

# INFO

## Codul muncii

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

octombrie 2024 – noiembrie 2024

## 1. Din nou despre angajarea cetățenilor ucraineni

Ordinul 1.938/2024 pentru aprobarea Procedurii de încadrare în muncă a cetățenilor ucraineni care provin din zona de conflict armat din Ucraina, publicat în Monitorul Oficial nr. 948 din 20 septembrie 2024, a aprobat Procedura din 2024 de încadrare în muncă a cetățenilor ucraineni care provin din zona de conflict armat din Ucraina. Ordinul a abrogat procedura anterioară, care fusese aprobată prin Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 301/2022, publicat în Monitorul Oficial nr. 240 din 10 martie 2022.

Astfel, cetățenii ucraineni care provin din zona de conflict armat din Ucraina și doresc să se încadreze în muncă, dar nu dețin documente care să probeze calificarea profesională sau experiența în activitate, se pot prezenta la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, pentru a fi înregistrați.

Înregistrarea la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București se face în baza actului de identitate, pașaportului sau a altui document care atestă identitatea. După înregistrare, persoanele au acces gratuit la serviciile și măsurile prevăzute de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor

pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

În cadrul serviciilor de informare și consiliere profesională, persoana completează, cu sprijinul și sub îndrumarea consilierului de orientare în carieră, o declarație pe propria răspundere. După parcurgerea activităților din cadrul serviciilor de informare și consiliere profesională, persoana este mediată în muncă, pe un loc de muncă vacant, care corespunde calificărilor și experienței declarate de persoană, și primește dispoziția de repartizare în vederea prezentării la angajator.

Susținerea interviului sau probei de lucru se efectuează la angajatorul pentru care persoana a primit dispoziția de repartizare.

Alternativ, cetățeanul ucrainean contactează direct un angajator, fără a mai solicita serviciile agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București.

În ambele ipoteze (atât dacă se adresează agenției de ocupare a forței de muncă, cât și dacă se angajează în mod direct), cetățeanul ucrainean care nu dispune de diplome sau alte dovezi ale calificărilor profesionale va completa o declarație pe propria răspundere, al cărui model este redat în ordin.

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

## 2. Aprobarea ordonanței privind munca nedeclarată

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 951 din 5 octombrie 2021, a fost aprobată fără modi-

ficări prin Legea 256/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.006 din 8 octombrie 2024.

Reamintim că Ordonanța de urgență nr. 117/2021 a accentuat interdicția prestării de

activități de către salariații part-time, în afara timpului de lucru stabilit prin contract. Astfel, ca urmare a majorării amenzii, primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați cu depășirea duratei timpului de muncă, stabilite în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, a început să fie sancționată cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei.

Mai mult, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2021 a introdus și noțiunea de „muncă subdeclarată”. Aceasta reprezintă acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit și evidențiat în statele de plată a sala-

riilor și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale.

Iar sancțiunea este și ea semnificativă. Potrivit art. 260 alin. (1) lit. e<sup>5</sup>) din Codul muncii, acordarea unui salariu net mai mare decât cel evidențiat în statele de plată a salariului și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale, se sancționează cu amendă de la 8.000 lei la 10.000 lei pentru fiecare salariat identificat în această situație, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei.

### 3. Diferite categorii de tichete

a) În aplicarea legislației privind **tichetele de activități casnice** a fost adoptat Ordinul nr. 1.964/2024 privind aprobarea modelului contractului care se încheie între angajatori și agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București pentru acordarea de tichete de activități casnice, în condițiile art. 11 din Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic, publicat în Monitorul Oficial nr. 950 din 23 septembrie 2024.

În paginile prezentei actualizări puteți regăsi modelul acestui contract.

Menționăm că sunt avuți în vedere angajatorii prevăzuți la art. 3 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, respectiv instituțiile publice centrale și locale, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, inclusiv cele finanțate integral din venituri proprii, operatorii economici, regiile autonome, societățile și companiile naționale, societățile, indiferent de forma juridică de organizare și de forma de proprietate, instituțiile financiare și instituțiile de credit, organizațiile cooperatiste, societățile agricole și alte forme de asociere agricolă cu personalitate juridică, organizațiile non-profit, precum și orice altă entitate care are statutul legal de persoană juridică constituită potrivit legislației române.

b) Cu privire la **tichetele de masă**, trebuie arătat că pentru semestrul II al anului 2024, începând cu luna octombrie 2024, valoarea nominală a unui tichet de masă, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, nu poate depăși quantumul de 40,04 lei. Această valoare nominală se aplică și pentru primele două luni ale semestrului I al anului 2025, respectiv februarie 2025 și martie 2025.

Valoarea actuală a tichetelor de masă a fost stabilită prin Ordinul 4.679/2024 pentru stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul II al anului 2024, publicat în Monitorul Oficial nr. 956 din 24 septembrie 2024.

c) În ceea ce privește **tichetele de creșă**, menționăm că prin Ordinul ministrului finanțelor nr. 5.339/2024 privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul II al anului 2024, publicat în Monitorul Oficial nr. 975 din 27 septembrie 2024, valoarea acestora a fost majorată. Astfel, pentru semestrul II al anului 2024, începând cu luna octombrie 2024, valoarea sumei lunare care se acordă sub formă de tichete de creșă, stabilită potrivit prevederilor art. 33

din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, este de 660 lei.

d) Potrivit Ordinului ministrului finanțelor nr. 3.219/2024 privind stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de **tichete culturale** pentru semestrul II al anului 2024, publi-

cat în Monitorul Oficial nr. 974 din 27 septembrie 2024, pentru semestrul II al anului 2024, valoarea sumei care se acordă lunar, respectiv ocazional, sub formă de tichete culturale, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, este de maximum 220 lei/lună, respectiv de maximum 440 lei/eventiment.

## 4. Accidente de muncă

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a avut ocazia de a se pronunța cu privire la conformitatea cu dreptul european al unor acte normative adoptate la nivel național, privitoare la accidente de muncă. Astfel, prin decizia în cauza C 792/22 din 26 septembrie 2024, ea a statuat că Articolul 1 alineatele (1) și (2), precum și articolul 5 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, coroborate cu principiul efectivității și cu articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, trebuie interpretate în sensul că se opun reglementării unui stat membru în temeiul căreia hotărârea judecătorească definitivă a unei instanțe de contencios administrativ privind calificarea unui eveniment drept „accident de muncă” are autoritate de lucru judecat în fața instanței penale, chemată să se pronunțe cu privire la răspunderea civilă ca urmare a faptelor care îi sunt reproșate persoanei acuzate, în cazul în care această reglementare nu permite succesorilor în drepturi ai lucrătorului victimă a acestui eveniment să fie ascultați în niciuna dintre procedurile în care se statuează asupra existenței unui astfel de accident de muncă.

Altfel spus, în investigarea presupusului accident de muncă, instanța penală nu poate fi ținută de decizia dată pe acest subiect de către instanța de contencios administrativ.

În speță, un electrician, salariat al SC Energotehnica SRL Sibiu, a decedat prin electrocutare în timpul unei intervenții asupra unui corp de iluminat exterior de la un stâlp de joasă tensiune

într-o exploatație agricolă. MG, de asemenea angajat al Energotehnica, era însărcinat cu organizarea lucrărilor, instruirea personalului și luarea măsurilor pentru asigurarea dispozitivelor de securitate a muncii și a echipamentelor de protecție.

În urma acestui deces, au fost desfășurate două proceduri cu privire la evenimentul în discuție în litigiul principal, și anume, pe de o parte, o procedură de cercetare administrativă efectuată de Inspekția Muncii (România) împotriva Energotehnica și, pe de altă parte, urmărirea penală a lui MG pentru nerespectarea măsurilor legale de securitate în muncă și pentru ucidere din culpă.

Inspekția Muncii, prin procesul verbal de cercetare, a reținut calificarea de „accident de muncă”, în sensul reglementării naționale. Energotehnica a sesizat ulterior Tribunalul Sibiu (România) cu o acțiune în contencios administrativ având ca obiect anularea acestui proces verbal. Tribunalul a anulat în parte procesul verbal menționat, considerând, contrar calificării reținute de Inspekția Muncii, că evenimentul în discuție în litigiul principal nu constituie un accident de muncă.

Pe latura penală, MG a fost trimis în judecată la Judecătoria Rupea (România) printr-un rechizitoriu al Parchetului de pe lângă Judecătoria Rupea. Succesorii în drepturi ai victimei s-au constituit părți civile în fața acestei instanțe, solicitând obligarea lui MG și a Energotehnica, aceasta din urmă fiind parte responsabilă civilmente pentru MG la repararea prejudiciilor lor.

Curtea de Apel Brașov a statuat că, în conformitate cu dreptul român, astfel cum este interpretat în lumina jurisprudenței Curții Constituționale, decizia instanței de contencios administrativ se impune instanței penale ca urmare a autorității de lucru judecat pe care o are. Instanța de trimitere precizează astfel că aspectul dacă evenimentul aflat la originea decesului victimei constituie un „accident de muncă” în sensul Legii securității și sănătății în muncă a fost deja tranșat prin litigiul desfășurat în fața instanței de contencios administrativ.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat însă că, atunci când o instanță penală este chemată să se pronunțe cu privire la răspunderea civilă pentru faptele care îi sunt reproșate

persoanei acuzate, dreptul de a fi ascultat al părților care urmăresc angajarea acestei răspunderi ar fi încălcat dacă le-ar fi imposibil să își exprime poziția cu privire la o condiție necesară pentru angajarea răspunderii menționate înainte ca această condiție să fie stabilită în mod definitiv de instanța sesizată. Astfel, într-un asemenea caz, faptul că aceste părți pot să își exprime poziția în fața unei instanțe cu privire la răspunderea angajatorului ar fi lipsit de orice efect util.

În concluzie, decizia instanței de contencios administrativ care a statuat că accidentul respectiv nu ar constitui accident de muncă nu are autoritate de lucru judecat asupra instanței penale, care va putea reține caracterul de accident de muncă al faptei incriminate.

## 5. Utilizarea înregistrărilor ca mijloc de probă împotriva angajatorului

În practică s-a ridicat întrebarea: sunt admisibile ca probe în litigiile de muncă înregistrările unor convorbiri telefonice? Și, mai ales, pot fi admise astfel de înregistrări chiar dacă interlocutorul nu a fost încunostințat că este înregistrat? Într-adevăr, noile tehnologii permit noi opțiuni de probare a drepturilor părților, care însă pot genera riscuri în ceea ce privește dreptul la viață privată consacrat în art. 8 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului.

Cu privire la problema admisibilității înregistrărilor, instanțele românești tind să echilibreze prerogativa managerială a angajatorului cu dreptul salariatului la viață privată și cu datoria de bună-credință.

La o întâlnire de unificare a practicii judecătoreștilor specializați în litigii de muncă (2023) s-a decis că, de vreme ce normele de protecție a datelor personale protejează numai persoanele fizice, angajatorul nu poate beneficia de protecția oferită de lege. În consecință, angajatorul, în calitate de persoană juridică, nu poate invoca încălcarea dispozițiilor referitoare la viața privată, întrucât nu intră în domeniul de aplicare al textelor protective. În acest sens, interlocutorul discuției înregistrate nu acționează în calitate de persoană fizică, ci în calitate de reprezentant al angajatorului,

actele acestuia fiind considerate actele persoanei juridice înseși.

Dar problema a rămas controversată, având în vedere pe de o parte reglementările Regulamentului General de protecție a datelor, iar pe de altă parte dispozițiile art. 74 din Codul civil potrivit cărora este considerată o atingere adusă vieții private captarea ori utilizarea vocii unei persoane aflate într-un spațiu privat, fără acordul acesteia.

Ca urmare, Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat printr-o decizie dată în recurs în interesul legii, obligatorie pentru toate instanțele din țară. În prezent, chestiunea admisibilității probei înregistrărilor a fost tranșată de către Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 39 din 16 septembrie 2024, care a statuat: „Proba cu înregistrarea unei convorbiri telefonice între un salariat și un alt salariat sau reprezentant al angajatorului, solicitată într-un litigiu împotriva angajatorului, este admisibilă, chiar dacă înregistrarea a fost efectuată fără acordul și/sau informarea prealabilă a interlocutorului, cu condiția asigurării unui just echilibru între dreptul la probă, pe de o parte, și dreptul la viață privată, pe de altă parte, în sensul că încuviințarea probei trebuie să fie indispensabilă exercițiului dreptului la probă și strict proporțională cu acest scop”.

## 6. Indemnizația de concediu

Prin Decizia nr. 13 din 16 septembrie 2024, ÎCCJ a admis recursul în interesul legii declarat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Brașov și, în consecință, a statuat că, în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 150 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările ulterioare, art. 22 din Ordonanța Guvernului nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, aprobată cu modificări prin Legea nr. 232/2007, cu modificările ulterioare, art. 23 din Ordonanța Guvernului nr. 10/2008 privind nivelul salariilor de bază și al altor drepturi ale personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, precum și

unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale personalului contractual salarizat prin legi speciale, aprobată cu modificări prin Legea nr. 177/2008, cu modificările și completările ulterioare: Indemnizația de hrană reglementată de art. 18 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, nu intră în baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă cuvenită personalului contractual plătit din fonduri publice și funcționarilor publici.

Unele instanțe statuasera că, pentru includerea în algoritmul de calcul al indemnizației de concediu, caracterul variabil al sporului respectiv (indemnizația de hrană) nu prezintă relevanță. Iar indemnizațiile de hrană s-au acordat lunar, nu sporadic în anumite luni din an, chiar dacă cuantumul lor a fost diferit de la lună la lună.

Dimpotrivă, alte instanțe au apreciat că, de vreme ce indemnizațiile de hrană se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, această indemnizație nu are caracter permanent, ci ocazional, și ca urmare nu ar trebui avută în vedere în calculul indemnizației de concediu de odihnă.

Înalta Curte de Casație și Justiție a optat pentru această a doua interpretare.

## 7. Facilități în sectorul construcții. Salariul minim

După cum știm, firmele din sectorul construcții trebuie să asigure respectarea unui salariu minim special de 4.582 de lei lunar pentru salariații lor. Neacordarea acestui salariu, pe de o parte, constituie contravenție și se sancționează cu amendă, iar pe de altă parte, atrage anularea acordării facilităților fiscale.

Funcționează însă și invers această logică? Altfel spus, dacă un angajator din sectorul construcții acordă salariul minim special, el va beneficia automat de facilitățile fiscale stabilite prin lege?

Cu privire la acest subiect, Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat prin Decizia

nr. 44 din 16 septembrie 2024. Ea a statuat că, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 60 alin. (5), ale art. 1381 și ale art. 154 alin. (1) lit. r) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal (forma în vigoare începând cu data de 1 ianuarie 2021), angajatorii cu obiect de activitate declarat „Fabricarea de construcții metalice și părți componente ale structurilor metalice” – Cod CAEN 2511 aplică **facilitățile fiscale doar pentru acele activități aflate în legătură directă cu activități din sectorul construcții.**

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 13 alin. (6) din Codul de procedură fiscală, constatările anterioare ale unui inspectorat teri-

torial de muncă, care obligă un angajator la plata salariului minim brut pe țară garantat în plată pentru sectorul construcții, nu constituie temei pentru obligarea ulterioară a organului fiscal la recunoașterea dreptului la aplicarea facilităților fiscale, reglementate de art. 60 alin. (5), art. 138<sup>1</sup>

și art. 154 alin. (1) lit. r) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal.

**Așadar, acordarea salariului minim special din construcții nu atrage automat aplicarea facilităților, dacă celelalte condiții legale nu sunt îndeplinite.**

## 8. Plata cu ora în învățământ

Prin Decizia nr. 42 din 16 septembrie 2024, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat după cum urmează:

„În interpretarea și aplicarea prevederilor art. 106 alin. (1), art. 144 și art. 146 alin. (3) din Codul muncii, art. 220 alin. (1) și (5) din Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare, respectiv art. 267 alin. (1) și art. 270 din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, raportat la art. 5 alin. (1) din Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat, aprobate prin Ordinul ministrului educației nr. 4.050/2021, cadrele didactice în activitate care desfășoară și activitate în regim de plată cu ora prin cumul de contracte individuale

de muncă la aceeași unitate de învățământ preuniversitar nu beneficiază de concediu de odihnă plătit și pentru timpul efectiv lucrat în regim de plată cu ora, respectiv de indemnizația aferentă zilelor de concediu de odihnă convenite și neefectuate la încetarea contractului individual de muncă pe perioadă determinată”.

Decizia a fost luată în urma unei acțiuni formulate de un sindicat care a contestat calculul drepturilor salariale și compensațiile pentru concediul de odihnă neefectuat pentru perioada 2018-2021, susținând că drepturile nu au fost corect acordate.

Așadar, chiar dacă activitatea în regim de plată cu ora se desfășoară pe baza unui alt contract, distinct de contractul de muncă de bază, cadrul didactic nu va beneficia de concediu de odihnă în temeiul acestui al doilea contract.

## 9. Salarizarea personalului bugetar

Înalta Curte a soluționat, prin Decizia nr. 40/2024, o problemă de drept cu care fusese sesizată de către Curtea de Apel București – Secția a VIII-a contencios administrativ și fiscal, într-o chestiune ce privea salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice. Problema vizează interpretarea Deciziei nr. 80/2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 84 din 30 ianuarie 2024, în cuprinsul căreia Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că „principiile nediscriminării și egalității pot fi invocate pentru egalizarea la nivel maxim a salariilor de bază, cu luarea în considerare inclusiv a majorărilor recunoscute prin hotărâri judecătorești definitive, sub rezerva ca ele să aibă aplicabilitate generală la nivelul aceleiași categorii profesionale din cadrul aceleiași familii ocupaționale”. Ce se întâmplă însă dacă o decizie ulterioară obligatorie invalidează interpretarea care a dus la recunoașterea drepturilor bănești inițiale? Instanța de egalizare este ținută a face o ana-

liză a legii sau ea va da prevalență principiilor egalității și nediscriminării?

Răspunzând la această întrebare, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat următoarele:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 39 alin. (1) și (4) raportat la art. 6 lit. a), b) și c) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, la stabilirea nivelului maxim de salarizare aflat în plată pentru funcții similare nu se poate ține seama de drepturile salariale recunoscute altor salariați prin hotărâri judecătorești definitive prin care au fost interpretate și aplicate norme legale cu aplicabilitate generală, dacă respectiva interpretare a fost ulterior invalidată printr-o decizie obligatorie a Înaltei Curți de Casație și Justiție pronunțată în dezlegarea unei chestiuni de drept.