

# INFO

## Codul muncii

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

aprilie 2023 – mai 2023

## 1. Indemnizația de concediu medical pentru nesalariați

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 10/2023 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 218 din 16 martie 2023, a adus cu sine noi reguli în ceea ce privește stabilirea indemnizațiilor de concediu medical. Astfel, se pot asigura în sistemul de asigurări sociale de sănătate, pentru a beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, persoanele fizice, altele decât angajații și șomerii, pe bază de contract de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate.

Dreptul la concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate pentru aceste persoane este condiționat de plata unei contribuții pentru asigurarea pentru concedii și indemnizații în cotă de 1%, aplicată asupra venitului lunar înscris în contractul de asigurare. Cu alte cuvinte, **persoanele nesalariați nu se mai pot asigura opțional la un venit liber ales.**

Cota de contribuție se va datora și achita în aceste situații la venitul lunar sau, după caz, media lunară a venitului înscris în declarația fiscală depusă în vederea plății contribuției de asigurări sociale de sănătate, care nu poate fi mai mic decât valoarea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit potrivit legii, și nu poate depăși valoarea a de 3 ori a acestuia. Metodologia de calcul privind deter-

minarea mediei lunare a venitului înscris în declarația fiscală depusă în vederea plății contribuției de asigurări sociale de sănătate se stabilește prin normele de aplicare a ordonanței de urgență.

Baza de calcul al indemnizațiilor se va determina ca medie a veniturilor asigurate, înscrise în contractul de asigurare, din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de asigurare, până la limita a 3 salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată.

Contractele de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate încheiate cu casele de asigurări de sănătate de către aceste persoane potrivit prevederilor în vigoare la data intrării în vigoare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 10/2023 și care au venitul lunar asigurat mai mare decât venitul înscris în declarația fiscală depusă în vederea plății contribuției de asigurări sociale de sănătate sau, după caz, mai mare decât valoarea a 3 salarii de bază minime brute pe țară, pentru contractele de asigurare pentru concedii și indemnizații de maternitate, se modifică prin acte adiționale până la data de 1 a lunii următoare celei în care se împlinesc 60 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 10/2023.

De asemenea, Ordinul nr. 1320/2023, publicat în Monitorul Oficial nr. 316 din 13 aprilie 2023, a modificat Normele de aplicare a preve-

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

derilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 15/2018. Potrivit acestuia, actele adiționale la contractele de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate încheiate cu casele de asigurări de sănătate, în conformitate cu dispozițiile O.U.G. nr. 10/2023, intră în vigoare începând cu data de 1 iunie 2023.

Venitul asigurat înscris în contractul de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, la care se datorează contribuția, este venitul lunar sau, după caz, media lunară a venitului înscris în declarația fiscală depusă în vederea plății contribuției de asigurări sociale de sănătate, care nu poate fi mai mic decât valoarea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit potrivit legii, și nu poate depăși cu mai mult de 3 ori valoarea acestuia.

## 2. Bonurile de valoare

Pentru semestrul I al anului 2023, valoarea sumei care se acordă lunar, respectiv ocazional, sub formă de tichete culturale, stabilite 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 200 de lei/lună, respectiv de maximum 400 de lei/eveniment**.

Această valoare nominală se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului II al anului 2023, respectiv august 2023 și septembrie 2023.

Noua valoare este cuprinsă în Ordinul Ministerului Finanțelor nr. 1.098/2023 privind stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de tichete culturale pentru semestrul I al anului 2023, publicat în Monitorul Oficial nr. 246 din 24 martie 2023.

De asemenea, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 46/2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță a fost aprobată fără modificări prin Legea nr. 63/2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 225 din 20 martie 2023.

## 3. Sectoarele de negociere colectivă

Potrivit Legii actuale privind dialogul social, nr. 367/2022, negocierea colectivă nu mai este obligatorie numai la nivel de unitate, ci și la nivel de sector. Până acum, aceste negocieri nu puteau fi declanșate, deoarece nu fuseseră stabilite sectoarele de negociere colectivă. Hotărârea Guvernului nr. 171/2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN aferente acestora, publicată în Monitorul Oficial nr. 190 din 7 martie 2023, **a stabilit, în sfârșit, sectoarele de negociere colectivă**. Hotărârea Guvernului cuprinde 58 de sectoare de negociere colectivă, la care negocierile vor fi obligatorii. Nu este însă obligatorie și încheierea de contracte colective de muncă în toate aceste sectoare. În paginile prezentei actualizări a Consilierului vă prezentăm aceste sectoare, ca și o analiză a problematicii contractelor colective care se vor încheia la nivel de sector.

Prin Ordinul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale nr. 798/2023, publicat în Monitorul Oficial nr. 259 din 29 martie 2023, a fost aprobată **Procedura de încadrare în sectoarele de negociere colectivă** a unităților definite conform art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

Astfel, în vederea încadrării într-unul dintre sectoarele de mai sus, reprezentantul unității depune o cerere, în format letric, la registratura Ministerului Muncii și Solidarității Sociale sau se transmite prin poșta electronică a acestuia, la adresa cds@mmuncii.gov.ro.

Ministerul va publica cererea pe site-ul propriu, în termen de cinci zile de la primirea acesteia.

Alături de cerere, reprezentantul unității transmite următoarele documente:

- o împuternicire semnată de angajator/patron, în cazul în care persoana care solicită publicarea este alta decât reprezentantul legal al angajatorului/patronului;
- o copie după actul de identitate al reprezentantului legal al angajatorului/patronului sau, după caz, al persoanei împuternicite de către acesta, după caz;
- o copie după certificatul de înmatriculare la Oficiul Național al Registrului Comerțului/certificatul de înregistrare fiscală;
- o copie după actul de înființare sau actul constitutiv/statutul beneficiarului, din care să rezulte codurile CAEN aferente domeniilor de activitate economică prevăzute în Hotărârea Guvernului nr. 171/2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN aferente acestora;
- declarația pe propria răspundere prin care

se atestă calitatea de reprezentant legal al angajatorului/patronului sau, după caz, de împuternicit al acestuia, în cazul în care documentele se transmit prin e-mail.

În cazul în care documentele se transmit prin e-mail, direcția de specialitate competentă, după verificarea acestora, transmite angajatorului/patronului dovada/linkul cu publicarea solicitării, prin e-mail, la aceeași adresă de poștă electronică de la care s-au primit documentele, în termen de cinci zile lucrătoare de la data primirii solicitării.

Dacă documentele transmise prin e-mail nu sunt corecte sau complete, direcția de specialitate competentă transmite angajatorului/patronului solicitarea de corectare/completare a acestora, prin e-mail, la aceeași adresă de poștă electronică, în termen de cinci zile lucrătoare de la data primirii acestora.

## 4. Concediul de acomodare

Prin efectul Legii nr. 70/2023 pentru modificarea art. 50 alin. (1) din Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției, publicate în Monitorul Oficial nr. 265 din 30 martie 2023, durata concediului de acomodare al salariaților care au adoptat un copil **a fost prelungită de la un an la doi ani**. Ca urmare, concediul de acomodare are în prezent aceeași durată cu cea a concediului de creștere a copilului, reglementat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind

concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului.

Reamintim că, de la 1 martie 2023, Indicatorul Social de Referință s-a majorat cu 13,8%. Astfel, valoarea ISR a crescut de la 525,5 lei în 2022 la 598 lei în 2023. Ca urmare, **indemnizația lunară de care beneficiază beneficiarii concediului de acomodare este cuprinsă în prezent între 2.033 lei și 8.500 lei**.

## 5. Delegarea și detașarea

Ordinul Ministerului Finanțelor 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 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, publicat în Monitorul Oficial nr. 261 din 29 martie 2023, a stabilit că începând cu data de 1 aprilie 2023:

- a) cuantumul indemnizației de delegare prevăzute la anexa la Hotărârea 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 se majorează la 23 lei;
- b) cuantumul alocației de cazare prevăzute la anexa la Hotărârea Guvernului nr. 714/2018 se majorează la 265 lei;
- c) cuantumul indemnizației de detașare prevăzute la anexa la Hotărârea Guvernului nr. 714/2018 se majorează la 23 lei.

O altă modificare privește detașarea, mai

exact detașarea în **sectorul bugetar**. Astfel, ca principiu, un salariat detașat are dreptul să primească salariul cel mai mare: fie de la unitatea cedentă, fie de la unitatea cesionară. S-a observat însă, în practică, faptul că unii salariați erau detașați din sectorul privat (unde li se stabiliseră salarii foarte mari, tocmai în perspectiva detașării) în sectorul public (unde ocupau postul prin detașare, fără concurs). Prin Decizia nr. 23 din 27 martie 2023, Înalta Curte de Casație și Justiție a reglementat această situație, statuând că unui salariat detașat de la un angajator în cadrul căruia drepturile salariale se stabilesc prin negociere nu îi pot fi plătite de către angajatorul cesionar, instituție sau autoritate publică, drepturi care depășesc nivelul maxim prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017. Totuși, Înalta Curte a decis că salariatul detașat care a încasat deja de la angajatorul cesionar drepturi salariale ce depășesc nivelul maxim pentru postul pe care a fost detașat nu este obligat să le restituie.

În sfârșit, trebuie să arătăm că, în ceea ce privește **detașarea transnațională**, Hotărârea Guvernului nr. 302/2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 290 din 6 aprilie 2023, a modificat Normele metodologice privind detașarea salaria-

ților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 337/2017. Noua reglementare prevede că întreprinderile stabilite pe teritoriul unui alt stat membru UE sau pe teritoriul Confederației Elvețiene care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul României salariați trebuie să desemneze o persoană care să asigure legătura cu autoritățile competente din România. Această persoană are obligația de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, documentele necesare realizării controlului privind respectarea condițiilor de muncă. Așadar, toate întreprinderile care detașează salariați pe teritoriul României trebuie să aibă un reprezentant legal în România; a fost eliminată posibilitatea ca acestea să desemneze pe unul dintre salariații detașați ca persoană de legătură în relația cu organele de control.

Refuzul persoanei desemnate să asigure legătura cu autoritățile competente din România de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, documentele necesare controlului privind respectarea condițiilor de muncă se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 9.000 lei.

## 6. Noua versiune ReviSal

Începând cu data de 10 aprilie 2023, Inspekția Muncii a pus la dispoziția angajatorilor o versiune actualizată a aplicației ReviSal pentru transmiterea registrului de evidență a salariaților în format electronic. De la această dată, transmiterea ReviSal va putea fi efectuată numai prin versiunile 6.0.8/6.0.9 ale aplicației ReviSal.

Versiunea 6.0.9 a aplicației ReviSal poate fi instalată numai dacă aveți deja pe stația de lucru versiunea 6.0.8 sau nu ați avut nicio altă versiune de ReviSal instalată anterior. Pentru instalarea ReviSal 6.0.9 nu este necesară deinstalarea versiunii anterioare a aplicației ReviSal 6.0.8. În cazul în care echipamentul de calcul pe care se dorește instalarea versiunii 6.0.9 a aplicației ReviSal este instalat cu versiunea 6.0.6 sau 6.0.7 a aplicației, este necesară, în prealabil, trecerea la versiunea 6.0.8 a aplicației.

Versiunea aplicației ReviSal 6.0.9 cuprinde o serie de elemente noi, cum ar fi:

- a) Actualizarea nomenclatorului COR
- b) Actualizarea codurilor COR în registrul de salariați va fi realizată automat prin trecerea la versiunea 6.0.9 a aplicației ReviSal, prin mecanisme proprii aplicației, la momentul instalării corecte a kit-ului, nefiind astfel necesară operarea manuală a acestora.
- c) Posibilitatea de înregistrare, la un angajator, a oricâtor contracte suspendate, indiferent de normă (respectând temeiurile și regulile de suspendare) sau a oricâtor contracte suspendate, indiferent de tipul de normă, a oricâtor contracte active cu timp parțial și a unui singur contract activ cu normă întreagă, pentru un angajat, acoperind următoarele scenarii:
  - Toate contractele unui angajat pot fi cu normă întreagă și suspendate.
  - Un contract cu normă întreagă poate fi

- activ, restul contractelor, indiferent de normă și de numărul lor, pot fi suspendate.
- Un angajat poate să aibă un singur contract cu normă întreagă activ la același angajator.
- Un angajat poate să aibă mai multe contracte active cu normă întreagă la angajatori diferiți.
- d) Modificarea mesajului de avertizare pri-

- vind condițiile în care un salariat poate deține mai mult de un contract de muncă cu normă întreagă la un angajator.
- e) A fost corectată afișarea intervalului de vechime în Raportul per salariat în cazul contractelor încetate într-o versiune anterioară și reactivarea în versiunea curentă, fiind evidențiate informațiile referitoare la reactivare.

## 7. Lucrătorul cultural profesionist

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 21/2023 privind Statutul lucrătorului cultural profesionist, publicată în Monitorul Oficial nr. 297 din 7 aprilie 2023, cuprinde reglementarea unei noi categorii de lucrători, care nu au contract de muncă, dar se bucură de unele dintre drepturile salariaților.

Potrivit noii reglementări, lucrătorul cultural profesionist este autorul sau artistul interpret și executant, 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. **Activitățile precizate în anexă sunt cele corespunzătoare codurilor CAEN 5811, 5814, 5911, 5912, 5913, 5914, 5920, 5913, 5914, 5920, 7410, 7430, 7021, 7490, 8230, 8552, 9001, 9002, 9003, 9004, 9101, 9102, 9103.**

Lucrător cultural profesionist nu poate fi o persoană fizică care exercită o profesie reglementată sau liberală, care este funcționar public sau care își desfășoară activitatea de natură culturală sub forma prestării unei munci salariate desfășurate în temeiul unui contract individual de muncă.

Pentru a fi înregistrat ca lucrător cultural profesionist, solicitantul trebuie să fi realizat, în anul fiscal anterior solicitării de înregistrare, cel puțin 50% din veniturile supuse impozitului pe venit, așa cum sunt acestea definite în titlul IV „Impozitul pe venit” din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, cumulat, din:

- a) venituri din cesiunea drepturilor de autor sau a drepturilor conexe;
- b) activități independente din categoria celor enumerate în anexă;
- c) contracte individuale de muncă pe durată determinată, pentru activități culturale și în domeniul cultural, ajunse la termen până la data depunerii cererii de înregistrare.

În acest calcul nu intră veniturile obținute de persoana fizică din exploatarea dreptului de autor sau a drepturilor conexe dobândite prin cesiune sau moștenire și nici din cesiunea dreptului de autor pentru opere științifice sau pentru programe de calculator. Odată cu cererea de înregistrare ca lucrător cultural profesionist, solicitantul care a obținut, în anul fiscal anterior, venituri din drepturi de proprietate intelectuală are obligația de a depune o declarație pe propria răspundere privind respectarea condițiilor de mai sus.

Pentru a fi înregistrat ca lucrător cultural profesionist, solicitantul depune, oricând în cursul anului, o cerere la administratorul registrului, împreună cu documentele fiscale doveditoare privind realizarea pragului de 50% de venituri din activități culturale și, după caz, cu declarația pe propria răspundere privind respectarea condițiilor de mai sus, însoțite de o declarație pe propria răspundere privind realitatea și autenticitatea informațiilor transmise.

Înregistrarea ca lucrător cultural profesionist este valabilă pe o durată de **trei ani fiscali consecutivi**, termen care începe să curgă de la data înregistrării în registru. La încheierea duratei de trei ani fiscali, lucrătorul cultural profesionist poate solicita prelungirea înregistrării, cu condiția ca mini-

num 50% din veniturile supuse impozitului pe venit, așa cum sunt acestea definite în titlul IV „Impozitul pe venit” din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, realizate în acest interval, ca medie anuală, să provină din activități desfășurate ca lucrător cultural profesionist.

În desfășurarea activității lui, lucrătorul cultural profesionist încheie contracte de cesiune a drepturilor patrimoniale, în temeiul Legii nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, și/sau contracte de desfășurare a activității culturale.

Contractul de desfășurare a activității culturale reprezintă convenția încheiată pentru o durată determinată între un beneficiar al activității culturale și lucrătorul cultural profesionist, care are ca obiect desfășurarea unei activități culturale. Contractele încheiate de lucrătorii culturali profesioniști vor cuprinde, sub sancțiunea nulității, data înregistrării lucrătorului cultural profesionist în registru și numărul unic de înregistrare. Contractul de desfășurare a activității culturale trebuie să cuprindă, sub sancțiunea nulității, condițiile de asigurare a sănătății și securității în muncă pe parcursul sau în desfășurarea activității.

Veniturile obținute în temeiul unor contracte de desfășurare a activității culturale încheiate după înscrierea persoanei fizice în registru constituie **venituri din activități independente**.

Plătitorii de venit ai lucrătorilor culturali profesioniști datorează o contribuție asiguratorie reprezentând 1% din valoarea fiecărui contract încheiat cu un lucrător cultural profesionist.

Lucrătorii culturali profesioniști au următoarele drepturi:

- a) dreptul de participare și reprezentare colectivă pentru ameliorarea condițiilor de muncă și libertatea de acțiune în apărarea drepturilor;
- b) dreptul de a constitui sau de a adera la o asociație profesională;
- c) dreptul la consultare sau de schimb de informații.

Lucrătorii culturali profesioniști contribuabili la sistemele publice de asigurări sociale de sănătate au, ca asigurați, următoarele drepturi:

- a) **concedii medicale** și indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată

de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii;

- b) concedii medicale și indemnizații pentru maternitate;
- c) concedii medicale și indemnizații pentru îngrijirea copilului bolnav;
- d) concedii medicale și indemnizații de risc maternal.

Lucrătorii culturali profesioniști beneficiază de **indemnizație de șomaj** dacă îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- a) au un stagiul de cotizare de minimum 12 luni în ultimele 24 de luni premergătoare datei înregistrării cererii pentru indemnizația de șomaj;
- b) nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință în vigoare;
- c) nu îndeplinesc condițiile de pensionare, conform legii;
- d) se înregistrează, anterior datei înregistrării cererii pentru indemnizația de șomaj, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă în a căror rază teritorială își au domiciliul sau, după caz, reședința;
- e) nu au încheiat niciun contract de cesiune a drepturilor patrimoniale sau de desfășurare a activității culturale, în calitate de lucrător cultural profesionist, în perioada de minimum 60 de zile anterioară înregistrării cererii pentru indemnizația de șomaj.

De semnalat că, potrivit art. 27 din ordonanță, în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu beneficiarii activității lor remunerate, lucrătorii culturali profesioniști au dreptul, fără nicio îngrădire, să constituie și/sau să adere la asociații profesionale ale lucrătorilor culturali profesioniști.

Nivelurile minime ale remunerațiilor pentru diversele categorii de activități culturale, precum și condițiile minime de desfășurare a acestor activități se stabilesc prin negocierea colectivă dintre părțile îndreptățite să negocieze o **înțelegere colectivă** din sectoarele de activitate culturală și creativă relevante și se finalizează prin încheierea de înțelegeri colective între aceste părți.