

# INFO

## Codul muncii

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

ianuarie 2024 – februarie 2024

## 1. Câștigul salarial mediu brut

Legea nr. 422/2023 a bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.188 din 29 decembrie 2023, a stabilit noul nivel al câștigului salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale. Pentru anul 2024, acesta este de 7.567 lei.

În ultimii ani, nivelul câștigului salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale a fost:

An	Câștigului salarial mediu brut	Act normativ
2024	7.567 lei	Legea nr. 422/2023
2023	6.789 lei	Legea nr. 369/2022
2022	6.096 lei	Legea nr. 318/2021
2021	5.380 lei	Legea nr. 16/2021
2020	5.429 lei	Legea nr. 6/2020

Câștigul salarial mediu brut se folosește pentru stabilirea sumelor maxime neimpozabile care se pot acorda pentru a acoperi contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă. Acestea sunt neimpozabile și nici nu sunt supuse contribuțiilor sociale, în măsura în care valoarea totală a acestora nu depășește într-un an fiscal nivelul unui câștig salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul în care au fost acordate.

Cuquantumul ajutorului de deces se stabilește, în condițiile legii, în cazul:

- a) asiguratului sau pensionarului, la 6.789 lei;
- b) unui membru de familie al asiguratului sau al pensionarului, la 3.395 lei.

## 2. Zile libere în sectorul bugetar

Potrivit art. 139 alin. (4) din Codul muncii, până la data de 15 ianuarie a fiecărui an, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul din sistemul bugetar, zilele lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, precum și zilele în care se recuperează orele de muncă neefectuate.

În aplicarea acestui text a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 1.307/2023 privind stabilirea zilelor lucrătoare pentru care se acor-

dă zile libere, zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, pentru anul 2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 1172 din 22 decembrie 2023. Potrivit acestui act normativ, pentru personalul din sistemul bugetar, zilele de 2 mai, 16 august și 27 decembrie 2024 se stabilesc drept zile libere.

Pentru recuperarea zilelor de muncă stabilite drept zile libere potrivit alin. (1), instituțiile și autoritățile publice își vor prelunge corespunzător

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

tor timpul de lucru până la datele de 31 mai 2024, 30 august 2024, respectiv 31 ianuarie 2025, potrivit planificărilor stabilite prin acte adminis-

trative emise la nivelul fiecărei autorități și instituții publice. Pentru munca prestată în aceste condiții nu se acordă timp liber corespunzător.

### 3. Lucrătorii culturali profesioniști

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 21/2023 privind Statutul lucrătorului cultural profesionist, publicată în Monitorul Oficial nr. 297 din 7 aprilie 2023, a reglementat o nouă categorie de lucrători, care nu au contract de muncă, dar se bucură de unele dintre drepturile salariaților. Astfel, lucrătorul cultural profesionist este autorul sau artistul interpret și executor, așa cum sunt aceștia definiți în Legea nr. 8/1996, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și/sau persoana fizică ce desfășoară o activitate culturală de suport sau auxiliară, dintre cele enumerate în anexă, care s-au înregistrat, ca atare, în scop fiscal, pentru o durată de trei ani.

Cu privire la această categorie de lucrători, prin Ordinul Agenției Naționale pentru Ocupa-

rea Forței de Muncă nr. 4.680/2023, publicat în Monitorul Oficial nr. 1.164 din 21 decembrie 2023, a fost aprobat modelul, conținutul, modalitățile de depunere și de gestionare a „Declarației privind obligațiile de plată a contribuției asiguratorii și evidența nominală a lucrătorilor culturali profesioniști pentru care a fost plătită contribuția”.

Ordinul cuprinde modelul formularului, precum și instrucțiunile de completare a acestuia. Sunt prevăzute, de asemenea, caracteristicile de editare, modul de difuzare, de utilizare și de păstrare a formularului.

Acesta se depune prin mijloace electronice de transmitere la distanță de plătitorii de venit care au încheiat contracte cu lucrătorii culturali profesioniști.

### 4. Concediul de odihnă al magistraților

Legislația salarizării în sectorul bugetar prevede că magistrații beneficiază de un spor la salariu dacă își desfășoară activitatea în condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase. În același timp, Codul muncii prevede în art. 147 alin. (1) că salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin trei zile lucrătoare.

Față de aceste prevederi, în practica judecătorească s-a ridicat întrebarea dacă magistrații care beneficiază de sporul la salariu pentru muncă în condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase au dreptul și la concediul de odihnă suplimentar.

Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materia dreptului muncii, a pronunțat Decizia nr. 79/2023, obligatorie pentru toate instanțele din țară. Potrivit acestei decizii, emise în 11 decembrie 2023, Înalta Curte de Casație și Justiție

a stabilit că magistrații nu pot cumula cele 35 de zile de concediu de odihnă prevăzute de Legea nr. 303/2004 cu cele cel puțin trei zile pe an de concediu suplimentar reglementat de Codul muncii pentru salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare. În motivare, Înalta Curte de Casație și Justiție a arătat că sintagma „condiții vătămătoare”, care deschide dreptul la concediu suplimentar, nu are un conținut juridic identic cu sintagma „condiții vătămătoare” din legislația salarizării personalului bugetar.

Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție este următoarea:

„În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 147 din Codul muncii și, respectiv, art. 3 din Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase, sintagma «condiții vătămătoare», care deschide dreptul la concediu

suplimentar, nu are un conținut juridic identic cu sintagma «condiții vătămătoare» din art. 7 alin. (1) din Anexa nr. VI din Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările ulterioare, respectiv art. 4 alin. (1) capitolul VIII din Anexa nr. VI din Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, și ulterior art. 4 alin. (1) capitolul VIII din Anexa nr. V din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, identitate de conținut juridic care să justifice concluzia că emiterea buletinului de expertizare de către organul abilitat pentru evaluarea riscurilor profesionale la locul de muncă,

efectuată în aplicarea Ordinului procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție nr. 24/2010 pentru aprobarea condițiilor de acordare a sporului pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase în cadrul Ministerului Public, respectiv în aplicarea Hotărârii Guvernului nr. 118/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare «Justiție» și Curtea Constituțională, este suficientă pentru stabilirea existenței condițiilor vătămătoare în sensul art. 147 din Codul muncii și art. 3 din Legea nr. 31/1991”.

## 5. Stagiul absolvenților de învățământ superior

Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior a fost modificată prin Legea nr. 408/2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.144 din 19 decembrie 2023, în scopul simplificării procedurii de evaluare a activității desfășurate de stagiar și pentru ca această măsură să devină mai accesibilă și mai atractivă pentru angajator. Noutățile aduse de Legea nr. 408/2023 sunt următoarele:

- **eliminarea comisiei de evaluare**, ai cărei membri erau desemnați conform deciziei angajatorului și care, la sfârșitul perioadei de stagiu, eliberau stagiului un referat de evaluare;
- introducerea obligației ca mentorul să evalueze în mod obiectiv activitatea stagiului și să propună modalități de îmbunătățire a activității acestuia;
- introducerea obligației ca mentorul să întocmească referatul de evaluare a activității stagiului cu 10 zile înainte de terminarea perioadei de stagiu;
- eliberarea certificatului/adeverinței de finalizare a stagiului de către angajator, pe baza referatului de evaluare elaborat de mentor;
- în cazul încetării/modificării contractului

individual de muncă al mentorului ce are impact asupra derulării stagiului, introducerea obligației mentorului de a efectua un raport asupra perioadei de stagiu parcurse de stagiar până la acel moment, care trebuie avută în vedere la evaluarea finală de către conducătorul departamentului;

- eliminarea raportului de stagiu întocmit de către stagiar, care cuprindea descrierea programului de activități desfășurate de stagiar pe parcursul programului de stagiu și era avută în vedere de către comisia de evaluare, la finalul stagiului;
- realizarea evaluării finale a stagiului de către conducătorul compartimentului la care își desfășoară activitatea stagiarul, pe baza referatului de evaluare elaborat de către mentor, cu posibilitatea de a solicita mentorului și alte documente care au stat la baza evaluării acestuia;
- aducerea la cunoștința stagiului a referatului de evaluare în termen de 3 zile lucrătoare de la data completării sale de către mentor;
- dreptul stagiului de a primi referatul de evaluare și certificatul/adeverința de finalizare a stagiului și de a le contesta, dacă este cazul.

## 6. Declarația 112

Declarația 112 a suferit ajustări în conformitate cu schimbările legislative din noiembrie 2023 referitoare la veniturile salariaților din domeniile IT, construcții, agricultură și industria alimentară. În acest sens, în Monitorul Oficial nr. 1.112 din 11 noiembrie 2023 a fost publicat Ordinul nr. 1.994/880/1.181/4.594 privind aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”.

Iată modificările:

### a) Modificarea Nomenclatorului „Creanțe fiscale” prin:

- introducerea la poz. 2.3 a contribuției de asigurări sociale datorată de către persoanele fizice care se încadrează în condițiile prevăzute la art. 60 pct. 2 din Codul fiscal;
- eliminarea poz. 6.2 și 6.3 ca urmare a abrogării dispozițiilor privind contribuția asiguratorie pentru muncă datorată de către persoanele fizice sau juridice care au calitatea de angajatori și care se încadrează în condițiile prevăzute la art. 60 pct. 5, respectiv art. 60 pct. 7 din Codul fiscal;
- eliminarea poz. 21 „Contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de persoanele fizice, pensionari, care realizează venituri din pensii, pentru partea de venituri care depășește suma lunară de 4.000 lei” în conformitate cu Decizia Curții Constituționale nr. 650/2022;
- introducerea la poz. 23 și 24 a impozitului pe venit, respectiv a contribuției de asigurări sociale datorate de persoanele fizice care realizează venituri din desfășurarea activităților casnice.

### b) Modificarea Nomenclatorului „Tip asigurat pentru alte entități asimilate angajatorului” prin introducerea la poz. 36 a tipului de asigurat „Persoane fizice care realizează venituri din desfășurarea activităților casnice”

### c) Modificarea Nomenclatorului „Tip asigurat” prin:

- introducerea la poz. 1.3 a tipului de asigurat „Salariat care desfășoară activități de creare de programe pentru calculator care se încadrează în condițiile prevăzute la art. 60 pct. 2 din Codul fiscal”;
- eliminarea poz. 1.11, 1.11.1, 1.12, ca urmare a încetării aplicabilității prevederilor O.U.G. nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, respectiv ale O.U.G. nr. 36/2022 privind stabilirea unor măsuri de protecție socială a salariaților în contextul conflictului armat din Ucraina, precum și ca urmare a sancțiunilor internaționale aplicate Federației Ruse și Belarusului.

### d) Modificarea/completarea „Anexei asigurat” prin:

- introducerea unei căsuțe care se bifează în situația în care asiguratul este salariat, cetățean străin sau apatrid aflat în situații deosebite, provenit din zona conflictului armat din Ucraina;
- introducerea la secțiunile A.1 și B.4.1 a două rânduri referitoare la numărul de zile lucrate în România, respectiv în afara României;
- introducerea la secțiunile C și E.3 a unor informații privind baza de calcul și contribuția de asigurări sociale aferentă veniturilor realizate de persoanele fizice care desfășoară activități casnice potrivit Legii nr. 111/2022, precum și privind contravaloarea tichetelor de activități casnice acordate angajaților, potrivit legii;
- restructurarea secțiunii E.3 prin declararea distinctă a veniturilor neimpozabile prevăzute la art. 76 alin. (4) din Codul fiscal, respectiv a veniturilor care sunt neimpozabile în limita plafonului lunar prevăzut la art. 76 alin. (4<sup>1</sup>) din Codul fiscal.

### e) Modificarea corespunzătoare a instrucțiunilor de completare a formularului 112.

## 7. Noua lege a pensiilor

Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice va fi înlocuită, în data de **1 septembrie 2024**, prin noua lege a pensiilor: Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.089 din 4 decembrie 2023.

O parte din prevederile noii legi se aplică însă de la 1 ianuarie 2024, anume:

- Persoanele asigurate în sistemul public de pensii care îndeplinesc condițiile de înscriere la pensie pot opta între acordarea pensiei pentru limită de vârstă și continuarea activității, cu acordul anual al angajatorului, până la împlinirea vârstei de 70 de ani.
- În anul 2024, valoarea punctului de pensie prevăzută pentru anul 2023, respectiv de

1.785 de lei, se majorează cu 13,8% și este de 2.032 de lei.

- Deciziile emise de casele teritoriale de pensii pot fi contestate, în termen de 45 de zile de la comunicare, la instanța judecătorească competentă. Deciziile necontestate în acest termen sunt definitive.
- Legea nr. 127/2019 privind sistemul public de pensii, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 563 din 9 iulie 2019, cu modificările și completările ulterioare, se abrogă la data de 1 ianuarie 2024.
- În termen de 90 de zile de la data publicării noii legi în Monitorul Oficial al României se emit norme metodologice, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

## 8. Sănătate și securitate în muncă

A fost adoptată Directiva nr. 2668/2023 de modificare a Directivei 2009/148/CE privind protecția lucrătorilor împotriva **riscurilor legate de expunerea la azbest la locul de muncă**. Azbestul este o substanță deosebit de periculoasă (clasificată ca fiind cancerigenă). Noua directivă cuprinde o serie de norme de protecție nu numai împotriva expunerii la azbest, care rezultă din manipularea activă a azbestului, dar și împotriva expunerii pasive și a expunerii secundare la azbest. Expunerea pasivă intervine atunci când lucrătorii care muncesc fie în apropierea unei persoane care lucrează cu materiale conținând azbest, fie în spații în care materialele conținând azbest se degradează în structura clădirilor sunt expuși la azbest. **Expunerea secundară** intervine în cazul persoanelor care sunt expuse la fibre de azbest aduse acasă de persoane expuse profesional, în principal din îmbrăcăminte sau păr.

Angajatorii ar trebui să ia toate măsurile necesare pentru a identifica materialele despre care se presupune că conțin azbest, dacă este cazul prin obținerea de informații de la proprietarii spațiilor, precum și din alte surse de informare, inclusiv

registre relevante. În cazul în care astfel de informații nu sunt disponibile, angajatorul ar trebui să asigure că este realizată o examinare de către un operator calificat, în conformitate cu dreptul intern și practicile naționale, a prezenței materialelor care conțin azbest și ar trebui să obțină rezultatul unei astfel de examinări înainte de începerea activității. Pe baza informațiilor primite, angajatorul ar trebui să înregistreze, înainte de începerea oricărui proiect de îndepărtare a azbestului, sau a oricărui lucrări de demolare, întreținere sau renovare, informații referitoare la prezența sau presupusa prezență a azbestului în clădiri, nave, aeronave sau alte instalații care au fost construite înainte de intrarea în vigoare a interdicției privind azbestul în statul membru. Este important ca angajatorii să comunice informațiile respective muncitorilor care pot fi expuși la azbest în urma lucrului cu acesta, a lucrărilor de întreținere sau a altor activități desfășurate. Identificarea materialelor care conțin azbest nu ar trebui să exonereze angajatorul de obligația efectuării unei evaluări a riscurilor

Termenul până la care directiva va trebui transpusă în legislația națională este 21 decembrie 2025.

## 9. Concediul medical

Ordonanță de urgență nr. 115/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice, pentru consolidare fiscală, combaterea evaziunii fiscale, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.139 din 15 decembrie 2023, cuprinde, între altele, noi norme privind indemnizația de concediu medical. Astfel, asupra indemnizației de concediu medical se datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate de 10%, ceea ce înseamnă că salariații vor primi indemnizații mai mici începând cu cele aferente lui ianuarie 2024.

Impunerea cu CASS se aplică și ne-salariaților care se asigură facultativ pentru aceste concedii (de exemplu, persoane fizice autorizate) și șomerilor.

CASS se datorează asupra tuturor indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate, acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005. Decurge că indemnizațiile acordate pentru accidente de muncă sau boli profesionale, în baza Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, rămân scutite de CASS.

## 10. Concediul de carantină

Curtea de Justiție a Uniunii Europene, prin Decizia dată în cauza C 206/22 din 14 decembrie 2023, a statuat că art. 7 alin. (1) din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru nu se opune unei reglementări naționale care ar permite reportarea zilelor de concediu anual plătit acordate unui lucrător care nu este bolnav, pentru o perioadă care coincide cu o perioadă de carantină dispusă de o autoritate publică din cauza contactului acestuia din urmă cu o persoană contaminată cu un virus.

Concediul anual plătit urmărește să permită lucrătorului să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere. Spre deosebire de o boală, o perioadă de carantină nu împiedică, în sine, realizarea acestor finalități.

Trebuie însă să observăm că în legislația românească, concediul pentru carantină se acordă salariaților cărora li se interzice continuarea activității, care nu poate fi realizată de la domiciliu, din cauza unei suspiciuni privind existența unei boli contagioase, pe durata stabilită prin certificatul eliberat de direcția de sănătate publică (Legea nr. 136/2020 privind instituirea unor măsuri în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic și biologic – publicată în Monitorul Oficial nr. 884 din 28 septembrie 2020). În mod esențial, concediul de carantină suspendă contractul individual de muncă, potrivit art. 50 lit. g) din Codul muncii. Ca urmare, concediul de odihnă nu are cum să fie

efectuat pe parcursul concediului de carantină, deoarece efectuarea concediului de odihnă presupune existența unui contract activ.

Potrivit art. 146 alin. (2) din Codul muncii, în cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, concediul de odihnă neefectuat se va reporta într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Unul dintre aceste motive justificate îl constituie suspendarea contractului de muncă.

Semnalăm că, asemenea concediului medical, perioada concediului de carantină se va lua în considerare în vederea stabilirii concediului de odihnă anual.

În concluzie, sistemul de drept românesc cuprinde o reglementare mai favorabilă lucrătorului decât cea care decurge din interpretarea conferită de Curtea de Justiție a UE articolului 7 (1) din Directiva 2003/88. Astfel, nu se pune problema ca concediul de carantină să fie efectuat în același timp cu concediul de odihnă, dat fiind faptul că, pe parcursul concediului de carantină, contractul este suspendat, în timp ce concediul de odihnă nu suspendă contractul de muncă. Reportarea zilelor de concediu de odihnă va interveni așadar în mod obligatoriu dacă în perioada în care era programată efectuarea acestuia intervine o cauză de suspendare a contractului, cum este carantina dispusă de direcția de sănătate publică.