



Model de calcul al indemnizației de concediu medical. Ce venituri se iau în considerare?

**Optați pentru semnătura electronică?
Trebuie să introduceți în RI o procedură privind utilizare ei!**

Regimul fiscal al voucherelor de vacanță acordate salariaților în anul 2021

Revista Română de **Legislația Muncii** **Salarizare și ReviSal**

Coordonator colectiv autori:
consilier juridic Gabriela Diță

Redactor-șef:
consilier juridic Gabriela Diță

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

Manager proiect:
Alexandra Dumitrache
Manager Centru de Profit:
Georgiana Bălașa

Director Creație-Producție:
Cristina Straton
DTP: Mirela Vasilescu
Corectură: Elvira Panaitescu

Fotografii: Adobestock, Bigstock-
photo, maxpixel, freepik

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

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

Publicație editată de:
RENTROP & STRATON

Senior Editor: George Straton
Director General: Octavian Breban

© 2021 – RENTROP & STRATON
ISSN 2668-7283
ISSN-L 2668-7283

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

În această ediție:

Editorial

Primul lucru pe care trebuie să-l faceți în cazul unei popri 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Un contract de muncă suspendat nu poate fi prelungit! 6

Diurna în țară. Model de clauză care trebuie introdusă
în contractul colectiv de muncă 6

Salariații angajați să lucreze pe șantiere din alte județe pot primi diurnă? .. 7

Administratorul societății poate beneficia de concediu
pentru creșterea copilului? 8

Un salariat nu se prezintă la locul de muncă și nu își justifică absențele.

Cum procedează angajatorul? 9

Un agent de vânzări se deplasează frecvent la clienți în țară.
Se află în delegare? Are dreptul la diurnă? 10

Model de calcul al indemnizației de concediu medical.

Ce venituri se iau în considerare? 11

Ce obligații are o societate care detașează șoferi în Anglia? 12

Optați pentru semnătura electronică?

Trebuie să introduceți în RI o procedură privind utilizarea ei! 13

Se poate cumula indemnizația acordată profesioniștilor
cu indemnizația de șomaj tehnic? 14

Restricții la acordarea de prime sau alte venituri persoanelor
care asigură conducerea societății 15

Sporul de fidelitate trebuie luat în calcul la stabilirea indemnizației
de concediu de odihnă 16

Aspecte mai puțin evidente privind detașarea angajaților 17

Instanța a decis

Angajatul aflat în plata stimulentului de inserție nu poate fi concediat! 18

Articole de specialitate

Regimul fiscal al voucherelor de vacanță acordate salariaților
în anul 2021 19

Cât de inspirată a fost eliminarea fișei postului
în cazul microîntreprinderilor? 20

Ce legătură este între O.U.G. nr. 37/2021 și hărțuirea morală
la locul de muncă? 21

Un angajat nu are voie să își întrerupă nejustificat concediul
de odihnă! 22

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Studiu: Angajații sunt dispuși să renunțe la job dacă
nu au parte de condiții de lucru flexibile 23

Primul lucru pe care trebuie să-l faceți în cazul unei popriri

de Gabriela Diță



Firma dvs. primește o adresă de înființare a unei popriri pentru unul dintre angajați. Acesta a beneficiat de serviciile unei companii de telefonie mobilă și a acumulat datorii, iar adresa menționează procedura de reținere salarială (30% din salariu, începând cu luna următoare) și specifică datele companiei de telefonie mobilă (nume, cod fiscal, cont etc.) în vederea efectuării viramentelor. Ce faceți?

Treaba pare serioasă, mai ales că adresa precizează că, în termen de 5 zile, trebuie să informați creditorul, telefonic sau în scris, despre măsurile pe care le-ați luat. Totuși, înainte de a face orice demers în direcția achitării datoriei angajatului, verificați un lucru: cine a expediat înștiințarea respectivă?

Puteți descoperi cu această ocazie că adresa de înființare a popriri nu vine de la **un executor judecătoresc**, ci de la o societate specializată în recuperarea de debite! Or art. 781 alin. (1) din Codul de procedură civilă spune clar că poprirea se înființează la cererea creditorului **de către un executor judecătoresc** al cărui birou se află în circumscripția curții de apel unde își are domiciliul sau sediul salariatul ori angajatorul.

Ca urmare, adresa în cauză, dacă nu provine de la un executor judecătoresc, este apă de ploaie. Iar dvs., ca angajator, nu numai că nu sunteți obligat să-i dați curs, dar nici nu aveți dreptul să rețineți sume din salariul angajatului și să le virați companiei X sau Y! Înștiințarea respectivă de poprire nu este decât un truc (ingenios, e-adevărat, dar doar un truc) pentru recuperarea unor datorii.

Atenție, însă! Dacă aveți de-a face cu o poprire reală, nu e loc de întors. Suneti obligat să rețineți sumele în cauză, să le virați și să trimiteți dovada executorului judecătoresc, altfel puteți ajunge în situația să plătiți din surse proprii sumele neindisponibilizate și nevirate. Ba mai mult, în cazul în care refuzați cu rea-credință să vă îndepliniți obligațiile privind efectuarea popriri, puteți fi amendat cu o sumă cuprinsă între 2.000 și 10.000 de lei.

Noutăți legislative

Concediul pentru îngrijirea copilului cu afecțiuni grave

Prin Decizia nr. 244/2021 s-a admis excepția de neconstituționalitate a unei prevederi din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate. Este vorba despre art. 26 alin. (1¹) care privește acordarea concediului și indemnizației aferente doar pentru îngrijirea copilului cu afecțiuni grave în vârstă de până la 16 ani. Curtea Constituțională a apreciat că diferența de tratament juridic cuprinsă de textul de lege criticat – potrivit căruia, în cazul copilului cu afecțiuni grave, asigurații au dreptul la concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 16 ani – nu are nicio justificare obiectivă și rezonabilă, instituind o discriminare pe criteriul vârstei copilului cu afecțiuni grave, ceea ce contravine atât prevederilor art. 16 alin. (1) din Constituție, teza referitoare la interzicerea discriminării, cât și prevederilor art. 49 din Constituție privind protecția specială a copiilor. În concluzie, sintagma „în vârstă de până la 16 ani” cuprinsă în dispozițiile de lege criticate este neconstituțională.

(Decizia Curții Constituționale nr. 244 din 20 aprilie 2021 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 26 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu referire la sintagma „în vârstă de până la 16 ani”, publicată în Monitorul Oficial nr. 551 din 27 mai 2021)

Concediul pentru creșterea copilului

Ținând cont de faptul că în anul 2021 se preconizează reluarea activităților economice, având în vedere vaccinarea populației și relaxarea treptată a restricțiilor, s-a considerat că este necesară asigurarea condițiilor pentru o participare mai mare pe piața muncii a tuturor persoanelor, inclusiv a celor aflate în concediul pentru creșterea copiilor, și plata indemnizației aferente, disponibilitatea pentru începerea timpurie a activității fiind mult mai mare după perioada de res-

tricții caracteristice stării de urgență și de alertă, fapt care este necesar să fie impulsivat, în lipsa reglementării, de măsuri stimulative, putând fi afectate aproximativ 34.000 de persoane care ar dori să se reîntoarcă la activitate.

Ca urmare, regimul juridic al concediului de creștere a copilului și al stimulentului de inserție, reglementat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 830 din 10 decembrie 2010, a fost substanțial modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 26/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 363 din 8 aprilie 2021. De asemenea, Normele metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 52/2011, au fost modificate prin H.G. nr. 536/2021.

(Hotărârea Guvernului nr. 536 din 13 mai 2021 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 52/2011, publicată în Monitorul Oficial nr. 510 din 17 mai 2021)

Lucrători ne-salariați

Au fost aprobate prin lege unele acte normative de modificare a regimului juridic aplicabil unor categorii speciale de lucrători care nu prestează activitate în baza unui contract individual de muncă, ci a unor contracte specifice. Astfel, cu privire la **interni** a fost adoptată Legea nr. 79/2021 privind aprobarea *Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 13/2019 pentru completarea Legii nr. 176/2018 privind internshipul*, publicată în Monitorul Oficial nr. 382 din 13 aprilie 2021.

De asemenea, Ordonanța de urgență nr. 56/2019 pentru completarea Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de **zilieri**, care a extins activitățile ce pot fi desfășurate de către aceeași categorie de lu-

Din practică

Un contract de muncă suspendat nu poate fi prelungit!

Avem un salariat cu contract de muncă pe perioadă determinată, valabil până la 19.06.2021. Salariatul este în momentul de față detașat în cadrul unei alte instituții, până la data de 17.06.2021, dar instituția în cauză dorește ca el să mai lucreze la ei încă 6 luni. Cum îi prelungim contractul cu firma noastră (cea care l-a detașat), având în vedere că respectivul contract este suspendat?

Soluția specialistului:

Conform art. 49 alin. (6) din Codul muncii, în cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția si-

tuațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Având în vedere această prevedere legală, contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată nu poate fi prelungit în perioada detașării, deoarece în perioada detașării contractul este suspendat în baza art. 52 alin. (1) lit. d) din Codul muncii.

Prin urmare, dacă se dorește prelungirea contractului individual de muncă, detașarea trebuie să înceteze anterior datei la care expiră contractul individual de muncă. Soluția posibilă este încetarea detașării la data stabilită (17 mai 2021), prelungirea duratei contractului individual de muncă și dispunerea unei alte detașări.

Diurna în țară. Model de clauză care trebuie introdusă în contractul colectiv de muncă

Ce trebuie să conțină paragraful pe care îl introducem în CCM legat de cuantumul diurnei și condițiile de acordare?

Soluția specialistului:

Cu privire la diurna în țară, articolul din contractul colectiv de muncă poate fi redactat după următorul model:

Art. (...) Diurna în țară

(1) În perioada delegării și/sau a detașării în țară salariații beneficiază de diurnă în cuantum de 2,5 ori nivelul stabilit prin acte normative pentru instituții publice.

(2) Diurna în țară se acordă dacă salariatul este delegat într-o localitate situată la o distanță mai mare de 50 km de localitatea în care își are locul de muncă.

(3) Pentru delegarea cu o durată de o singură zi, precum și pentru ultima zi, în cazul delegării dispuse pentru o perioadă mai lungă de o zi, indemnizația de delegare se acordă numai dacă durata delegării este de cel puțin 12 ore.

(4) Numărul zilelor calendaristice în care salariatul se află în delegare se calculează de la data și ora plecării până la data și ora înapoierii mijlocului de transport din și în localitatea unde își are locul permanent de muncă, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de delegare.

Instanța a decis

Angajatul aflat în plata stimulentului de inserție nu poate fi concediat!

Prin O.U.G. nr. 26/2021 a fost modificată O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor. Una dintre modificări privește acordarea stimulentului de inserție începând cu data de 17 mai 2021, data intrării în vigoare a ordonanței.

Ca urmare a acestor modificări, persoanele care realizează venituri impozabile în perioada în care sunt îndreptățite să beneficieze de concediu pentru creșterea copilului, precum și ulterior acestei perioade, timp de cel mult 1 an, au dreptul la stimulent de inserție după cum urmează:

a) 1.500 lei, dacă obțin venituri supuse impozitului înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 6 luni, respectiv 1 an în cazul copilului cu dizabilități.

Cuantumul de 1.500 lei se acordă până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, cu condiția ca salariatul/salariata să nu mai revină în concediu pentru creșterea copilului și să solicite din nou stimulentul de inserție.

Astfel, dacă un salariat revine la locul de muncă anterior împlinirii de către copil a vârstei de 6 luni și, ulterior împlinirii de către copil a vârstei de 6 luni, revine în concediu pentru creșterea copilului, dacă revine din nou la locul de muncă va beneficia de stimulent de inserție în cuantum de 650 lei, și nu 1.500 lei.

b) 650 lei, dacă obțin venituri după împlinirea de către copil a vârstei de 6 luni, respectiv 1 an în cazul copilului cu dizabilități – 650 lei.

Cuantumul de 650 lei se acordă până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv 4 ani în cazul copilului cu dizabilități.

A fost eliminată condiția revenirii la locul de muncă cu cel puțin 60 de zile anterior împlinirii de către copil a vârstei de 2 ani sau 3 ani în cazul copilului cu handicap pentru ca o persoană să beneficieze de stimulent de inserție până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani sau 4 ani în cazul copilului cu dizabilități.

Astfel, indiferent de data la care persoana revine din concediu pentru creșterea copilului, ea va beneficia de stimulent de inserție în cuantum de 650 lei până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, sau 4 ani în cazul copilului cu dizabilități.

Conform art. 25 alin. (2) din Codul muncii, angajatorului îi este interzis să dispună încetarea raporturilor de muncă salariatei/salariatului care se află în plata stimulentului de inserție, cu excepția concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului.

Întrucât salariații pot beneficia de stimulent de inserție până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani (3 ani în cazul copilului cu handicap), interdicția de a dispune încetarea contractului individual de muncă durează până la împlinirea acestei vârste de către copil.

Interdicția privind încetarea contractului individual de muncă al salariatului/salariatei care se află în plata stimulentului de inserție se aplică și cu privire la încetarea în perioada de probă.

alin. (5) lit. d) din Legea nr. 202/2002, care spune că trebuie să elaborați la nivelul companiei planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați, în care să fie cuprinse, printre altele, și **măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă**. Iar inspectorii ITM, evident, vă pot solicita aceste planuri de acțiune.

Desigur, soluția cea mai simplă ar fi să întocmiți totuși regulamentul intern, chiar dacă nu sunteți obligat. Ați scăpa astfel atât de problema expusă mai sus, cât și de o altă problemă, de ordin

practic: dacă nu aveți regulament intern, unde inserați toate clauzele pe care acesta le conține în mod normal? Clauze referitoare la evaluarea profesională, cercetarea disciplinară, acordarea tichetelor valorice, zile libere suplimentare, zile de concediu fără plată etc.?

Singura posibilitate ar fi să le transferați în contractele de muncă ale salariaților. Ceea ce înseamnă că aceste contracte ar deveni extrem de aglomerate și, în consecință, scopul O.U.G. nr. 37/2021 – debirocratizarea activității de resurse umane – nu ar fi atins.

Un angajat nu are voie să își întrerupă nejustificat concediul de odihnă!

Odată început concediul de odihnă, el trebuie efectuat complet. Angajatul nu are dreptul de a se întoarce pur și simplu la serviciu mai repede decât era programat, el trebuie să facă o cerere în care să își motiveze intenția de a-și întrerupe concediul de odihnă, iar cererea trebuie să fie aprobată de angajator.

E-adevărat, Codul muncii prevede câteva situații în care întreruperea concediului de odihnă se realizează automat și obligatoriu: dacă pe parcursul concediului intervine incapacitatea de muncă a angajatului, ori dacă acesta intră în concediu de maternitate, concediu de risc maternal sau concediu pentru îngrijirea copilului bolnav (în virtutea art. 145 alin (5) introdus prin Legea nr. 12/2015).

În rest se aplică art. 151 alin. (1) din Codul muncii: „Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.”

Dacă nu se poate invoca un astfel de motiv obiectiv, atunci aprobarea cererii de întrerupere va depinde de angajator. Și asta deoarece programarea concediilor de odihnă este gestionată de an-

gajator – cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților – și angajații nu se pot abate de la ea în niciun sens. Adică nu pot nici să intre în concediu mai repede, nici să și-l amâne, nici să și-l întrerupă fără un motiv întemeiat, odată ce l-au început.

Problema este că angajații care se întorc la lucru mai repede, fără motive obiective sau fără aprobarea angajatorului, nu pot fi lipsiți de zilele de concediu încă neefectuate. Altfel s-ar ajunge pe o cale ocolită la posibilitatea ca ei să renunțe la dreptul lor de a efectua integral concediul în natură. Or art. 144 din Codul muncii spune foarte clar:

Art. 144. (intangibilitatea dreptului la concediu de odihnă)

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Ca urmare, singura posibilitate care îi ră-

mâne angajatorului în cazul în care un salariat se întoarce mai devreme din concediul de odihnă este să trateze această situație (în funcție de circumstanțe) ca pe o abatere disciplinară și să o sancționeze în consecință.

Există însă și situația în care întreruperea concediului de odihnă al unui angajat este solicitată chiar de angajator, pentru cazuri de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența respectivului angajat la locul de muncă. Firește, dacă acesta își exprimă acordul de a reveni, nu mai este necesară invocarea niciunui motiv.

Evident, angajatul nu pierde dreptul la efectuarea zilelor de concediu rămase. Ba mai mult, el beneficiază de acoperirea tuturor cheltuieli-

lor (ale sale și ale familiei sale) necesare revenirii la locul de muncă și primește despăgubiri în cazul în care rechemarea sa intempestivă din concediu i-a produs un prejudiciu.

De menționat că, pentru anumite categorii de personal, legea prevede expres dreptul angajatorului de a rechema salariații din concediul de odihnă în cazuri justificate, deci nu numai în situații de forță majoră sau pentru interese urgente.

Este cazul personalului didactic din învățământ – profesorii pot fi chemați din concediul de odihnă ca să rezolve diverse situații, urmând să fie remunerați pentru munca depusă.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Studiu: Angajații sunt dispuși să renunțe la job dacă nu au parte de condiții de lucru flexibile

Angajații s-au adaptat atât de bine programului de lucru remote încât vor condiții de lucru mai flexibile chiar și după încheierea pandemiei de COVID-19.

Astfel, 9 din 10 angajați își doresc flexibilitate în alegerea locului de unde lucrează și a programului de muncă, în timp ce peste jumătate (54%) dintre respondenții unui studiu EY ar alege programul de lucru flexibil dacă ar putea opta în acest sens.

Studiul „Work Reimagined Employee Survey” a sondat opiniile a peste 16.000 de angajați din multiple domenii de activitate și cu diverse poziții, provenind din 16 țări, cu scopul de a cerceta atitu-

dinea și experiențele angajaților în privința muncii pe durata pandemiei și în „noua normalitate”.

54% din angajați sunt dispuși să renunțe la job dacă nu au parte de flexibilitate

Salariații și-ar dori să lucreze în regim de tele-muncă între 2 și 3 zile pe săptămână după încheierea pandemiei, 67% considerând că productivitatea le poate fi măsurată indiferent de locul unde muncesc. În plus, 22% din angajați ar prefera să lucreze integral la birou, iar 33% ar vrea chiar o săptămână de lucru mai scurtă.

Peste jumătate (54%) din participanții la sondaj, la nivel global, ar lua în considerare plecarea