




Cumulul de funcții reprezintă executarea, în paralel (dar în diferite intervale orare ale zilei), a două sau mai multor contracte individuale de muncă. În virtutea dreptului constituțional la muncă, un salariat poate cumula două sau mai multe contracte de muncă, la același angajator sau la angajatori diferiți. El se va numi „salariat cumular”.


Sensul noțiunii de „funcție” este aici acela de „contract de muncă”.

Astfel, potrivit art. 35 din Codul muncii, orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Fac excepție situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.


1. Cumulul de funcții la același angajator

În cauza C 585/19 – Academia de Studii Economice din București, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit că, în cazul cumulului de funcții la același angajator, vor trebui respectate prevederile privind timpul de muncă și timpul de odihnă, aplicate ansamblului contractelor de muncă. Astfel, de exemplu, salariatul va beneficia de timpul de repaus de 12 ore între două zile consecutive de muncă. Curtea a statuat că prin „timp de lucru” se înțelege „orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile” pe baza tuturor contractelor de muncă încheiate de acesta cu același angajator.


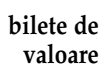
Curtea nu a făcut nicio precizare cu privire la cumulul de funcții pentru angajatori diferiți, astfel încât apreciem că acesta este în continuare nelimitat, având în vedere faptul că legiuitorul român a transpus Directiva europeană 2003/88 „per contract”, și nu „per persoană”, și nu cuprinde nicio interdicție în acest sens (*vezi și tema T 30*).

2. Unitate de bază/unitate de cumul

Codul muncii nu mai prevede în prezent obligația salariatului de a informa angajatorul cu privire la funcția pe care o consideră de bază.

ATENȚIE!

Chiar dacă în prezent Codul muncii nu mai cuprinde această prevedere, obligația salariatului de declarare a funcției de bază subzistă, deoarece sunt aplicabile în continuare o serie de prevederi care diferențiază unitatea de bază de cea de cumul.

Astfel, potrivit art. 10 alin. (4) din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 24 din 9 ianuarie 2019, în cazul salariaților angajați în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial, precum și în cazul cumulului de funcții, biletele de valoare, cu excepția tichetelor cadou și tichetelor culturale, **pot fi acordate numai de către angajatorii unde salariații în cauză își au funcția de bază**, potrivit legii. În cazul în care nu se poate stabili funcția de bază, beneficiarul biletelor de valoare alege, în scris, angajatorul care îi va acorda biletele de valoare, având obligația de a transmite, în termen de maximum 10 zile lucrătoare, și către ceilalți angajatori opțiunea realizată.


deducere
personală

Tot astfel, deducerile personale se iau în calcul numai la locul unde salariatul are funcția de bază. Astfel, potrivit art. 77 alin. (1) din Codul fiscal – Legea nr. 227/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 688 din 10 septembrie 2015, deducerea personală se acordă pentru fiecare lună a perioadei impozabile numai pentru veniturile din salarii la locul unde se află funcția de bază. În consecință, pentru veniturile salariale realizate în afara funcției de bază nu se acordă deducerea personală.

3. Cumulul de funcții în cazul salariaților bugetari

titlul de
doctor

Ca și salariații din sectorul privat, și cei din sectorul public au dreptul la concediu de odihnă în baza fiecăruia dintre contractele încheiate. Astfel, art. 3 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, care prevedea că, în cazul cumulului de funcții, salariații bugetari au dreptul la concediu de odihnă doar la unitatea în care au funcția de bază – a fost abrogat prin Legea nr. 31/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 271 din 1 aprilie 2020.

În ceea ce privește indemnizația lunară pentru titlul științific de doctor, aceasta se acordă, la cerere, numai de către angajatorul unde beneficiarul are funcția de bază declarată (art. 14 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice).

4. Incompatibilități

Cum am văzut, regula o constituie posibilitatea de încadrare în cumul de funcții. **Numai prevederea expresă a legii** poate conduce la interzicerea exercitării dreptului la cumulul de funcții a unui salariat. Angajatorul nu i-ar putea interzice salariatului încheierea unui alt contract de muncă, în regim de cumul de funcții.

ATENȚIE!

Cu toate acestea, în virtutea obligației sale generale de fidelitate, salariatul nu are dreptul de a se angaja, prin cumul de funcții, la o firmă concurentă cu cea a angajatorului său.

O astfel de interdicție este generală, astfel încât nu este necesară încheierea niciunei clauze în acest sens. Însă o clauză de exclusivitate, prin care i s-ar interzice salariatului încheierea de contracte în regim de cumul de funcții cu orice alt angajator, fie el și neconcurent, este afectată de nulitate.

Așadar, există două motive pentru care dreptul de a cumula mai multe funcții ar putea fi restricționat:

- cauze care țin de obligația salariatului de fidelitate față de angajatorul său. Salariatul nu poate acționa în niciun fel împotriva intereselor legitime ale angajatorului său, deci nu se poate încadra la un angajator concurent acestuia;
- prevederea în lege a unor cauze de incompatibilitate între cele două funcții pe care salariatul le cumulează.

Exemplu

- – *consilierii juridici nu pot îndeplini nicio altă funcție salarizată în țară sau străinătate;*
- – *persoanele încadrate ca farmaciști nu pot cumula cu profesia de medic etc.*

străini

Cumul de funcții este complet interzis în cadrul salariaților străini. Aceștia nu au nici dreptul de a cumula două contracte de muncă în temeiul aceluiași aviz de angajare, nici dreptul de a solicita două avize de angajare, în vederea încheierii a două contracte, în regim de cumul de funcții.

Regulamentul intern este un act juridic al angajatorului, elaborat cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, prin care se stabilesc o serie de reguli, în principal disciplinare, aplicabile la locul de muncă.



Regulamentul intern nu se confundă cu:

- Regulamentul de organizare și funcționare;
- Contractul colectiv de muncă;
- Statutul de personal.

Regulamentul intern este obligatoriu pentru toți participanții la raporturile de muncă ce se derulează în unitatea respectivă. Astfel, prevederile lui se aplică:

- salariaților proprii;
- salariaților detașați în unitatea respectivă;
- salariaților care se află în delegație în unitatea respectivă;
- ucenicilor care au lucrat în temeiul unui contract de ucenicie;
- însuși angajatorului care l-a elaborat.

cui i se aplică?

Potrivit art. 241 din Codul muncii, regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz. Mai mult, art. 223 din Codul muncii, referindu-se la atribuțiile reprezentanților salariaților, prevede că aceștia au, între altele, dreptul „să participe la elaborarea regulamentului intern”. Așadar, deși regulamentul intern este un act juridic al angajatorului, elaborarea acestuia presupune luarea în considerare și a solicitărilor salariaților.

Într-adevăr, regulamentul intern face obiectul obligației de informare și consultare a salariaților, astfel:

- În elaborarea regulamentului intern, angajatorul are obligația de **consultare** a sindicatului, respectiv a reprezentanților salariaților.
- După ce regulamentul intern a fost elaborat, angajatorul are obligația de **informare** a salariaților cu privire la conținutul acestuia. Mai mult, ori de câte ori un nou salariat este angajat, angajatorul are obligația de a-i aduce la cunoștință prevederile regulamentului intern aplicabil.

consultare

informare

Dovada informării salariaților va putea fi făcută prin semnarea de către fiecare salariat în parte într-un formular de luare la cunoștință a reglementărilor regulamentului intern, potrivit următorului model:

Formular de luare la cunoștință a reglementărilor Regulamentului Intern

Prin prezenta confirm faptul că mi s-a pus la dispoziție Regulamentul Intern al _____ în forma din data _____ și că înțeleg faptul că acesta conține informații importante legate de regulile de funcționare internă din cadrul organizației, reguli pe care trebuie să le cunosc și să le respect, fiindu-mi aplicabile. Înțeleg de asemenea faptul că Regulamentul nu este un contract și că acesta poate fi modificat unilateral de către angajator.

Data

Numele angajatului

Semnătura angajatului

Uneori, legislația prevede în mod special obligația angajatorului de informare cu privire la elementele Regulamentului intern.

Exemplu

- *Potrivit art. 5 lit. h) din Legea telemuncii nr. 81/2018, angajatorul are obligația de a*
- *informa telesalariații cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul*
- *colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu*
- *caracter personal.*

informare

- c) Orice modificare a regulamentului intern va putea produce efecte numai după ce a fost epuizată din nou procedura de **informare** a salariaților.

Ce se poate întâmpla dacă angajatorul nu este cu niciun chip de acord cu una dintre solicitările salariaților? Este el obligat să o insereze în Regulamentul intern?

Răspunsul este negativ. Regulamentul intern este un act juridic al angajatorului. Evident, el trebuie redactat cu respectarea prevederilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil. Dar, ca orice act juridic, **regulamentul intern poate fi contestat**.

Astfel, Codul muncii prevede în art. 245 că orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său. Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate de către salariat.



Ce se întâmplă dacă salariații nu introduc acțiune în instanță în termenul de 30 de zile prevăzut de art. 245 alin. (2), deși regulamentul intern cuprindea o prevedere nelegală? Într-o asemenea ipoteză, salariații vor putea socoti nescrisă prevederea respectivă. În cazul în care o vor încălca și, în temeiul acestei încălcări, vor fi sancționați disciplinar, vor putea ataca în instanță sancțiunea în discuție. Cu acel prilej, instanța va anula sancțiunea, constatând că ea a fost aplicată în temeiul unor prevederi nelegale ale regulamentului intern.



În cazul noilor unități, Regulamentul intern trebuie elaborat în termen de 60 de zile de la înființare.

Regulamentul intern va cuprinde o serie de prevederi obligatorii. Sfera acestora s-a extins în ultima perioadă, astfel încât este recomandabil să verificăm dacă regulamentul intern din firmă cuprinde toate aceste elemente. Vom avea în vedere **art. 242 din Codul muncii**, dar și alte acte normative de dată recentă. În plus, vom include în regulamentul intern orice alte dispoziții, potrivit obiectului de activitate al firmei și intereselor specifice ale angajatorului. Astfel, regulamentul intern va putea cuprinde următoarele categorii de dispoziții:

Nr. crt.	Capitol	Acte normative de avut în vedere	Principalele prevederi din Regulamentul intern
1.	Reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității	<ul style="list-style-type: none"> - art. 178 alin. (2) din Codul muncii - Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 - H.G. nr. 1.425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 	<ul style="list-style-type: none"> - măsuri necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia, urmărind: <ul style="list-style-type: none"> ○ evitarea riscurilor; ○ evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate; ○ combaterea riscurilor la sursă; ○ adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății; ○ luarea în considerare a evoluției tehnicii; ○ înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos; ○ planificarea prevenirii; ○ adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală; ○ aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare; - constituirea Comitetului de securitate și sănătate în muncă; - categorii de echipamente de protecție; - modalități de instruire periodică a angajaților în domeniul securității și sănătății în muncă; - modalitatea de desemnare a responsabilului SSM, ce urmează a se ocupa de activitățile de protecție și de activitățile de prevenire a riscurilor profesionale (vezi și tema R 91)
2.	Reguli privind respectarea	- Codul muncii, îndeosebi dispozițiile adăugate prin Legea nr. 151/2020	- Norme privind interzicerea discriminării, formele discriminării și procedura de raportare a actelor de discriminare (vezi și tema D 50);

<p>principiului nediscriminării și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității</p>	<p>– Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, modificată inclusiv prin Legea nr. 178/2018 și Legea nr. 167/2020 – Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 – Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare</p>	<p>– prevederea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, egalității de șanse și nediscriminării; – modalitatea de desemnare a responsabilului în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și a atribuțiilor acestuia (vezi și tema R 94); – planul de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați; – interzicerea discriminării prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă; – interzicerea hărțuirii sexuale, a hărțuirii morale și a hărțuirii psihologice; – măsuri pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex; – prevederea de sancțiuni disciplinare aplicabile angajaților care încalcă demnitatea personală a altor angajați, prin orice manifestare confirmată de hărțuire sexuală sau morală la locul de muncă.</p>
<p>3. Protecția maternității</p>	<p>– O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă – Legea nr. 202/2002, republicată, art. 10 alin. (9) introdus prin Legea nr. 229/2015</p>	<p>– măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a salariaților gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează; – măsurile prin care se previne expunerea salariaților gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea, și să nu le constrângă la efectuarea unei munci dăunătoare sănătății sau stării lor de gravitate ori copilului nou-născut, după caz; – dreptul la reintegrare profesională al salariaților/salariațului care a fost în concediu de creștere a copilului, la revenirea la locul de muncă. Programul de reintegrare profesională are o durată de minimum 5 zile lucrătoare.</p>
<p>4. Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților</p>	<p>– Codul muncii, art. 39-40</p>	
<p>5. Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților</p>	<p>– Codul muncii, îndeosebi dispozițiile introduse prin Legea nr. 213/2020</p>	<p>– organul căruia i se pot adresa plângeri, contestații sau solicitări de către salariați; – forma contestației (scrisă, cu menționarea expresă a dispoziției contestate, a motivelor contestației, a drepturilor considerate încălcate prin dispoziția respectivă din regulamentul intern); – termenul de soluționare și comunicare a contestației; – procedura soluționării contestației;</p>

	<p>- dreptul salariatului de a sesiza instanța judecătorească</p> <p>- libertatea desemnării consultantului consultant extern specializat în legislația muncii (vezi și tema R 95).</p> <p>- determinarea abaterilor disciplinare, spre exemplu: absența nemotivată de la serviciu; întârzierea la programul de lucru; părăsirea nemotivată a locului de muncă în interes personal; falsificarea de acte privind diversele evidente; scoaterea unor bunuri materiale din unitate fără forme legale; executarea unor lucrări străine de interesele institutiei în timpul serviciului; divulgarea către persoane din afara societății a unor date privind activitatea acesteia, care nu sunt de interes public sau a unor date personale ale altor salariați fără acordul acestora; desfășurarea de activități ca salariați, administratori sau prestatori de servicii la alte persoane fizice sau juridice, în timpul programului de lucru; primirea de la cetățeni sau salariați a unor sume de bani sau a altor foloase pentru activitățile prestate în timpul orelor de serviciu; nerespectarea interdicției de a se fuma în unitate; actele de violență provocate de salariat sau la care acesta participă; violența fizică și de limbaj; consumul de băuturi alcoolice în timpul orelor de program; hărțuirea sexuală; depozitarea necorespunzătoare a deșeurilor care nu sunt biodegradabile, cum ar fi: pungile de plastic, ambalaje, lemn etc.; blocarea căilor de acces în unitate, de evacuare și de intervenție în caz de incendiu în unitate ș.a.</p> <p>- distincția între abaterile obișnuite și abaterile grave (vezi și tema D 41);</p> <p>- procedura disciplinară aplicabilă, derogări de la procedura legală, prevăzute în avantajul salariatului (vezi și tema D 42);</p> <p>- sancțiunile legale, fără prevederea sancțiunii aplicabile în cazul fiecăreia dintre abateri (vezi și tema D 43).</p>	<p>- Codul muncii, art. 40 alin. (1) lit. e), art. 247-252</p>	<p>- dreptul salariatului de a sesiza instanța judecătorească</p> <p>- libertatea desemnării consultantului consultant extern specializat în legislația muncii (vezi și tema R 95).</p> <p>- determinarea abaterilor disciplinare, spre exemplu: absența nemotivată de la serviciu; întârzierea la programul de lucru; părăsirea nemotivată a locului de muncă în interes personal; falsificarea de acte privind diversele evidente; scoaterea unor bunuri materiale din unitate fără forme legale; executarea unor lucrări străine de interesele institutiei în timpul serviciului; divulgarea către persoane din afara societății a unor date privind activitatea acesteia, care nu sunt de interes public sau a unor date personale ale altor salariați fără acordul acestora; desfășurarea de activități ca salariați, administratori sau prestatori de servicii la alte persoane fizice sau juridice, în timpul programului de lucru; primirea de la cetățeni sau salariați a unor sume de bani sau a altor foloase pentru activitățile prestate în timpul orelor de serviciu; nerespectarea interdicției de a se fuma în unitate; actele de violență provocate de salariat sau la care acesta participă; violența fizică și de limbaj; consumul de băuturi alcoolice în timpul orelor de program; hărțuirea sexuală; depozitarea necorespunzătoare a deșeurilor care nu sunt biodegradabile, cum ar fi: pungile de plastic, ambalaje, lemn etc.; blocarea căilor de acces în unitate, de evacuare și de intervenție în caz de incendiu în unitate ș.a.</p> <p>- distincția între abaterile obișnuite și abaterile grave (vezi și tema D 41);</p> <p>- procedura disciplinară aplicabilă, derogări de la procedura legală, prevăzute în avantajul salariatului (vezi și tema D 42);</p> <p>- sancțiunile legale, fără prevederea sancțiunii aplicabile în cazul fiecăreia dintre abateri (vezi și tema D 43).</p> <p>- modul de informare a salariaților cu privire la Regulamentul intern;</p> <p>- determinarea salariaților cu funcție de conducere din unitate;</p> <p>- condițiile suspendării contractului individual de muncă pentru absențe nemotivate;</p> <p>- modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea etc.</p> <p>- criteriile de evaluare periodică, corespunzătoare celor stabilite prin contractele individuale de muncă. Se pot folosi criterii cum ar fi: calitatea lucrărilor; volumul activității desfășurate; importanța socială a muncii; condițiile concrete în care se desfășoară munca; rezultatele obținute;</p>
7. Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile; reguli concrete privind disciplina muncii în unitate			
8. Modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice		<p>- Codul muncii, art. 29, art. 51 alin. (2), art. 243, art. 277 etc.</p>	
9. Criteriile și procedurile de evaluare profesională a		<p>- Codul muncii, art. 63 alin. (2), art. 242 lit. i)</p>	

salariaților		<p>cunoștințe și experiență; pregătirea profesională; vechimea în companie; complexitate, creativitate și diversitatea activităților; productivitatea muncii; participarea la cursuri de formare profesională; disponibilitatea de a presta ore suplimentare; judecata și impactul deciziilor; influență, coordonare și supervizare; rezultate ale activității salariaților din subordine; contacte și comunicare; aptitudini organizatorice; condiții de muncă; disponibilitate pentru lucrul în echipă; operativitate în desfășurarea activităților; număr de rebuturi (/zi, /săptămână, /lună); număr de reclamații de la clienți; gradul de satisfacție al clienților; număr de clienți pierduți /atrași; cifră de vânzări; număr proiecte finalizate; fidelitate în raport cu compania; colegalitate, corectitudine în raporturile de muncă; deprinderi, mod de exprimare, temperament; incompatibilități și regimuri speciale etc.;</p> <p>– modul concret de realizare a evaluării salariaților, anume:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ periodicitatea acesteia; ○ criteriile utilizate; ○ modul de stabilire a comisiei de evaluare; ○ conținutul Fișei de evaluare; ○ modul de stabilire a rezultatelor: calitative, punctaj etc.; ○ efectele în planul raporturilor de muncă ale rezultatelor evaluării; ○ rezultate ale evaluării apte a conduce la concedierea pentru neorespundere profesională (<i>vezi și tema C 14</i>); ○ posibilitatea realizării de evaluări ad hoc;
10. Organizarea timpului de lucru	<p>– Codul muncii, art. 111-143 – O.U.G. nr. 192/2020</p>	<p>– modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate (<i>vezi și tema T 30</i>);</p> <p>– modul de evidență a orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat;</p> <p>– regimul învoierilor și al biletelor de voie;</p> <p>– pe perioada stării de alertă, organizarea programului de lucru astfel încât personalul să fie împărțit în grupe care să înceapă, respectiv să termine activitatea la o diferență de cel puțin o oră (în unitățile cu peste 50 de salariați);</p> <p>– calificarea ca abateri disciplinare a comunicării online pe parcursul orelor de program, în scopuri private, sau dincolo de o anumită durată, sau într-un anumit interval al programului de lucru.</p>

11. Timpul de odihnă	<ul style="list-style-type: none"> - Codul muncii, art. 133-158 - Legea nr. 37/2020 pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii - O.U.G. nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor - Legea nr. 91/2014 pentru acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului 	<ul style="list-style-type: none"> - durata pauzei de masă și ora acordării acesteia. Pe parcursul stării de alertă se va încerca defalcarea pauzelor de masă, pentru a se asigura distanțarea socială; - dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații (<i>vezi și tema T 34</i>); - modul de acordare a repausului săptămânal. Modul de stabilire a celor 48 de ore libere consecutive, săptămânal, atunci când acestea nu se acordă sâmbătă și duminică; - regimul și durata concediilor fără plată; - regimul concediilor, cu sau fără plată, pentru formare profesională; - modul de acordare a zilelor de sărbătoare pentru salariații care aparțin de un cult religios legal; - modul de acordare a zilelor libere pentru supravegherea copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, unde aceștia sunt înscriși, ca urmare a rezultatului anchetei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2; - modul de acordare a unei zile lucrătoare libere pe an, pentru îngrijirea sănătății copiilor.
12. Salarizarea și alte beneficii	<ul style="list-style-type: none"> - Codul muncii, art. 159-171 - H.G. nr. 4/2021 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată - Legea nr. 165/2018 - Normele metodologice de aplicare a Legii nr.165/2018 - O.U.G. nr. 13/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal 	<ul style="list-style-type: none"> - reguli privind confidențialitatea salariilor; - data și periodicitatea plății salariilor (<i>vezi și tema S 10</i>); - efectuarea plății prin virament bancar; - veniturile sociale acordate salariaților, cum ar fi ajutoare de naștere, deces, cadourile de Paști, Crăciun, 8 Martie, 1 iunie, transportul la și de la locul de muncă. Acestea sunt în prezent neimpozabile și netaxabile cu contribuții sociale chiar dacă se prevăd în Regulamentul intern (potrivit O.U.G. nr. 13/2021, <i>vezi și temele C 81, S 18</i>); - prevederi privind biletele de valoare. Angajatorii, împreună cu organizațiile sindicale sau cu reprezentanții salariaților, stabilesc prin contractele colective de muncă sau prin Regulamentul intern, după caz, clauze privind acordarea biletelor de valoare (<i>vezi tema B 10</i>). Aceste reguli pot face parte formal din Regulamentul intern, dar vor avea natură juridică contractuală. Prevederile privind biletele de valoare ar trebui să fie cuprinse într-un capitol distinct sau într-o anexă la Regulamentul intern;

			<ul style="list-style-type: none"> - acordul sindicatului sau al reprezentanților salariaților cu privire la modul de acordare a biletelor de valoare; - în cazul tichetelor cadou, Codul fiscal condiționează acordarea facilităților fiscale de prevederea în contractul de muncă. Prin urmare, dacă tichetele cadou vor fi menționate numai în regulamentul intern, facilitățile fiscale nu se mai acordă; - condițiile acordării de recompense și calificative.
13. Reguli specifice pentru telesalariați	<ul style="list-style-type: none"> - Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă - Legea nr. 296/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal 		<ul style="list-style-type: none"> - dreptul angajatorului de a verifica activitatea telesalariațului și condițiile exercitării acestuia (<i>vezi și tema I 20</i>); - posibilitatea angajatorului de a susține, fără taxe, cheltuielile cu utilitățile la locul în care telesalariații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă; - modul de organizare a programului de lucru.
14. Accesul în perimetrul angajatorului			<ul style="list-style-type: none"> - regimul legitimației de serviciu; - accesul persoanelor străine; - accesul delegaților.
15. Informații confidențiale	- Codul muncii, art. 26		- lista informațiilor confidențiale (<i>vezi și tema I 21</i>);
16. Regimul invențiilor de serviciu	- Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu		<ul style="list-style-type: none"> - condițiile interdicției divulgării de informații confidențiale. - remunerațiile cuvenite salariatului-inventator; - drepturile și obligațiile salariatului-inventator și ale angajatorului; - drepturile de proprietate intelectuală asupra eventualelor invenții realizate de către salariat (<i>vezi și tema I 50</i>)
17. Protecția datelor cu caracter personal	- Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679		<ul style="list-style-type: none"> - mijloacele de monitorizare ale salariaților, prezența camerelor de luat vederi și amplasarea acestora, ca și menținerea potrivit căreia imaginile surprinse nu pot fi utilizate decât în concordanță cu scopul pentru care au fost amplasate (<i>vezi și tema I 23</i>); - modalitatea de consultare a sindicatului/a reprezentanților salariaților, prealabil introducerii sistemelor de monitorizare; - abateri disciplinare specifice, cum ar fi, spre exemplu, neglijența în păstrarea datelor personale ale altor salariați; - durata de stocare a datelor cu caracter personal; - desemnarea responsabilului cu protecția datelor (<i>vezi și tema R 92</i>).

2. Veniturile neimpozabile

Dintre veniturile care nu se supun impozitului pe venit fac parte (*a se vedea și tema S 18*):

a) ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere/adoptie, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

Prin Legea nr. 296/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.269 din 21 decembrie 2020, a fost introdus ajutorul de adopție printre ajutoarele neimpozabile;

ajutor de
adopție

b) cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou oferite salariaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase în limita de 150 lei/persoană astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern;

ATENȚIE!

Ajutoarele devin impozabile dacă nu au fost prevăzute în contractul individual sau colectiv de muncă sau în regulamentul intern. De asemenea, ele nu pot viza alte categorii de nevoi ale salariatului decât cele expres enumerate. De exemplu, ajutorul de căsătorie este venit impozabil.

c) cadouri în bani și/sau în natură oferite salariaților cu ocazia zilei de 8 martie în limita de 150 lei/persoană astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern;

d) cadouri în bani și/sau în natură oferite salariaților în beneficiul copiilor minori ai acestora cu ocazia zilei de 1 iunie în limita de 150 lei/copil minor astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern;

e) contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern;

f) 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 sau în regulamentul intern, sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea totală a acestora nu depășește într-un an fiscal nivelul unui câștig salarial mediu brut;

ATENȚIE!

Prin Legea nr. 296/2020 a fost limitată contravaloarea serviciilor turistice și/sau tratament la nivelul unui câștig salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul în care au fost acordate. Ceea ce depășește această limită reprezintă venit salarial taxabil cu impozit pe venit și contribuții sociale.

g) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;

h) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori din străinătate, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil;

- i) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, și de către manageri, în limita plafonului neimpozabil de 2,5 ori nivelul stabilit prin hotărâre a Guvernului, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- j) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități din străinătate, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, în limita plafonului neimpozabil;
- k) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură primite de persoanele fizice care desfășoară o activitate în baza unui statut special prevăzut de lege pe perioada deplasării, respectiv delegării și detașării, în altă localitate, în țară și în alte state, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- l) contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, precum și primele de asigurare voluntară de sănătate și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, conform Legii nr. 95/2006, republicate, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească limita de 400 euro/an;
- m) primele aferente asigurărilor de risc profesional;

ATENȚIE!

Abonamentele medicale suportate de angajator de care beneficiază rudele salariaților, chiar dacă sunt în întreținerea salariatului, constituie venituri impozabile. Doar abonamentele medicale suportate de angajator pentru salariații proprii nu se impozitează. Limita anuală de 400 euro nu se aplică separat pentru servicii medicale și pentru primele de asigurare voluntară de sănătate, ci cumulativ.

- n) avantajele în natură acordate persoanelor fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a ocupării unor funcții considerate de către angajator/plătitor esențiale pentru desfășurarea activității și care se află în izolare preventivă la locul de muncă sau în zone special dedicate în care nu au acces persoane din exterior, pentru o perioadă stabilită de angajator/plătitor, în cazul instituirii stării de asediu, de urgență sau de alertă, potrivit legii;
- o) contravaloarea cheltuielilor suportate de angajator/plătitor cu efectuarea testelor medicale de diagnosticare a infecției COVID-19, din inițiativa acestuia, pentru persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, în scopul depistării și prevenirii răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, pentru asigurarea desfășurării activității în condiții de securitate și sănătate în muncă, pe perioada instituirii stării de urgență sau de alertă, potrivit legii;
- p) 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 echipamente 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. Sumele vor fi acordate fără necesitatea de prezentare a documentelor justificative;

teste
COVID

telemuncă

q) acoperirea costurilor cu testarea epidemiologică și/sau vaccinarea angajaților pentru împiedicarea răspândirii bolilor care pun în pericol sănătatea angajaților și pe cea publică.

Vaccinul al cărui cost este suportat de angajator trebuie să îndeplinească două condiții:

- să împiedice răspândirea bolilor;
- bolile a căror răspândire este împiedicată să pună în pericol sănătatea angajaților și pe cea publică.

vaccin

În situația în care vaccinul al cărui cost este suportat de angajator îndeplinește aceste condiții în mod cumulativ, sumele suportate de angajator nu sunt impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale. Dacă cel puțin una dintre cele două condiții nu este îndeplinită, costul vaccinului suportat de angajator reprezintă venit impozabil și taxabil cu contribuții sociale;

r) sumele plătite de angajator pentru educația timpurie a copiilor angajaților. Menționăm că în perioada cuprinsă între data de 1 aprilie 2021 și până la data de 31 decembrie 2021 inclusiv, aceste sume se impozitează cu impozit pe venit și contribuții sociale întrucât, prin O.U.G. nr. 19/2021, au fost suspendate prevederile legale prin care aceste sume erau excluse din baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale.

3. Deducerea personală

Salariații au dreptul la deducerea din venitul net lunar din salarii a unei sume sub formă de deducere personală, acordată pentru fiecare lună a perioadei impozabile, dar numai pentru veniturile din salarii la locul unde se află funcția de bază.

Deducerea personală se acordă pentru persoanele fizice care au un venit lunar brut de până la 1.950 lei inclusiv, astfel:

- (i) pentru contribuabilii care nu au persoane în întreținere – 510 lei;
- (ii) pentru contribuabilii care au o persoană în întreținere – 670 lei;
- (iii) pentru contribuabilii care au două persoane în întreținere – 830 lei;
- (iv) pentru contribuabilii care au trei persoane în întreținere – 990 lei;
- (v) pentru contribuabilii care au patru sau mai multe persoane în întreținere – 1.310 lei.

deducere

Pentru contribuabilii care realizează venituri brute lunare din salarii cuprinse între 1.951 lei și 3.600 lei, inclusiv, deducerile personale sunt degresive față de cele de mai sus.

Pentru contribuabilii care realizează venituri brute lunare din salarii de peste 3.600 lei nu se acordă deducerea personală.

Persoana în întreținere poate fi soția/soțul, copiii sau alți membri de familie, rudele contribuabilului sau ale soțului/soției acestuia până la gradul al doilea inclusiv, ale cărei venituri, impozabile și neimpozabile, nu depășesc 510 lei lunar, cu excepția:

- burselor primite de persoanele care urmează orice formă de școlarizare sau perfecționare în cadru instituționalizat;
- premiilor obținute de sportivii medaliați;
- premiilor și a altor drepturi sub formă de cazare, masă, transport și altele asemenea, obținute de elevi și studenți în cadrul competițiilor interne și internaționale;
- prestațiilor sociale acordate potrivit Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

excepții

ATENȚIE!

În cazul în care o persoană este întreținută de mai mulți contribuabili, suma reprezentând deducerea personală se atribuie unui singur contribuabil, conform înțelegerii între părți.

Pentru copiii minori ai contribuabililor, suma reprezentând deducerea personală se atribuie fiecărui contribuabil în întreținerea căruia/căroră se află aceștia. Copiii minori sunt întotdeauna considerați întreținuți, cu excepția celor încadrați în muncă. În schimb nu sunt considerate persoane aflate în întreținere persoanele majore condamnate, care execută pedepse privative de libertate.

4. Determinarea impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor

Beneficiarii de venituri din salarii datorează un impozit lunar, final, care se calculează și se reține la sursă de către plătitorii de venituri.

Impozitul lunar se determină astfel:

- a) la locul unde se află funcția de bază, prin aplicarea cotei de 10% asupra bazei de calcul determinate ca diferență între venitul net din salarii calculat prin deducerea din venitul brut a contribuțiilor sociale obligatorii aferente unei luni, datorate potrivit legii în România sau în conformitate cu instrumentele juridice internaționale la care România este parte, precum și, după caz, a contribuției individuale la bugetul de stat datorate potrivit legii, și următoarele:
 - deducerea personală acordată pentru luna respectivă;
 - cotizația sindicală plătită în luna respectivă;
 - contribuțiile la fondurile de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, și cele la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro;
 - primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro;
- b) pentru veniturile obținute în celelalte cazuri, prin aplicarea cotei de 10% asupra bazei de calcul determinate ca diferență între venitul brut și contribuțiile sociale obligatorii aferente unei luni, datorate potrivit legii în România, precum și, după caz, a contribuției individuale la bugetul de stat datorate potrivit legii, pe fiecare loc de realizare a acestora.

5. Dreptul salariaților de a dispune asupra destinației unei sume din impozit

3,5%

Salariații pot dispune asupra destinației unei sume **reprezentând 3,5% din impozitul pe venit** pentru susținerea entităților nonprofit care se înființează și funcționează în condițiile legii și a unităților de cult, precum și pentru acordarea de burse private, conform legii. Persoanele fizice care obțin venituri asimilate salariilor, cum sunt directorii sau administratorii care au încheiat contracte de mandat, beneficiază de aceleași prevederi.

Entitățile nonprofit care se înființează și funcționează în condițiile legii, precum și unitățile de cult trebuie să figureze la momentul plății în Registrul entităților/unităților de cult pentru care se acordă deduceri fiscale.

Avantajele acordate salariaților sunt venituri impozabile și taxabile cu contribuții sociale.

Cu toate acestea, Codul fiscal prevede și categorii de venituri care nu sunt incluse în veniturile salariale, în sensul că nu se impozitează și nu se taxează cu contribuții sociale.

În cele ce urmează vom arata condițiile în care aceste categorii de venituri sunt scoase din baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale obligatorii.

1. Cheltuieli pentru educația timpurie a copiilor angajaților

Prin Legea nr. 239/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal s-a reglementat posibilitatea angajatorului de a suporta cheltuielile cu educația timpurie a copiilor angajaților fără ca sumele suportate să fie supuse impozitului pe venit și contribuțiilor sociale obligatorii.



Astfel, conform art. 76 alin. (4) lit. x) și art. 142 lit. z) din Codul fiscal, nu sunt venituri impozabile și nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii sumele plătite de angajator pentru educația timpurie a copiilor angajaților.

Prin art. II din O.U.G. nr. 19/2021 privind unele măsuri fiscale, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul fiscal, aplicarea acestor prevederi din Codul fiscal au fost suspendate începând cu data de 1 aprilie 2021 și până la data de 31 decembrie 2021 inclusiv.

Suspendarea se aplică începând cu veniturile aferente lunii aprilie a anului 2021.

În perioada suspendării, sumele de bani suportate de angajator pentru educația timpurie a copiilor angajaților vor intra în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale.

Din punct de vedere al impozitului pe profit, aceste sume vor fi deductibile integral întrucât sunt taxate cu impozit pe venit.

În cazul angajatorilor care au în administrare creșe sau grădinițe, cheltuielile pentru funcționarea corespunzătoare a acestor unități sunt considerate pe perioada suspendării cheltuieli cu deductibilitate limitată în limita sumei cotei de 5% aplicate asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului, potrivit Codului muncii.

2. Cheltuieli pentru activitatea prestată de telesalariați

Așa cum este prevăzut în art. 5 alin. (2) lit. j) din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, angajatorul are obligația de a suporta cheltuielile aferente activității de telemuncă. Astfel, în cazul activității de telemuncă, contractul individual de muncă conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii – Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă. Rezultă că angajatorul trebuie să suporte pentru toți salariații care desfășoară activitatea în regim de telemuncă cheltuielile aferente activității astfel desfășurate.

Aceste cheltuieli se suportă în fiecare lună în care salariatul prestează activitate în regim de telemuncă proporțional cu timpul lucrat în regim de telemuncă.

Codul fiscal prevede însă o facilitate pentru salariații care prestează activitate în regim de telemuncă, stabilind că suma de 400 lei proporțional cu timpul lucrat în regim de telemuncă nu este impozabilă și taxabilă cu contribuții sociale în condițiile prevăzute în contractul de muncă sau în regulamentul intern.



Astfel, conform art. 76 alin. (4) lit. w) și art. 142 lit. w) din Codul fiscal, 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. Sumele vor fi acordate fără necesitatea de prezentare a documentelor justificative

400 lei

Suma de 400 lei nu este impozabilă și nu este taxată cu contribuții sociale dacă în contractul de muncă sau în regulamentul intern s-a menționat o clauză prin care s-a stabilit că angajatorul susține cheltuielile cu utilitățile la locul în care telesalariații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care salariații își desfășoară activitatea în regim de telemuncă.

Suma de 400 lei se acordă fără obligația salariatului de a prezenta documente justificative. Suma de 400 lei acordată cu respectarea dispozițiilor Codului fiscal (art. 76 alin. (4) lit. w) și art. 142 lit. w)) nu se înregistrează în statul de salarii și, prin urmare, „nu se trece prin salarizare”.

Conform art. 25 alin. (2¹) din Codul fiscal:

Cheltuielile suportate de angajator aferente activității în regim de telemuncă pentru salariații care desfășoară activitatea în acest regim, potrivit legii, sunt cheltuieli deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal.

Așadar, suma de 400 lei nu se taxează cu impozit pe venit și contribuții sociale, iar pentru angajator reprezintă cheltuială deductibilă dacă:

- 1) este acordată unui telesalariat;
- 2) este acordată proporțional cu numărul de zile lucrate în regim de telemuncă. Suma de 400 lei nu se acordă în perioada concediului de odihnă, perioade în care contractul individual de muncă este suspendat sau perioade în care salariatul prestează activitate la sediul angajatorului;
- 3) este prevăzută în regulamentul intern sau în contractul de muncă.

ATENȚIE!

Este necesar să fie stabilită prestarea activității în regim de telemuncă prin contractul individual de muncă/act adițional sau decizie (decizia este posibilă în perioada stări de alertă). Contractul individual de muncă cu clauză de telemuncă trebuie să fie înregistrat în ReviSal.

3. Sume suportate de angajator pentru efectuarea testelor medicale de diagnosticare a infecției COVID-19

Angajatorii pot avea inițiativa efectuării testelor Covid de către salariați pentru a asigura desfășurarea activității în condiții de sănătate și securitate în muncă.

Cheltuielile suportate de angajator pentru realizarea testelor Covid din inițiativa acestuia, în scopul depistării și prevenirii răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, pentru asigurarea desfășurării activității în condiții de securitate și sănătate în muncă nu sunt impozabile și nu sunt taxabile cu contribuții sociale pe perioada instituirii stării de urgență sau de alertă în baza art. 76 alin. (4) lit. v) și art. 142 lit. v) din Codul fiscal.

teste
Covid

4. Sume suportate de angajator cu testarea epidemiologică și/sau vaccinarea angajaților

Sumele suportate de angajator pentru acoperirea costurilor cu testarea epidemiologică și/sau vaccinarea angajaților pentru împiedicarea răspândirii bolilor care pun în pericol sănătatea angajaților și cea publică sunt neimpozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale conform art. 76 alin. (4) lit. y) și art. 142 lit. x) din Codul fiscal.

Vaccinul al cărui cost este suportat de angajator trebuie să îndeplinească cumulativ două condiții:

- să împiedice răspândirea bolilor;
- bolile a căror răspândire este împiedicată să pună în pericol sănătatea angajaților și cea publică.

condiții
cumulative

În situația în care vaccinul al cărui cost este suportat de angajator îndeplinește aceste condiții în mod cumulativ, sumele suportate de angajator nu sunt impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale.

Dacă cel puțin una dintre cele două condiții nu este îndeplinită, costul vaccinului suportat de angajator reprezintă venit impozabil și taxabil cu contribuții sociale.

5. Cadouri oferite salariaților

a) Cadouri acordate cu ocazia Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase

Cadourile în bani și/sau în natură, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, zilei de 8 martie sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai jos, nu depășește 150 lei.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 13/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal și a Legii contabilității nr. 82/1991, publicată în Monitorul Oficial nr. 197 din 26 februarie 2021, a modificat regimul juridic al acestor venituri.

ATENȚIE!

Începând cu data de 1 martie 2021, angajatorii pot acorda salariaților veniturile sociale cum ar fi ajutoare de naștere, deces, cadourile de Paști, Crăciun, 8 Martie, 1 iunie, transportul la și de la locul

de muncă și dacă sunt reglementate în regulamentul intern. Până la această dată era obligatoriu să fie menționate în contractul de muncă (individual sau colectiv), altfel aceste venituri se impozitau și se taxau cu contribuții sociale.

150 lei Cadourile acordate cu aceste ocazii în limita sumei de 150 lei au același tratament fiscal indiferent dacă sunt acordate în bunuri, bani sau tichete cadou. Dacă se acordă suma de 150 lei/persoană nu este nicio diferență din punct de vedere fiscal față de acordarea de tichete cadou în valoare de 150 lei/persoană sub formă de tichete cadou.

Rezultă că acordarea cadourilor sub forma tichetelor cadou în valoare de 150 de lei cu această ocazie nu este recomandată întrucât tratamentul fiscal este același, iar achiziționarea tichetelor implică o serie de demersuri.

Exemple

- – Angajatorul acordă suma de 300 de lei unui angajat fără copii minori cu ocazia Crăciunului.
- Din această sumă: 150 lei nu intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale; 150 de lei intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale.
- – Angajatorul acordă tichete cadou în valoare de 300 de lei unui angajat fără copii minori cu ocazia Crăciunului.
- Din această sumă: 150 lei nu intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale; 150 de lei intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale.
- – Angajatorul acordă suma de 300 de lei unui angajat cu un copil minor cu ocazia Crăciunului.
- Întreaga sumă nu va intra în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale (150 lei angajat și 150 lei copil minor).

angajator
comun

În cazul în care doi salariați, soț și soție lucrează la același angajator și au un copil minor – se poate acorda fără taxe cadouri/tichete cadou în sumă de 600 de lei neimpozabili (150 salariat + 150 salariată + 300 de lei copil).

b) Cadouri oferite salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie

Cadourile acordate cu aceste ocazii sunt neimpozabile și netaxabile cu contribuții sociale în limita sumei de 150 de lei acordată fiecărei salariate.

c) Cadouri oferite salariaților în beneficiul copiilor minori ai acestora cu ocazia zilei de 1 iunie

Cu ocazia zilei de 1 iunie, cadourile se acordă doar în beneficiul copiilor minori ai salariaților.

Exemple

- – Angajatorul acordă suma de 150 de lei unui angajat fără copii minori cu ocazia zilei de 1 iunie.
- Întreaga sumă de 150 lei intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale întrucât salariatul nu are copii minori.
- – Angajatorul acordă suma de 300 de lei unui angajat cu un copil minor cu ocazia zilei de 1 iunie.

- Din această sumă, 150 lei nu va intra în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale; restul de 150 lei va intra în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale.
- În cazul în care doi salariați, soț și soție, lucrează la același angajator și au un copil minor – se poate acorda fără taxe cadouri/tichete cadou în sumă de 300 de lei cu ocazia zilei de 1 iunie (150 salariat + 150 salariată în beneficiul copilului minor).

300 lei

Acordarea cadourilor trebuie să fie menționată în contractul de muncă (individual sau colectiv) sau în regulamentul intern.

d) Cadouri acordate cu alte ocazii decât cele prevăzute la literele a), b) și c)

Dacă angajatorul dorește să ofere salariaților cadouri cu alte destinații sociale decât cele enumerate la lit. a), b) și c), se recomandă ca acordarea acestora să fie făcută sub forma tichetelor cadou.

Normele metodologice de aplicare a art. 142 din Codul fiscal stabilesc că, în sensul art. 142 lit. r) din Codul fiscal, nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii tichetele cadou acordate potrivit legii, altele decât cele acordate pentru ocaziile prevăzute la art. 142 lit. b) din Codul fiscal.

alte
destinații

Așadar, dacă angajatorul acordă pentru alte destinații sociale prevăzute în contractul de muncă tichete cadou, acestea vor intra în baza de calcul al impozitului pe venit, dar vor fi excluse din baza de calcul al contribuțiilor sociale indiferent de valoare.

Exemplu

- Spre exemplu, pot fi considerate destinații sociale:
 - – ziua salariatului;
 - – căsătoria salariatului;
 - – pensionarea salariatului;
 - – ziua bărbatului.

ATENȚIE!

Acordarea tichetelor cadou pentru alte destinații sociale trebuie să fie prevăzută în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

Exemplu

- În contractul colectiv de muncă este prevăzut că se acordă salariaților la pensionare suma de 1.000 lei sub forma de tichete cadou.
- Această sumă va fi exclusă din baza de calcul al contribuțiilor sociale, dar va intra în baza de calcul al impozitului pe venit.
- Dacă această sumă se acordă în bani, se vor calcula atât impozit pe venit, cât și contribuții sociale.

Problemă

Societatea A a prevăzut în contractul colectiv de muncă, la capitolul Salarizare, astfel: „cu diferite ocazii se pot acorda salariaților tichete cadou conform reglementărilor legale în vigoare.”

tichete
cadou

Societatea acordă salariaților la pensionare tichete cadou în valoare de 1.500 lei, considerându-le impozabile, dar netaxabile cu contribuții sociale. Societatea procedează corect?

Soluție

condiții

Societatea nu procedează corect deoarece în contractul colectiv de muncă:

- nu se prevede destinația socială cu care se acordă tichetele cadou (împlinirea anilor de vechime în muncă, cu ocazia căreia salariații vor primit tichete cadou);
- nu se menționează în ce sumă se acordă tichetele cadou;
- acordarea tichetelor cadou nu este prevăzută în contractul colectiv de muncă în capitolul privind protecția socială, ci în capitolul privind salarizarea.

6. Ajutoare sociale



Conform prevederilor art. 76 alin. (4) lit. a) și art. 142 lit. b) din Codul fiscal, nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale, ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

Rezultă că două condiții se cer a fi îndeplinite cumulativ pentru ca ajutoarele să nu intre în baza de calcul al contribuțiilor sociale și al impozitului pe venit:

a) Ajutoarele să facă parte dintre ajutoarele enumerate de Codul fiscal, și anume:

ajutoare
sociale

- Ajutoare pentru naștere
- Ajutoare pentru înmormântare
- Ajutoare pentru achiziționarea dispozitivelor medicale
- Ajutoare pentru boli grave și incurabile
- Ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale.

Exemplu

- Ajutorul acordat salariatului cu ocazia căsătoriei sau ajutorul acordat cu ocazia pensionării sunt venituri salariale taxate cu impozit pe venit și contribuții sociale întrucât
- nu fac parte dintre ajutoarele enumerate de Codul fiscal ca fiind neimpozabile.

b) Ajutoarele să fie acordate în conformitate cu clauzele contractului de muncă (individual sau colectiv) sau în regulamentul intern.

Așadar, ajutoarele vor intra în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale dacă:

- a) nu fac parte dintre ajutoarele menționate în Codul fiscal;
- b) nu sunt prevăzute de contractul de muncă (individual sau colectiv) sau de regulamentul intern;
- c) sunt acordate în alte condiții decât cele prevăzute de contractul de muncă sau în regulamentul intern.

Cu privire la ajutoarele pentru boli grave și incurabile, trebuie arătat că nu există o definiție legală a bolilor grave și incurabile. Nici Codul fiscal și nici un alt act normativ nu reglementează ce se înțelege prin boală gravă și incurabilă.

De aceea, acordarea acestor ajutoare devine dificilă în absența menționării în contractul de muncă a bolilor pentru care se acordă.

7. Decontarea transportului la și de la locul de muncă

De regulă, decontarea transportului la și de la locul de muncă trebuie să fie prevăzută în contractul individual sau colectiv de muncă pentru ca sumele decontate de angajator să nu fie impozitate cu impozit pe venit și taxate cu contribuții sociale.

Prin excepție, există și situația în care sumele suportate de angajator pentru transportul la și de la locul de muncă nu trebuie să fie prevăzute de contractul individual sau colectiv de muncă.

contractul
de muncă

a) Situația în care decontarea transportului de angajator este necesar să fie prevăzută de contractul individual sau colectiv de muncă

Conform prevederilor art. 76 alin. (4) lit. a) și art. 142 lit. b) din Codul fiscal, nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale cheltuielile suportate de angajator pentru transportul salariaților astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern.



Așadar, cheltuielile suportate de angajator pentru transportul salariaților la și de la locul de muncă reprezintă venit neimpozabil pentru salariat și netaxabil cu contribuții sociale în condițiile prevăzute de contractul de muncă sau în regulamentul intern.

În contractul de muncă sau în regulamentul intern poate fi prevăzută orice modalitate de decontare a transportului, permise sau abonamente de călătorie utilizate pentru transportul la și de la locul de muncă, decontarea cheltuielilor cu combustibilul pentru salariații care utilizează autoturismul propriu etc.

permise sau
abonamente

b) Situația în care decontarea transportului de angajator nu este necesar să fie prevăzută de contractul individual sau colectiv de muncă

Conform art. 76 alin. (4) lit. g) și art. 142 lit. f) din Codul fiscal, nu sunt venituri impozabile și nu sunt taxabile cu contribuții sociale contravaloarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea în care angajații își au reședința și localitatea unde se află locul de muncă al acestora, pentru situațiile în care nu se asigură locuință sau nu se suportă contravaloarea chiriei, conform legii.

Astfel, dacă salariații au reședința în altă localitate decât aceea în care se află locul de muncă, angajatorul poate suporta contravaloarea transportului dacă nu le asigură locuință sau nu suportă contravaloarea chiriei. În acest caz, contravaloarea transportului între localitatea în care angajații își au reședința și localitatea unde se află locul de muncă suportată de angajator nu intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale fără a fi necesară reglementarea în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

locuință
de serviciu

c) Deductibilitatea cheltuielilor cu transportul salariaților la și de la locul de muncă



Conform art. 25 alin. (3) lit. b) din Codul fiscal, cheltuielile sociale sunt deductibile în limita unei cote de până la 5% aplicate asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului, potrivit Codului muncii. Intră sub incidența acestei limite alte cheltuieli cu caracter social decât cele enumerate de Codul fiscal efectuate în baza contractului colectiv de muncă sau a unui regulament intern.

ATENȚIE!

În concluzie, cheltuielile cu transportul salariaților la și de la locul de muncă reprezentând cheltuieli sociale efectuate în baza contractului de muncă sunt deductibile la calculul profitului impozabil în limita de 5% aplicată asupra valorii cheltuielilor cu personalul.

8. Decontarea serviciilor turistice

Conform art. 76 alin. (4) lit. a) pct. III și art. 142 lit. b) din Codul fiscal, nu sunt venituri impozabile și nu sunt taxabile cu contribuții sociale 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, regulamentul intern, sau primite în baza unor legi speciale și/sau finanțate din buget. Aceste venituri sunt neimpozabile 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.

ATENȚIE!

Prin Legea nr. 296/2020, începând cu 1 ianuarie 2021, a fost limitată contravaloarea serviciilor turistice neimpozabilă și netaxabilă cu contribuții sociale la un câștig salarial mediu brut. Ceea ce depășește această sumă se impozitează și se taxează cu contribuții sociale.

servicii
turistice

În această categorie intră serviciile turistice (cazare + masă), astfel cum sunt facturate de către furnizorul de servicii turistice, precum și transportul, nu și alte cheltuieli efectuate de salariați pe durata concediului, precum mese servite și alte costuri.

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 13/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal și a Legii contabilității nr. 82/1991, începând cu 1.03.2021 s-a reglementat posibilitatea menționării acestor venituri în regulamentul intern.

Câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021 a fost stabilit la suma de 5.380 lei prin art. 15 din Legea nr. 16/2021, a bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021.

Prin urmare, suportarea serviciilor turistice de angajator poate fi reglementată prin oricare dintre următoarele documente:

- contractul individual de muncă;
- contractul colectiv de muncă;
- regulamentul intern.

Angajatorul va suporta contravaloarea serviciilor turistice în condițiile în care au fost menționate printr-unul dintre aceste documente, dar nu mai mult de 5.380 lei.

ATENȚIE!

Serviciile turistice pot fi decontate doar pe perioada concediului de odihnă, atât pentru salariați, cât și pentru membrii de familie ai acestora!

Următoarele documente sunt necesare pentru decontarea serviciilor turistice:

- Contractul individual sau colectiv de muncă în care s-a prevăzut că salariatul beneficiază de decontarea serviciilor turistice
- Cererea de concediu de odihnă aprobată
- Document justificativ din care să rezulte achiziționarea serviciilor turistice și/sau de tratament.

În concluzie, angajatorul poate deconta salariaților contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament:

- pe bază de document justificativ din care să rezulte achiziționarea serviciilor turistice și/sau de tratament;
- în condițiile prevăzute în contractul de muncă;
- atât pentru salariați cât și pentru membrii de familie ai acestora;
- pe durata concediului de odihnă;
- fără limite maxime.

documente

Decontarea serviciilor turistice **nu poate să fie făcută în funcție de performanțele salariaților** întrucât o cheltuială socială nu poate să fie făcută pentru performanțe.

În situația în care angajatorul dorește să răsplătească performanța, are la dispoziție posibilitatea de a acorda prime de vacanță sau vouchere de vacanță.

9. Stock option plan

Conform art. 7 pct. 39 din Codul fiscal, stock option plan reprezintă un program inițiat în cadrul unei persoane juridice prin care se acordă angajaților, administratorilor și/sau directorilor acesteia sau ai persoanelor juridice afiliate ei dreptul de a achiziționa la un preț preferențial sau de a primi cu titlu gratuit un număr determinat de titluri de participare emise de entitatea respectivă.



Pentru calificarea unui program ca fiind stock option plan, programul respectiv trebuie să cuprindă o perioadă minimă de un an între momentul acordării dreptului și momentul exercitării acestuia (achiziționării titlurilor de participare).

Astfel, beneficiarii pot fi angajații, administratorii sau directorii societății care inițiază programul, dar și cei ai unei societăți afiliate.

beneficiari

În situația în care programul inițiat poate fi calificat drept stock option plan, sumele nu se includ în baza de calcul al impozitului pe veniturile din salarii, nici în baza de calcul al contribuțiilor sociale, în baza prevederilor art. 76 alin. (4) lit. r) din Codul fiscal, art. 142 lit. p), art. 157 alin. (2) și art. 220⁴ alin. (2) din Codul fiscal.

Astfel, la momentul acordării acțiunilor și la momentul exercitării opțiunii de către salariat, avantajele sub forma dreptului la stock option plan sunt venituri neimpozabile, nefiind datorate impozit pe venit și contribuțiile sociale obligatorii.

Salariatul va realiza un venit impozabil (din investiții) la momentul înstrăinării (cesiunii) acțiunilor dobândite la prețul preferențial în cadrul programului stock option plan. Câștigul se determină ca diferență între prețul de vânzare și prețul de cumpărare preferențial care va include și costurile aferente tranzacției. Cota de impozit este de 10%.

Etapele procedurii sunt următoarele:

1. crearea mecanismului opțiunii și comunicarea acestuia către persoanele vizate în special cu privire la condițiile de acordare (durată, număr acțiuni);
2. momentul la care salariații își pot exercita opțiunea;
3. momentul la care salariații dobândesc efectiv acțiunile pe baza opțiunii create la prețul stabilit;
4. momentul vânzării acțiunilor deținute, dată la care se impozitează venitul din investiții realizat.

etape

10. Contribuții la fondurile de pensii facultative

Conform prevederilor Legii nr. 204/2006 privind pensiile facultative, aderarea la un fond de pensii facultative este o opțiune individuală a salariatului.



Contribuția la un fond de pensii facultative poate fi de până la 15% din venitul salarial brut lunar.

ATENȚIE!

Limita de 15% din venitul salarial brut lunar se aplică pe fiecare salariat în parte care a aderat la un fond de pensii facultative, la suma dintre contribuția la fondurile de pensii facultative datorată de salariat și contribuția la fondurile de pensii facultative datorată de angajator pentru salariatul respectiv.

Conform art. 76 alin. (5) din Legea nr. 204/2006, angajatorul constituie și virează lunar contribuția datorată de fiecare angajat care a aderat la un fond de pensii facultative, pe baza unui exemplar al actului individual de aderare la prospectul schemei de pensii facultative încheiat cu un administrator.

actul de aderare

Contribuția la fondurile de pensii facultative se stabilește prin actul individual de aderare, iar din punct de vedere fiscal se împarte în:

a) Contribuția la fondurile de pensii facultative suportată de salariați

400 euro

Contribuția la fondurile de pensii facultative suportată de salariați se deduce din baza de calcul al impozitului pe venit în limita a 400 euro pe an la locul unde se află funcția de bază.

medicul s-a aflat de gardă la domiciliu, dar nu a fost solicitat (inactive on call time) nu constituie timp de muncă. Sub acest aspect, este discutabilă măsura în care legislația românească este aliniată la interpretarea conferită conceptului de „timp de muncă” în jurisprudența europeană.

chemările de la domiciliu

Un alt caz special îl constituie asistenții maternali, al căror regim juridic este reglementat prin Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată în Monitorul Oficial nr. 159 din 5 martie 2014.

asistenți maternali

Firește că timpul de muncă, astfel cum este el reglementat în cazul salariaților tipici, nu poate avea aceeași configurație în cazul asistenților maternali.

Diferitele categorii de lucrători mobili, transportatori și navigatori au de asemenea un regim juridic special.

Astfel, Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, publicată în Monitorul Oficial nr. 49 din 22 ianuarie 2008, cu modificările ulterioare, include în timpul de muncă și „perioadele de timp în care lucrătorul mobil nu poate dispune liber de timpul său și i se cere să fie la postul său de lucru, gata să întreprindă activitatea sa normal, îndeplinind anumite sarcini asociate serviciului”.

lucrători mobili

Cu privire la lucrătorii mobili care își desfășoară activitatea pe căi navigabile interioare, este aplicabil Ordinul ministrului transporturilor și infrastructurii nr. 434/2009, publicat în Monitorul Oficial nr. 285 din 30 aprilie 2009 și Anexa I – din 3 aprilie 2009 – privind stabilirea echipajului minim de siguranță la navele de navigație interioară care arborează pavilion român, publicat în Monitorul Oficial nr. 285 bis din 30 aprilie 2009. Legislația română nu a transpus cu privire la această categorie de personal o directivă europeană care cuprinde ample referiri la timpul de muncă, anume Directiva 2014/112/UE a Consiliului din 19 decembrie 2014, de punere în aplicare a Acordului european privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare.

Lucrătorii feroviari au timpul de muncă reglementat prin Ordinul Ministerului Transporturilor nr. 256/2013 pentru aprobarea Normelor privind serviciul continuu maxim admis pe locomotivă, efectuat de personalul care conduce și/sau deservește locomotive în sistemul feroviar din România, publicat în Monitorul Oficial nr. 198 din 7 iunie 2013. Acest act normativ distinge diferite secvențe din timpul de muncă, făcând distincția între:

lucrători feroviari

- timp de conducere efectivă a locomotivei și
- timp de muncă în staționarea trenului.

Dar și alte categorii de personal pot avea în practică particularități cât privește timpul de muncă, de exemplu:

- agenții de vânzări
- salariații la domiciliu
- inspectorii de teren
- persoanele care nu au un loc de muncă fix
- telesalariații etc.

În toate aceste cazuri însă, este aplicabil ca drept comun Codul muncii, precum și normele Directivei 2003/88, de la care nu se poate deroga decât în avantajul salariaților.

6. Cumulul de funcții

Cumulul de funcții, reglementat în art. 35 alin. (1) din Codul muncii, nu restricționează posibilitatea cumulului a două sau chiar mai multe contracte, în același timp. Acesta prevede: „Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea”.

În acest context, s-au ridicat următoarele probleme:

- Poate salariatul munci în baza a două sau mai multe contracte de muncă?
- Dacă da, este necesar ca cel puțin unul dintre acestea să fie cu fracțiune de normă, sau ar putea fi toate contractele încheiate pentru normă întreagă?
- Directiva europeană nr. 2003/88 privitoare la timpul de muncă se aplică pe persoană sau pe contract? Dar legislația românească? Altfel spus, salariatul nu poate lucra mai mult de 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare, în baza unui singur contract de muncă sau în baza tuturor contractelor? Repausul zilnic trebuie acordat în baza unui singur contract sau, indiferent de numărul de contracte, salariatul trebuie să aibă 12 ore libere între două zile consecutive de muncă?
- Poate un salariat să încheie mai multe contracte de muncă cu același angajator? Dacă da, trebuie respectată limita de 48 de ore de muncă pe săptămână?

Legislația românească a transpus directiva europeană pe contract, nu pe persoană, și nu cuprinde, după cum am văzut, nicio limitare în privința cumulului de funcții. În aceste condiții, considerăm că **un salariat poate avea mai multe contracte de muncă, în cumul de funcții, la angajatori diferiți**, chiar dacă este vorba despre contracte cu normă întreagă. Nu există nicio interdicție expresă în acest sens.

În schimb, în ceea ce privește cumulul de funcții la același angajator, Curtea de Justiție a Uniunii Europene s-a pronunțat într-o cauză care privește chiar România, anume cauza C 585/19 – Academia de Studii Economice din București.

Curtea a stabilit că toate contractele de muncă încheiate de un lucrător cu angajatorul său trebuie să fie analizate împreună, pentru a verifica dacă sunt îndeplinite condițiile legale privind timpul de muncă și timpul de odihnă. S-a decis astfel că, în cazul în care un lucrător a încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator, perioada minimă de repaus zilnic se aplică acestor contracte considerate în ansamblul lor, iar nu fiecăruia dintre contractele menționate luate în considerare în mod separat.



ATENȚIE!

În concluzie, un salariat nu poate cumula două sau mai multe contracte la același angajator decât dacă respectă, în total, durata timpului de muncă și durata minimă a timpului de odihnă.

Trebuie să avem în vedere și dispozițiile art. 115 alin. (2), potrivit cărora durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore. Ca urmare, dacă un salariat are un contract cu normă întreagă și un contract cu jumătate de normă, la același angajator, acestuia i s-ar solicita să presteze 12 ore de muncă zilnic, în baza ambelor contracte de muncă cumulate. Dacă aplicăm soluția dată de Curtea de Justiție, ajungem astfel la concluzia că de fapt un salariat nu ar putea presta decât 11 ore/zi, în baza contractelor cumulate, pentru același angajator.