

Coordonator colectiv autori:
consilier juridic Gabriela Diță

Redactor-șef:
consilier juridic Gabriela Diță

Autori:
consilier juridic Rodica Măntescu,
prof. univ. dr. Raluca Dimitriu,
Mihai Bălescu, Andreea Peștișan,
av. Marcel Vasile,
consilier juridic Ana Bontea,
av. Alexei Delimart, Mihaela Pascu

Manager proiect:
Alexandra Dumitrache

Manager Centru de Profit:
Georgiana Bălașa

Director Creație-Producție:
Cristina Straton

DTP: Mirela Vasilescu

Corectură: Elvira Panaitescu

Fotografii: Adobestock

Redacția: Bdul Națiunile Unite
nr. 4, sector 5, București;
Telefon: 021.317.25.87,
E-mail: info@rs.ro; Internet:
www.rs.ro

Correspondență:
Ghișeul ext. 3 – O.P. 39, sector 3,
București

Publicație editată de:
RENTROP & STRATON

Senior Editor: George Straton
Director General: Octavian Breban

© 2020 – RENTROP & STRATON
ISSN 2668-7283
ISSN-L 2668-7283

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din această lucrare nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, meca-nice sau electronice, fotocopiere, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pierdere provocată vreunei persoane fizice sau juridice care acționează sau se abține de la acțiuni ca urmare a citirii materialelor publicate în această lucrare.

În această ediție:

Editorial

O categorie specială de abateri disciplinare:
actele de insubordonare 2

Noutăți legislative

● Ordonanța militară nr. 4/2020 3
● O.U.G. nr. 32/2020 3
● O.U.G. nr. 33/2020 4
● O.U.G. nr. 34/2020 4
● O.U.G. nr. 35/2020 5
● O.U.G. nr. 41/2020 5
● Ordinul nr. 346/2020 5
● Ordinul nr. 342/2020 6
● Ordinul nr. 740/2020 6
● Ordinul nr. 741/2020 6
● Ordinul nr. 743/2020 7
● Legea nr. 37/2020 7
● Ordinul nr. 1780/2020 7
● H.G. nr. 281/2020 8
● Ordinul nr. 442/2020 8
● Normele nr. 12 și 13 /2020 9

Din practică

Un angajat mai poate beneficia de zile libere conform Legii nr. 19/2020 dacă soțul/soția a intrat în șomaj tehnic? 9
Care este baza de calcul pentru un concediu medical dacă angajatul a fost o lună în șomaj tehnic? 10
Condiții pentru obținerea certificatului de urgență de tip galben 11
În ce condiții un salariat poate avea 2 contracte cu normă întreagă la angajatori diferiți? 12
Regimul fiscal al donațiilor din salariu făcute în contextul COVID-19 13
Ce trebuie să știți despre concediul de risc maternal 14
Ce documente trebuie întocmite la transferul întreprinderii? 16

Instanța a decis

Concediile fără plată – o practică nelegală în cazul întreruperii temporare a activității angajatorului 17

Articole de specialitate

Încetarea CIM prin acordul părților e mai problematică decât pare 18
Cum se calculează indemnizația de șomaj tehnic dacă salariul depășește câștigul mediu brut 19
Șomajul tehnic, un efect necesar? Noile reglementări și obligații 21

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Efectele pandemiei de COVID-19 în rândul relațiilor de muncă: peste 1 milion de contracte de muncă au fost

O categorie specială de abateri disciplinare: actele de insubordonare

de Gabriela Diță



legalității lor.”

Cu alte cuvinte, încheierea contractului de muncă are printre efecte o subordonare ierarhică, ca o condiție a organizării și eficienței muncii. În consecință, actele de insubordonare reprezintă încălcări ale disciplinei muncii, adică abateri disciplinare.

Iar aici, ca o paranteză, trebuie făcută o precizare importantă: insubordonarea despre care vorbim se poate manifesta nu numai ca refuzul de a executa un anumit ordin, ci și ca o lipsă de respect în relațiile cu superiorii, de natură a se repercuta negativ asupra raporturilor de muncă în general. Ceea ce, în sinteză, înseamnă că dispozițiile șefului ierarhic trebuie executate cu promptitudine și fără dat ochii peste cap. Așa spune Codul Muncii.

Există însă și limite. Legea face anumite diferențe, astfel că nu orice neîndeplinire a ordinelor superiorilor poate fi încadrată la abateri disciplinare. De exemplu, **nu constituie abatere disciplinară:**

- refuzul de a executa un ordin complet nerezonabil, cum ar fi finalizarea unei lucrări

într-un termen imposibil de respectat, fixat din eroare;

- refuzul de a executa un ordin care nu provine de la conducătorul ierarhic al salariatului (ci, de exemplu, de la conducătorul altui compartiment decât cel în care lucrează salariatul);
- refuzul unui angajat de a efectua o manevră periculoasă pentru sănătatea și securitatea sa și a colegilor.

De asemenea, nu constituie abatere disciplinară nici executarea necorespunzătoare a sarcinilor de serviciu. Aici nu este vorba despre indisciplină, ci despre incompetență, deci un angajat care produce în mod neintenționat rebuturi (ca să dăm un exemplu) nu va putea fi sancționat disciplinar. Angajatorul va putea dispune în schimb concedierea sa, potrivit art. 61 lit. d) din Codul muncii, pentru necorespondere profesională.

Și, în fine, nu constituie abatere disciplinară nici refuzul de a executa un ordin nelegal, cum ar fi ordinul de a accepta o modificare unilaterală a felului muncii sau ordinul de a săvârși o infracțiune sau o contravenție.

Iar această ultimă precizare este vitală, deoarece, în ciuda a ceea ce ne spune bunul-simț, dacă un ordin de serviciu a fost formulat în sensul săvârșirii unei ilegalități, va răspunde disciplinar nu numai cel care l-a formulat (șef de compartiment, maistru etc.), ci și cel care l-a executat!

Noutăți legislative

Ordonanța militară nr. 4/2020 Măsurile de prevenire a răspândirii COVID-19

Operatorii economici care comercializează alimente și produse de strictă necesitate și care își desfășoară activitatea în condițiile dispuse prin ordonanțe militare în perioada stării de urgență își vor organiza programul de lucru pentru a facilita și a asigura, cu prioritate, accesul persoanelor de peste 65 de ani în intervalul orar 11.00-13.00, limitând, în acest interval, accesul persoanelor din alte categorii de vârstă.

Începând cu data de 31 martie 2020, ora 12.00 se instituie, pentru o perioadă stabilită de angajator, măsuri de izolare preventivă la locul de muncă sau în zone special dedicate în care nu au acces persoane din exterior, pentru personalul care ocupă funcții esențiale pentru asigurarea funcționării producției, transportului și distribuției energiei electrice și gazelor naturale, a activităților de întreținere și mentenanță a echipamentelor și instalațiilor specifice, precum și a celorlalte activități de aprovizionare, respectiv extracție, producție și procesare a resurselor și materiilor prime și/sau semiprocuate energetice necesare funcționării corespunzătoare Sistemului energetic național în concordanță cu prevederile planurilor proprii de continuitate a activităților de bază în cazul instituirii stării de urgență pe teritoriul României.

Refuzul izolării preventive de către personalul prevăzut mai sus atrage răspunderea disciplinară, civilă, contravențională sau penală, după caz.

(Ordonanța militară nr. 4 din 29 martie 2020 privind măsuri de prevenire a răspândirii COVID-19, publicată în Monitorul Oficial nr. 257 din 29 martie 2020)

O.U.G. nr. 32/2020 Măsurile pentru suspendarea CIM pentru șomaj tehnic

În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă din care cel

puțin un contract cu normă întreagă este activ pe perioada instituirii stării de urgență, acesta nu beneficiază de indemnizația prevăzută la alin. (1).

În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă și toate sunt suspendate ca urmare a instituirii stării de urgență, acesta beneficiază de indemnizația prevăzută la alin. (1) aferentă contractului individual de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase.

În situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația prevăzută la alin. (1) poate fi suplimentată de angajator cu sume reprezentând diferența de până la minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, în conformitate cu prevederile art. 53 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Perioada pentru care salariații ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate și angajatorii acestor salariați nu datorează contribuția asigurătorie pentru muncă conform prevederilor art. 220⁵ din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, constituie stagiul de cotizare fără plata contribuției în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare. Pentru stabilirea și calculul indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, cu modificările și completările ulterioare, se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în perioada prevăzută la alin. (1).

În situația în care stagiul de cotizare realizat este corespunzător unei fracțiuni de lună, se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în perioada respectivă, corespunzător fracțiunii de lună.

De asemenea, în vederea acordării sumelor necesare plății indemnizației, angajatorii depun, prin

Care este baza de calcul pentru un concediu medical dacă angajatul a fost o lună în șomaj tehnic?



2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, constituie stagiul de cotizare fără plata contribuției în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Pentru stabilirea și calculul indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, cu modificările și completările ulterioare, se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în perioada prevăzută la alin. (1).

Astfel, salariul minim se va lua în considerare la stabilirea bazei de calcul al indemnizației medicale doar în cazul indemnizațiilor suportate din bugetul asigurărilor pentru șomaj întrucât:

- art. XI alin. (12) din O.U.G. nr. 32/2020 se referă la perioada prevăzută la alin. (1) al art. XI. Or, acest alin. (1) se referă la indemnizația suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj.
- art. XI alin. (12) din O.U.G. nr. 32/2020 se referă la indemnizația asupra căreia nu se datorează contribuția asiguratorie pentru muncă. Or, asupra indemnizației suportată de angajator se datorează contribuția asiguratorie de muncă.

Prin urmare, indemnizația suportată de angajator intră în baza de calcul al contribuției asiguratorii pentru muncă și va constitui baza de calcul al indemnizației medicale, și nu salariul minim.

Din practică

„Care este modul de calcul al indemnizației de concediu medical în cazul în care, pentru una dintre cele 6 luni anterioare, angajatul a avut CIM suspendat pentru șomaj tehnic? Conform O.U.G. nr. 32/2020 luăm în calcul pentru acea lună salariul minim pe economie proratat, însă ce facem în cazul angajaților care au salariu de încadrare mai mare de 5.429 ron? Se va lua în calcul același salariu minim pe economie sau suplimentăm cu diferența de venit suportată de angajator?”

Soluția specialistului:

Conform art. XI alin. (12) din O.U.G. nr. 32/2020 perioada prevăzută la alin. (1), pentru care salariații ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate și angajatorii acestor salariați nu datorează contribuția asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220⁵ din Legea nr. 227/

nală. Chiar dacă el a semnat o clauză de formare profesională și s-a angajat ca, dacă demisionează într-un anumit interval de timp, să restituie angajatorului cheltuielile efectuate, el nu mai are această obligație. Clauza ar fi produs efecte doar dacă ar fi intervenit demisia salariatului.

În final, o precizare importantă: acordul de încetare a contractului de muncă trebuie să cuprindă dispoziții privind obligațiile remanente ale părților

una față de cealaltă – obligația salariatului de neconcurență, soarta locuinței de serviciu, obligația de confidențialitate, eventualele plăți compensatorii etc. – într-un mod cât mai complet.

Acordul trebuie să fie neechivoc, să conducă în mod clar la concluzia că părțile urmăresc încetarea raportului juridic între ele și să prevadă cât mai multe detalii referitoare la viitorul relației între părți.

Cum se calculează indemnizația de șomaj tehnic dacă salariul depășește câștigul mediu brut

Angajatorul poate decide suspendarea contractului individual de muncă în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă. Potrivit art. 53 din Codul muncii, pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).

Prin O.U.G. nr. 30/2020, cu modificările și completările ulterioare, s-au reglementat măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 pentru perioadele de șomaj tehnic.

Pe perioada stării de urgență instituite prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, indemnizațiile de

care beneficiază salariații se stabilesc la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat și se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020.

Indemnizația este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, însă nu se datorează contribuția asiguratorie pentru muncă. Calculul, reținerea și plata impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizațiile încasate din bugetul asigurărilor pentru șomaj. Pentru calculul impozitului pe venit se aplică prevederile privind veniturile salariale în afara funcției de bază.

Termenul de plată și declarare a obligațiilor fiscale este data de 25, inclusiv, a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de șomaj.

Câștigul salarial mediu brut pentru anul 2020 este 5.429 lei, astfel că indemnizația lunară brută suportată din bugetul de stat este de 4.072 lei.