauză, în special pe platformele de comunicare socială, sau pierderi financiare, inclusiv sub forma pierderii oportunităților de afaceri și a pierderii de venituri; anularea unei licențe sau a unui permis; solicitarea de efectuare a unei evaluări psihiatrice sau medicale.

Nr. crt.	Descrierea etapelor	Responsabil
1.	Trasmiterea raportării către persoana desemnată din cadrul organizației	Avertizorul de interes public
2.	Persoana desemnată transmite raportarea conducătorului organizației	Persoana desemnată
3.	Trasmiterea confirmării primirii raportării în termen de cel mult 7 zile calendaristice de la primirea acesteia	Persoana desemnată
4.	Trasmiterea raportării spre soluționare, după cum urmează: – comisiei de disciplină, dacă este sesizată o abatere susceptibilă de a fi o abatere disciplinară – autorităților competente, dacă este sesizată o încălcare de natură contravențională sau penală	Conducătorul organizației
5.	Comisia de cercetare analizează raportarea, convoacă persoana reclamată și transmite soluția conducătorului organizației	Președintele comisiei de disciplină
6.	Trasmiterea rezoluției către compartimentul de resurse umane, respectiv către persoana desemnată	Conducătorul organizației
7.	Trasmiterea deciziei aprobate persoanei reclamate	Compartimentul de resurse umane
8.	Informarea avertizorului în interes public cu privire la modalitatea de soluționare a raportării	Persoana desemnată

## 1. Clauză contractuală

**P**otrivit 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.

prestații  
suplimentare

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.



Din punct de vedere fiscal, prestațiile pentru mobilitate reglementate de art. 25 din Codul muncii se împart în două categorii:

- prestațiile suplimentare acordate salariaților mobili prevăzuți în Hotărârea Guvernului nr. 38/2008;
- prestațiile suplimentare acordate altor salariați decât cei prevăzuți în Hotărârea Guvernului nr. 38/2008.

## 2. Prestațiile suplimentare primite de salariații mobili prevăzuți în Hotărârea Guvernului nr. 38/2008

În această categorie se încadrează persoanele care realizează transport rutier:

- de mărfuri, cu vehicule, inclusiv vehicule cu remorcă sau semiremorcă, a căror masă maximă autorizată depășește 3,5 tone  
sau
- de călători, cu vehicule care sunt construite sau amenajate în mod permanent pen-

## M 30/002 Clauza de mobilitate

---

tru a putea asigura transportul a mai mult de nouă persoane, inclusiv conducătorul auto, și care sunt destinate acestui scop.

plafon

În cazul salariaților mobili prevăzuți de H.G. nr. 38/2008, prestațiile pentru mobilitate 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.

calcul

Pentru a stabili prestațiile neimpozabile se efectuează două calcul:

Calcul 1 = 2,5 x nivelul stabilit pentru instituții publice;

Calcul 2 = salariul de bază de care beneficiază salariatul x 3 / numărul de zile lucrătoare din luna în care are loc deplasarea.

Se compară cele două rezultate. Rezultatul mai mic reprezintă prestațiile pentru mobilitate neimpozabile.

Iată câteva exemple de calcul al prestațiilor suplimentare neimpozabile în cazul salariaților mobili prevăzuți de H.G. nr. 38/2008:

### **Exemple**

#### **1) Mobilitate în țară**

Un salariat mobil încadrat cu un salariu de bază în cuantum de 3.000 lei se deplasează din București la Ploiești într-o lună cu 20 de zile lucrătoare, pentru o perioadă de 2 zile. Diurna stabilită pentru personalul instituțiilor publice în țară este de 23 lei/zi. Plafonul de 2,5 ori nivelul pentru instituții publice este 57,5 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 57,5 lei/zi calendaristică.

Prestațiile suplimentare pentru mobilitate de care poate beneficia salariatul mobil prevăzut de H.G. nr. 38/2008 fără taxe salariale sunt în cuantum de 57,5 lei/zi.

Salariatul poate beneficia pentru cele 2 zile de deplasare de prestații suplimentare pentru mobilitate fără taxe salariale în sumă de 115 lei ( $57,5 \times 2$ ).

#### **2) Mobilitate în străinătate**

a) Un salariat mobil încadrat cu un salariu de bază în cuantum de 3.000 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.

$87,5 \text{ euro} \times 5 \text{ euro} = 437,5 \text{ lei}$

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 com-
- pară 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.
- $87,5 \text{ euro} \times 5 \text{ euro} = 437,5$  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 pen-
- tru mobilitate fără taxe salariale în sumă de 1.750 lei ( $437,5 \times 4$ ).

### 3. Prestațiile suplimentare acordate altor salariați decât cei prevăzuți în Hotărârea Guvernului nr. 38/2008

Prestațiile suplimentare acordate salariaților din această categorie în baza clauzei de mobilitate trebuie să se încadreze în limita de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituții publice pentru a nu fi taxate cu impozit pe venit și contribuții sociale.

2,5

Distinct de condiția de a se încadra în limita de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituții publice, aceste prestații nu vor putea să depășească împreună cu alte venituri un plafon lunar de cel mult 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

33%

Următoarele **venituri cumulate lunar** nu reprezintă venit impozabil și taxabil cu contribuții sociale, în limita plafonului lunar de cel mult 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat sau din solda lunară/salariul lunar acordată/acordat potrivit legii:

- a) prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate potrivit legii, altele decât cele acordate salariaților mobili reglementați de H.G. nr. 38/2008, în limita a de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizația de delegare/detașare, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;
- b) contravaloarea hranei acordate de către angajator pentru angajații proprii, persoane fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, în alte situații decât cele obligatorii prin lege, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern, în limita valorii maxime, potrivit legii, a unui tichet de masă/persoană/zi, prevăzută la data acordării, în conformitate cu legislația în vigoare. La stabilirea plafonului lunar neimpozabil nu se iau în calcul numărul de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu sau se află în concediu de odihnă/medical/delegare;
- c) cazarea și contravaloarea chiriei pentru spațiile de cazare/de locuit puse de către angajatori la dispoziția angajaților proprii, persoane fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern, în limita unui plafon neimpozabil de 20% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată/lună/persoană, în următoarele condiții:
  - (i) angajatul, soțul/soția acestuia nu dețin o locuință în proprietate personală sau în folosință în localitatea în care își desfășoară activitatea;

venituri  
care intră  
în limita  
de 33%

## M 30/004 Clauza de mobilitate

---

venituri  
care intră  
în limita  
de 33%

- (ii) spațiul de cazare/de locuit se află în unitățile proprii, inclusiv de tip hotelier sau într-un imobil închiriat în acest scop de la o terță persoană, de către angajator;
- (iii) contractul de închiriere dintre angajator și o terță persoană este încheiat în condițiile legii;
- (iv) plafonul neimpozabil se acordă unuia dintre soți, în cazul în care ambii soți desfășoară activitate în aceeași localitate, la același angajator sau la angajatori diferiți, pe baza declarației pe propria răspundere a acestuia.

d) contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru angajații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă, regulamentul intern, sau primite în baza unor legi speciale și/sau finanțate din buget, în limita unui plafon anual, pentru fiecare angajat, reprezentând nivelul unui câștig salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul în care au fost acordate;

e) contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006 și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate stabilite în state membre ale UE sau aparținând SEE, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană;

f) primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro, pentru fiecare persoană;

g) sumele acordate angajaților care desfășoară activități în regim de telemuncă 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, în limitele stabilite de angajator prin contractul de muncă sau regulamentul intern, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă;

venituri  
care intră  
în limita  
de 33%

h) contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, precum și contravaloarea abonamentelor, oferite de același furnizor care acționează în nume propriu sau în calitate de intermediar, ce includ atât servicii medicale, cât și dreptul de a utiliza facilitățile sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita echivalentului în lei a 400 euro anual pentru fiecare persoană.

Ordinea în care aceste venituri se includ în plafonul lunar de cel mult 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat sau din solda lunară/salariul lunar acordat/acordat potrivit legii se stabilește de angajator.

## 1. Noțiunea de telemuncă și reglementarea ei

Contractul de telemuncă este o varietate a contractului individual de muncă, reglementat prin:

- Acordul Cadru asupra Telemuncii (2002), încheiat la nivelul Uniunii Europene;
- Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă, și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 474 din 6 mai 2021, aprobată cu modificări prin Legea nr. 208/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 720 din 22 iulie 2021.

reglementare

Sigur, ne putem întreba de ce s-a optat pentru o lege specială, și nu s-au introdus în Codul muncii aceste prevederi? Munca la domiciliu este reglementată chiar prin Codul muncii, nu prin lege specială (ceea ce e mai firesc). În orice caz, dispozițiile legii privitoare la telemuncă se completează cu cele generale din Codul muncii.



Telemunca este o formă de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și a comunicațiilor. Dimpotrivă, art. 108 alin. (1) prevede că salariații cu munca la domiciliu își desfășoară activitățile specifice funcției integral la domiciliu (fără posibilitatea de a desfășura parțial activitate și la sediul angajatorului). Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2021 a eliminat condiția anterioară ca activitatea să se desfășoare în regim de telemuncă „cel puțin o zi pe lună”. În prezent, legea nu mai precizează câte zile pe lună munca trebuie să se desfășoare la distanță, ceea ce poate crea anumite dificultăți practice. Esențial este ca acest mod de prestare a activității să nu aibă caracter accidental, întâmplător, ci salariatul să presteze în mod constant cel puțin o parte din activitate de la distanță. Nu este însă impusă condiția ca întreaga activitate să fie desfășurată în acest sistem, și nici măcar ca majoritatea zilelor lucrătoare munca să fie prestată la distanță.

Telemunca poate fi integral desfășurată în altă parte decât sediul angajatorului sau poate fi desfășurată parțial la sediul angajatorului, parțial în altă parte.

Una dintre caracteristicile esențiale ale contractului de telemuncă o constituie diminuarea componentei de subordonare. Ca urmare, criteriile tradiționale de diferențiere a muncii dependente de munca independentă nu mai sunt complet aplicabile. Rămân mai mult elemente de dependență economică: dacă lucrătorul poate angaja, la rândul lui, forță de muncă, dacă participă la profit și pierderi, dacă investește capital – atunci nu e salariat.

Legea telemuncii se aplică în domeniile de activitate în care este posibilă desfășurarea activității în regim de telemuncă. Observăm că **nu se prevede o listă de activități în care este posibilă desfășurarea activității de telemuncă**, dar, ca principiu, numai o activitate care presupune folosirea informației și a telecomunicațiilor poate fi prestată în această modalitate. Dimpotrivă, în cazul zilierilor, Legea nr. 52/2011 prevede în art. 13 lista domeniilor CAEN în care se poate presta muncă necalificată cu caracter ocazional.

### 2. Acordul părților



Potrivit art. 3 alin. (1) lit. a), activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent. Desfășurarea activității în regim de telemuncă fără respectarea acestor prevederi se sancționează cu amendă de 5.000 lei.

Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității în regim de telemuncă nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă și nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia. Aceasta este o aplicație a art. 41 alin. (1) privind necesitatea acordului părților la orice modificare a contractului.

Acordul părților se poate concretiza într-un contract de telemuncă sau, dacă salariatul desfășura deja activitate în firma respectivă, într-un act adițional la contractul de muncă existent. În ReviSal se va înregistra „Contract individual de muncă cu clauză de telemuncă”.

contract sau  
act adițional

În actul adițional la contractul individual de muncă se va menționa locul muncii atât la domiciliul salariatului, cât și la sediul angajatorului, cu menționarea zilelor în care salariatul prestează activitate în fiecare din aceste locuri.

#### Problemă

Se poate face un act adițional-cadru în care să se specifice că angajatul este eligibil pentru lucrul în regim de telemuncă, de exemplu de 4 ori pe săptămână, în zile aleatorii, urmând ca angajatul să anunțe prin e-mail ziua sau zilele în care lucrează de acasă?

#### Răspuns

Nu. Zilele în care salariatul prestează activitate la sediul angajatorului trebuie să fie menționate în contractul individual de muncă. Implicit, în contractul individual de muncă sunt menționate de la început și zilele în care salariatul prestează activitate în regim de telemuncă, la un alt loc de muncă ce nu este organizat de către angajator, dar care este precizat ca loc al muncii în contractul individual de muncă.

### 3. Conținutul contractului de telemuncă

În cazul activității de telemuncă, contractul individual de muncă conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii, următoarele:

a) precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă



Nerespectarea dispozițiilor referitoare la obligația de a prevedea în mod expres în contractul individual de muncă sau în actul adițional la acesta prestarea unei activități în regim de telemuncă se sancționează cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană. Sancțiunea urmărește să nu fie eludate dispozițiile legale privind munca nedeclarată prin invocarea desfășurării de activitate în regim de telemuncă. Altfel spus, dacă inspectorul de muncă venit în control constată absența unui salariat care în evidența realizată potrivit art. 119 din Codul muncii figurează „prezent”, nu putem invoca faptul că acesta prestează telemuncă. Trebuie să probăm prin clauza corespunzătoare din contractul individual de muncă;

- b) perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;
- c) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului

Reglementări similare există în Codul muncii și cu privire la contractul de muncă la domiciliu (art. 109 lit. b). Totuși, de această dată ne putem confrunta cu o problemă: dacă telesalaratul își desfășoară activitatea în spațiul privat/public al unui terț (spre exemplu, într-o cafenea), accesul angajatorului poate fi restricționat, fiind dependent nu numai de acordul telesalariatului, dar și de acordul terțului – proprietar;

- d) modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat;

### **Exemplu**

- Evidențierea numărului de ore lucrate, ca și momentul de începere/de sfârșit a activității, în condițiile art. 119 din Codul muncii, pot fi realizate prin monitorizarea momentului de logare.

- e) responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă;
- f) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz;
- g) obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația telesalariatului de a respecta aceste prevederi;

- h) măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat.

Aceste măsuri ar putea include și întâlniri virtuale, prin utilizarea de grupuri și forumuri de discuții;

- i) condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.

Mai precis, angajatorul poate suporta singur cheltuielile în vederea asigurării mijloacelor aferente tehnologiei informației și comunicațiilor, sau ar putea împărți aceste cheltuieli cu telesalariatul.

Dacă se optează pentru utilizarea unor mijloace proprii ale telesalariatului, aceasta trebuie stabilit expres în înțelegerea contractuală. Mai mult, este nevoie de acord în acest caz, chiar dacă măsura desfășurării activității în regim de telemuncă a fost dispusă, pe perioada stării de alertă, în mod unilateral.

În plus, angajatorul are și posibilitatea de a susține, fără taxe, cheltuielile cu utilitățile la locul în care telesalariatul își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, în limitele stabilite prin contractul de muncă sau regulamentul intern, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă (Legea nr. 296/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 1269 din 21 decembrie 2020). Pentru suma de 400 de lei nu se datorează impozit și contribuții. Plafonul netabil este de maximum 400 de lei; dacă în lună sunt mai puțin de 20 de zile lucrătoare sau dacă telesalariatul desfășoară activitate în unele zile de la sediul unității, suma va fi diminuată



400 lei

corespunzător. Firește, angajatorul poate acorda sume mai mari de 400 lei, însă pentru diferența dintre suma prevăzută și plafonul legal se vor datora impozite și taxe.

### Suma neimpozabilă de 400 de lei se poate acorda și în prezent.



Încheierea contractului individual de muncă fără stipularea clauzelor prevăzute de lege se sancționează cu amendă de 5.000 lei.

### ATENȚIE!

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2021 a eliminat condiția de a se preciza locul desfășurării activității de telemuncă, deci în prezent telesalariatul poate alege orice loc în vederea desfășurării muncii, după cum îl poate și modifica oricând, fără notificarea angajatorului.

## 4. Programul de lucru al telesalariatului

Telesalariatii nu au un program diferit de lucru față de ceilalți salariați – limita maximă va fi tot de 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Firește, telesalariatul își poate organiza singur programul de lucru. Probleme apar însă în planul identificării orelor suplimentare, deoarece evidența orelor lucrate este dificilă, iar timpul de lucru nu poate fi diferit de cel prevăzut pentru cazul contractului de muncă tipic, adică de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână. Nu mai puțin, monitorizarea timpului de lucru și delimitarea precisă a acestuia ridică o serie de dificultăți.

Iată de ce legiuitorii diverselor sisteme de drept tind să reglementeze în mod particular chestiunea. Spre exemplu, în Ungaria, norma de lucru a unui telesalariat trebuie dimensionată prin raportare la un salariat comparabil, pentru a se verifica timpul necesar executării ei, în scopul de a nu se depăși durata normală a zilei de muncă. Prevederile legislației muncii privind timpul de muncă sunt inaplicabile lucrătorului la domiciliu, în sisteme ca Austria, Republica Cehă, Finlanda sau Lituania.

La noi, potrivit art. 4 din lege, în vederea îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, telesalariatii organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.

La solicitarea angajatorului și cu **acordul în scris** al telesalariatului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară. Aceasta constituie o derogare de la dreptul comun, deoarece în cazul unui salariat standard nu este necesar acordul scris; acordul se prezumă prin chiar prestarea muncii suplimentare. Nerespectarea acestor prevederi se sancționează cu amendă de 5.000 lei. Contravenția constă în acceptarea prestării de muncă suplimentară de către salariat, deși nu există un acord scris din partea acestuia.



ore  
suplimentare

În practică, pot apărea probleme în planul identificării orelor suplimentare, deoarece evidența orelor lucrate este dificilă. De aceea, la nivel european a fost propusă includerea unei „clauze de log off” sau de deconectare, prin care telesalariatului i s-ar recunoaște dreptul de a se deloga, într-un anumit interval din zi neavând obligația de a mai răspunde la nicio solicitare din partea angajatorului sau a clienților acestuia.

Și salariații cu fracțiune de normă pot fi telesalariați, dar ei nu pot presta ore suplimentare. Totuși, telemunca reprezintă o mică breșă în sistemul foarte ferm de control al salariaților cu fracțiune de normă (care nu pot avea program individualizat).

## 5. Drepturile și obligațiile angajatorului

Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului în principal prin utilizarea tehnologiei informațiilor și comunicațiilor, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii. Contractul individual ar trebui să cuprindă date mai concrete cu privire la posibilitatea de verificare. Raportul rămâne de muncă, deci salariatul este în continuare un subordonat, dreptul la control, deși diminuat, poate fi în continuare exercitat de angajator.

Angajatorul ar putea lucra cu toți salariații în regim de telemuncă, statornicind prin Regulamentul intern regimul de muncă și condițiile de verificare a activității acestora. Dimpotrivă, cu privire la munca la domiciliu, art. 108 alin. (3) din Codul muncii prevede că angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă (nu se face referire și la contractul colectiv sau la regulamentul intern).

Telesalariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentele interne și contractele colective de muncă aplicabile salariaților care au locul de muncă la sediul sau domiciliul angajatorului. Observăm că reglementări similare există în Codul muncii și cu privire la contractul de muncă la domiciliu (art. 110).

În plus, angajatorul are și obligațiile de asigurare a sănătății și securității în muncă.



## 6. Drepturile și obligațiile telesalariatului

Telesalariatul trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană, nici alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Telesalariații („tele-workers” sau „click-workers”) beneficiază de o autonomie funcțională superioară salariaților obișnuiți, relația cu angajatorul fiind predominant virtuală. Totuși, lucrătorul este în continuare salariat și trebuie să se supună ordinelor de serviciu primite.

Contractul individual de muncă va trebui să cuprindă și aspecte specifice privind obligațiile salariatului de protecție a informațiilor confidențiale (pentru că poate lucra de oriunde, deci riscul de scurgere a informațiilor confidențiale, de exemplu prin utilizarea de canale de comunicații neprotejate). Unele studii caracterizează salariații care nu respectă protocoalele de securitate drept cea mai mare amenințare pentru siguranța informatică a unei firme.

Astfel, telesalariatul are următoarele obligații:

- a) să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de telemuncă și să îi permită aces-



tuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă, ori în vederea cercetării evenimentelor;

- b) să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de telemuncă;
- c) să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;
- d) să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă;
- e) să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție;
- f) să respecte și să asigure confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul desfășurării activității de telemuncă. Această obligație a fost introdusă prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2021, în încercarea de protejare, pe cât posibil, a informațiilor gestionate de către salariat atunci când lucrează în spații neorganizate de către angajator.



Telesalariții beneficiază de **tichete de masă**, în același regim ca și colegii lor care lucrează în firmă.

În principiu, și un telesalariat poate fi trimis în delegare, atunci când angajatorul decide ca activitatea acestuia să se desfășoare temporar nu la locul de muncă ales de către salariat, ci la un anumit loc de muncă impus de angajator (de exemplu, la un client). Dar dacă în contractul de telemuncă s-a prevăzut că activitatea se desfășoară parțial la sediul unității, parțial la locul de muncă ales de către telesalariat – acesta nu se găsește în delegare atunci când se deplasează spre sediul unității. Ca urmare, nu va avea dreptul la indemnizație de delegare.

## 7. Controlul activității telesalariatului

Potrivit art. 4 alin. (3) din Legea telemuncii nr. 81/2018, astfel cum a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2021, angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii. Controlul nu va putea fi însă exercitat prin utilizarea unor aplicații excesiv de intrusiv de privește viața privată a telesalariatului.

În afara angajatorului, există și alte entități care exercită dreptul de control. Astfel, pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale telesalariatului, reprezentanții organizațiilor sindicale la nivel de unitate ori reprezentanții salariaților au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă ori regulamentul intern, după caz. Accesul la locul de muncă indicat de salariat nu presupune și accesul în computerul utilizat de acesta, al cărui conținut rămâne supus confidențialității impuse de angajator.

sindicat

Pentru verificarea aplicării și respectării cerințelor legale din domeniul securității și sănătății în muncă și al relațiilor de muncă, reprezentanții autorităților competente au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii.

inspectori  
de muncă

În cazul în care locul de desfășurare a activității telesalariatului este la domiciliul acestuia, acest acces se acordă doar în urma notificării în avans a telesalariatului și sub rezerva consimțământului acestuia. În cazul în care salariatul își desfășoară activitatea de telemuncă în spații private (aparținându-i chiar lui sau unui terț), accesul inspectorului de muncă se poate realiza numai cu acordul proprietarului.

## 8. Sănătatea și securitatea în muncă a telesalariatului

Angajatorul are următoarele obligații specifice privind securitatea și sănătatea în muncă a telesalariatului:

- a) să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, părțile putând conveni printr-un acord scris inclusiv să fie utilizate cele proprii ale telesalariatului, cu specificarea condițiilor de utilizare.



Așadar, în lipsă de prevedere contrară, echipamentele electronice, inclusiv computerul, sunt puse la dispoziție de angajator, alături de întreaga bază materială necesară desfășurării activității. Cum am văzut, numai cu acordul salariatului, se poate prevedea utilizarea mijloacelor proprii ale telesalariatului, cu specificarea condițiilor de utilizare.

Nerespectarea prevederilor referitoare la obligația angajatorului de a asigura mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin altfel, se sancționează cu amendă de 2.000 lei;



- b) să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel.

Nerespectarea acestei obligații se sancționează cu amendă de 2.000 lei;

- c) să asigure condiții pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, privind utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru. Observăm că este vorba despre o formare profesională specifică, pe lângă obligația generală a angajatorului prevăzută la art. 194 din Codul muncii.



Nerespectarea de către angajator a acestei obligații se sancționează cu amendă de 2.000 lei. Sancțiunea este distinctă de cea pentru neîndeplinirea obligației angajatorului de efectuare a instructajului privind sănătatea și securitatea în muncă.

Atât dovada instruirii generale privind SSM cât și cea specifică telesalariaților pot fi realizate în format electronic sau pe suport hârtie, în funcție de modalitatea aleasă de către angajator, stabilită prin regulamentul intern.

Hotărârea Guvernului nr. 1.028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare, publicată în Monitorul Oficial nr. nr. 710 din 18 august 2006, stabilește cerințele minime de securitate și sănătate în muncă privind utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare.

SSM  
specific

Menționăm că aceste cerințe sunt stabilite pentru toți lucrătorii care utilizează tehnologia informațiilor și comunicațiilor în desfășurarea activității, fie că prestează munca în regim de telemuncă sau de la locul de muncă organizat de angajator. În cazul telesalariaților, verificarea respectării acestor coordonate este mai dificilă, astfel încât este necesară în mod deosebit instruirea acestora și conștientizarea cu privire la efectele pe care le poate avea asupra sănătății utilizarea de echipamente cu ecran de vizualizare fără respectarea acestor norme de sănătate și securitate în muncă.

analiza  
posturilor  
de lucru

Astfel, potrivit art. 5, angajatorii au obligația de a face o analiză a posturilor de lucru pentru a evalua condițiile de securitate și sănătate oferite lucrătorilor, în special în ceea ce privește eventualele riscuri pentru vedere, probleme fizice și solicitare mentală. Angajatorii trebuie să ia măsuri corespunzătoare pentru a remedia riscurile constatate pe baza acestei analize, ținând seama de efectele suplimentare și/sau combinate ale riscurilor identificate.

În plus, angajatorii trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca posturile de lucru să îndeplinească cerințele minime prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre și să planifice sarcinile lucrătorului astfel încât folosirea zilnică a ecranului de vizualizare să fie întreruptă periodic prin pauze sau schimbări de activitate, care să reducă suprasolicitarea în fața ecranului de vizualizare.

Fiecare lucrător trebuie să fie instruit cu privire la modalitățile de utilizare a postului de lucru înainte de a începe acest tip de activitate și ori de câte ori organizarea postului de lucru se modifică semnificativ. Consultarea și participarea lucrătorilor și/sau a reprezentanților acestora privind problemele la care se face referire în prezenta hotărâre se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 319/2006 privind sănătatea și securitatea în muncă.

Lucrătorii trebuie să beneficieze de un examen corespunzător al ochilor și al vederii, efectuat de o persoană care are competența necesară:

examen  
oftalmologic

- a) înainte de începerea activității la ecranul de vizualizare, prin examenul medical la angajare;
- b) ulterior, la intervale regulate;
- c) ori de câte ori apar tulburări de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare.

Lucrătorii beneficiază de un examen oftalmologic, dacă rezultatele examenului de mai sus arată că acesta este necesar. În plus, dacă nu se pot utiliza dispozitive normale de corecție, lucrătorilor trebuie să li se furnizeze dispozitive de corecție speciale, care să corespundă activității respective.

Protecția ochilor și a vederii lucrătorilor poate fi asigurată din punctul de vedere al costurilor în cadrul sistemului național de sănătate, în conformitate cu legislația în vigoare.

În Cauza C 392/21, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat că angajatorului îi revine obligația de a furniza salariaților care își desfășoară activitatea la un echipament cu monitor **ochelari de vedere**, vizând în mod specific corectarea și prevenirea dificultăților vizuale care au legătură cu o activitate la calculator. Această obligație poate fi îndeplinită fie prin furnizarea directă a aparatului respectiv de către acesta din urmă, fie prin rambursarea cheltuielilor necesare efectuate de lucrător, însă nu prin plata unui spor general la salariu lucrătorului.



## 9. Telemunca din străinătate

Telesalariatul va putea desfășura activitate și din afara granițelor țării dacă și angajatorul este de acord. În acest scop, se va încheia un act adițional la contractul individual de muncă prin care să se modifice locul muncii de la sediul angajatorului la locul de muncă din străinătate.

Într-adevăr, cu privire la locul muncii, singura condiție impusă de textul legal este ca acest loc să fie alt loc decât locul de muncă organizat al angajatorului. Prin urmare, locul muncii poate fi stabilit și în alt stat, întrucât legea nu distinge după cum locul muncii poate fi stabilit în România sau în alt stat, chiar și din afara Uniunii Europene. Dar locul muncii trebuie să fie precizat în contractul individual de muncă, spre exemplu domiciliul sau reședința salariatului din țara respectivă. Nu este suficient să se menționeze teritoriul țării unde își va desfășura activitatea salariatul.

locul  
muncii

Întrucât salariatul urmează să presteze activitate în alt stat, în actul adițional se vor menționa și elementele prevăzute la art. 18 alin. (2) din Codul muncii:

- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;
- e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

În ReviSal se înregistrează modificarea tipului de contract individual de muncă în contract individual de muncă cu clauză de telemuncă. Cum activitatea se va desfășura la locul muncii prevăzut în contract, salariatul nu va beneficia de diurnă. El nu se va afla în delegație, deoarece munca se desfășoară la locul muncii precizat în contract, fără a interveni o modificare a acestuia.

Angajatorul român trebuie să se intereseze în statul în care telesalariatul urmează să își desfășoare activitatea cu privire la obligațiile ce-i revin acestui stat în calitate de angajator al cărui salariat prestează activitate în statul respectiv.

O problemă distinctă o constituie ipoteza în care salariatul este cetățean al altui stat membru UE, el fiind angajat în regim de telemuncă de către un angajator român. Astfel un astfel de salariat urmează să presteze activitate în statul de domiciliu, în beneficiul unui angajator român.

Observăm că, potrivit dispozițiilor cuprinse în art. 11 alin. (3) lit. a) din Regulamentul (CE) 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, contribuțiile sociale se datorează în statul în care salariatul prestează activitate. De la această regulă sunt stabilite două excepții în ceea ce îi privește pe salariați:

- detașarea transnațională pe o perioadă de cel mult 24 de luni;
  - pluriactivitatea (activitatea prestată simultan în două sau mai multe state membre).
- Pentru aplicarea excepțiilor se eliberează documentul portabil A1.

Telesalariatul nu este detașat, ceea ce înseamnă că documentul portabil A1 se poate elibera doar dacă salariatul prestează activitate în două sau mai multe state membre UE (se află în stare de pluriactivitate). În lipsa documentului portabil A1, angajatorul român

A1

A1

se va înregistra în statul în care salariatul prestează activitate și va plăti și declara contribuții sociale în acest stat conform legislației care se aplică în acest stat.

contribuții  
sociale

Contribuțiile sociale se datorează în România doar în situația în care salariatul prezintă document portabil A1 în care este menționat faptul că România este statul în care se plătesc contribuțiile sociale. În legislația din România nu este reglementată legal modalitatea în care se angajează o persoană din alt stat pentru a presta activitate în statul respectiv. În practică, se încheie contract individual de muncă în baza dispozițiilor din Codul muncii român cu contract de telemuncă dacă salariatul prestează activitate folosind tehnologia informației și a comunicațiilor.

Menționăm că și dacă salariatul prestează activitate în regim de telemuncă, pe teritoriul unui alt stat, prevederile referitoare la instruirea salariatului în domeniul sănătății și securității în muncă sunt aplicabile. Instruirea SSM pentru acest salariat trebuie să conțină aceleași elemente ca și instruirea pentru un salariat aflat în România, însă adaptate la locul efectiv unde își desfășoară activitatea în regim de telemuncă.

### 10. Nomazii digitali

Prin Legea nr. 22/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 45 din 14 ianuarie 2022, s-a acordat străinilor care lucrează de la distanță de pe teritoriul României posibilitatea obținerii vizei de lungă ședere.

Nomadul digital este străinul care se află într-una dintre următoarele situații:

- 1) este angajat cu un contract de muncă la o companie înregistrată în afara României și prestează servicii prin utilizarea tehnologiei informației și a comunicațiilor de pe teritoriul României;
- 2) deține o companie înregistrată în afara României, în cadrul căreia prestează servicii prin utilizarea tehnologiei informației și a comunicațiilor și desfășoară activitatea de angajat sau activitatea din cadrul companiei, de la distanță, prin folosirea tehnologiei informației și a comunicațiilor.

Străinul este persoana care nu are cetățenia română, cetățenia unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European ori cetățenia Confederației Elvețiene.

După ce au obținut viza de lungă ședere, nomazii digitali trebuie să solicite Inspectoratului General de Imigrări eliberarea permisului de ședere, document prin care li se prelungește dreptul de ședere pe teritoriul României.

Legea nr. 69/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 265 din 30 martie 2023, prevede că nomazii digitali nu plătesc impozit pe venit și contribuții sociale pentru activitatea prestată în această calitate dacă sunt prezenți pe teritoriul României pentru o perioadă sau mai multe perioade care nu depășesc 183 de zile pe parcursul oricărui interval de 12 luni consecutive, care se încheie în anul calendaristic vizat.

scutire