

7 intrebari si raspunsuri din Portal Codul Muncii pe teme actuale

Intrebare 1 - Conform CCM, compania va acorda 500 lei net pe an pentru cheltuieli de educatie, salariatilor care au copii in varsta de pana la 14 ani impliniti inscrisi la o institutie de invatamant (cresa, gradinita, scoala). Bonusul se va acorda fie in luna aprilie, fie in luna septembrie, in baza documentelor justificative de inscriere. In cazul in care ambii parinti sunt angajati ai Companiei, suma va fi acordata unui singur parinte.

Va rog sa ne spuneti care sunt modalitatile prin care putem acorda acest bonus de educatie angajatilor, in valoare de 500 ron net, fara a fi supus contributiilor sociale obligatorii, putand astfel incadra suma acordata in categoria cheltuielilor sociale deductibile.

Raspuns 1 - eniturile din salarii sunt venituri taxate cu contributii sociale. Prin exceptie veniturile mentionate la art. 142 lit. b) din Codul fiscal nu sunt supuse contributiilor sociale. Veniturile din situatia expusa nu se incadreaza la exceptii asa incat asupra acestora se datoreaza, pe langa impozitul pe venit, contributii sociale.

Normele metodologice de aplicare art. 142 din Codul fiscal stabilesc ca, in sensul art. 142 lit. r) din Codul fiscal, nu se cuprind in baza lunara de calcul al contributiilor sociale obligatorii tichetele cadou acordate potrivit legii, altele decat cele acordate pentru ocaziile prevazute la art. 142 lit. b) din Codul fiscal.

Asadar, daca angajatorul acorda pentru alte destinatii sociale prevazute in contractul de munca tichete cadou, acestea vor intra in baza de calcul al impozitului pe venit dar vor fi excluse din baza de calcul al contributiilor sociale indiferent de valoare. In baza acestei prevederi, o posibilitate ar fi sa mentionati in contractul colectiv de munca ca acordati suma de 500 RON in tichete cadou salariatilor care au copii in varsta de pana la 14 ani impliniti inscrisi la o institutie de invatamant cu ocazia inceperii anului scolar. Aceasta prevedere o veti include in capitolul dedicat cheltuielilor sociale.

Procedand astfel, tichetele cadou nu vor intra in baza de calcul al contributiilor sociale dar vor fi taxate cu impozit pe venit.

7 intrebari si raspunsuri din Portal Codul Muncii pe teme actuale

Intrebare 2 - *Un salariat solicita munca la domiciliu pentru zilele de marti si joi, iar restul de zile vine la sediu firmei sa lucreze e posibil asa ceva?*

Raspuns 2 - Da, art. 2 Legea 81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca prevede ca prin telemunca se intelege forma de organizare a muncii prin care salariatul, in mod regulat si voluntar, isi indeplineste atributiile specifice functiei, ocupatiei sau meseriei pe care o detine, in alt loc decat locul de munca organizat de angajator, cel putin o zi pe luna, folosind tehnologia informatiei si comunicatiilor.

Asadar, salariatul poate sa muncesca din alt loc de munca decat locul de munca organizat de angajator cel putin o zi pe luna, in speta doua zile pe saptamana in zilele de marti si joi, folosind tehnologia informatiei si comunicatiilor, situatie in care ne aflam in prezenta unei activitati de telemunca reglementata de Legea 81/2018.

Conform art. 5 alin. (2) din Legea 81/2018, in cazul activitatii de telemunca, contractul individual de munca contine, in afara elementelor prevazute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii - Legea nr. 53/2003, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, urmatoarele:

- a) precizarea expresa ca salariatul lucreaza in regim de telemunca;
- b) perioada si/sau zilele in care telesalariatul isi desfasoara activitatea la un loc de munca organizat de angajator;
- c) locul/locurile desfasurarii activitatii de telemunca, convenite de parti;
- d) programul in cadrul caruia angajatorul este in drept sa verifice activitatea telesalariatului si modalitatea concreta de realizare a controlului;
- e) modalitatea de evidentiere a orelor de munca prestate de telesalariat;
- f) responsabilitatile partilor convenite in functie de locul/locurile desfasurarii activitatii de telemunca, inclusiv responsabilitatile din domeniul securitatii si sanatatii in munca in conformitate cu prevederile art. 7 si 8;
- g) obligatia angajatorului de a asigura transportul la si de la locul desfasurarii activitatii de telemunca al materialelor pe care telesalariatul le utilizeaza in activitatea sa, dupa caz;
- h) obligatia angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozitiile din reglementarile legale, din contractul colectiv de munca aplicabil si/sau regulamentul intern, in materia protectiei datelor cu caracter personal, precum si obligatiile telesalariatului de a respecta aceste prevederi;

7 intrebari si raspunsuri din Portal Codul Muncii pe teme actuale

- i) masurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul sa nu fie izolat de restul angajatilor si care asigura acestuia posibilitatea de a se intalni cu colegii in mod regulat;
- j) conditiile in care angajatorul suporta cheltuielile aferente activitatii in regim de telemunca.

In cazul contractelor individuale de munca existente se va incheia act aditional in care se va mentiona expres activitatea de telemunca precum si elementele mai sus prevazute.

Totodata, in temeiul art. 33 din Decretul 195/2020, angajatorul poate emite decizie unilaterala de modificare a locului de munca.

Actul aditional sau decizia se inregistreaza in Revisal prin operatie de modificare a tipului de contract in contract individual de munca cu clauza de telemunca.

Intrebare 3 – Un angajat prezinta un certificat de concediu medical in luna martie pentru 5 zile, cod indemnizatie 06 (urgenta medico-chirurgicala), fiind angajat din luna noiembrie a anului anterior (stagiul de cotizare 4 luni prin contract de munca). In perioada august-octombrie a avut incheiat cu acelasi angajator un contract de internship, anterior acestei perioade fiind student (fara alt contract de munca). Cum se calculeaza stagiul de cotizare?

Raspuns 3 - Conform art. 10 alin. (1) din OUG 158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate, pentru persoanele prevazute la art. 1 alin. (1) lit. A si B, baza de calcul al indemnizatiilor prevazute la art. 2 se determina ca medie a veniturilor brute lunare din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare, pana la limita a 12 salarii minime brute pe tara lunar, pe baza carora se calculeaza contributia asiguratorie pentru munca.

Astfel, baza de calcul se constituie din veniturile realizate asupra carora s-a calculat contributia asiguratorie pentru munca in ultimele 6 luni anterioare lunii in care salariatul beneficiaza de concediu medical.

In speta, baza de calcul se constituie din veniturile realizate in lunile septembrie 2019 – februarie 2020. Pentru lunile septembrie si octombrie se va lua in calcul indemnizatia de internship avand in vedere ca asupra acesteia s-a calculat contributia asiguratorie

7 intrebari si raspunsuri din Portal Codul Muncii pe teme actuale

pentru munca. Asupra indemnizatiei de internship s-a calculat contributie asiguratorie pentru munca. De aceea a se ia in calcul la stabilirea indemnizatiei medicale.

Aceiasi perioada constituie si stagiul de cotizare in cazul unui concediu medical cod 06 nu este necesar stagiul de cotizare.

Intrebare 4 - *Avand in vedere ordonanta nr. 30/2020, punctul 1, conform careia indemnizatiile de care beneficiaza salariatii se stabilesc la 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat si se suporta din bugetul asigurarilor pentru somaj, dar nu mai mult de 75% din castigul salarial mediu brut prevazut de Legea bugetului asigurarilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020, va rog sa ma ajutati cu urmatoarea speta:*

- am un salariat cu un salariu net de 4000 ron
- salariatul va intra in somaj tehnic

Care va fi salariul net la care acesta il va obtine? 3000 ron net, din care aproximativ 2300 vor fi recuperati de la stat sau doar indemnizatia care este suportata de stat?

Raspuns 4 - Conform art. 53 alin. (1) din Codul muncii, pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare a activitatii, salariatii implicati in activitatea redusa sau intrerupta, care nu mai desfasoara activitate, beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat, cu exceptia situatiilor prevazute la art. 52 alin. (3).

Conform art. XI alin. (1) din OUG 30/2020, pe perioada starii de urgenta instituite prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea starii de urgenta pe teritoriul Romaniei, pentru perioada suspendarii temporare a contractului individual de munca, din initiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, indemnizatiile de care beneficiaza salariatii se stabilesc la 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat si se suporta din bugetul asigurarilor pentru somaj, dar nu mai mult de 75% din castigul salarial mediu brut prevazut de Legea bugetului asigurarilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020.

7 intrebari si raspunsuri din Portal Codul Muncii pe teme actuale

Astfel, OUG 30/2020 prevede ca indemnizatiile decontate din bugetul asigurarilor pentru somaj se stabilesc la 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat si se suporta din bugetul asigurarilor pentru somaj, dar nu mai mult de 75% din castigul salarial mediu brut prevazut de Legea bugetului asigurarilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020 dar fara a modifica Codul muncii.

Mai mult OUG 30/2020 nu stabileste o derogare de la dispozitiile art. 53 alin.(1) din Codul muncii.

Prin urmare, apreciem ca indemnizatia de somaj tehnic suportata din bugetul asigurarilor pentru somaj nu poate fi mai mare de 75% din castigul salarial mediu brut prevazut de Legea bugetului asigurarilor sociale de stat dar, cata vreme Codul muncii nu s-a modificat si nici nu s-a stabilit o derogare, angajatorul ramane obligat la plata indemnizatiei de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat.

Intrebare 5 – *Am rugamintea sa imi spuneti daca putem baga in somaj tehnic o angajata care este insarcinata? O poate afecta aceasta suspendare a contractului de munca in ceea ce priveste indemnizatia? Dar un salariat care este pensionar, poate fi bagat in somaj tehnic?*

Raspuns 5 - Nu exista reglementari legale care sa interzica suspendarea contractelor individuale de munca pentru somaj tehnic in cazul unei salariate insarcinate sau unui salariat pensionar.

Prin urmare, contractul individual de munca poate fi suspendat si in cazul a acestor persoane pentru somaj tehnic.

Indemnizatia de somaj tehnic reprezinta venit salarial impozabil fapt pentru care perioada in care salariaata beneficiaza de aceasta indemnizatie va fi luata in calcul la stabilirea dreptului la concediu si indemnizatie pentru cresterea copiilor in baza art. 2 alin. (1) din OUG 111/2010 privind concediul si indemnizatia lunara pentru cresterea copiilor.

7 intrebari si raspunsuri din Portal Codul Muncii pe teme actuale

Intrebare 6 – *O persoana care are contracte de munca la doua firme din cadrul aceleiasi grup (adica firme care au acelasi actionariat) poate fi data in somaj tehnic suportat de stat de pe ambele firme, in conditiile in care acestea se incadreaza in conditiile Legii 30/2020, Art. XI, alin. (2) lit. b)?*

Raspuns 6 - Nu exista o prevedere legala care sa stabileasca ca in cazul unui cumul de functii, salariatii au dreptul la indemnizatie de somaj tehnic doar de la unul dintre locurile de munca.

Prin urmare, daca angajatorii indeplinesc conditiile pentru a beneficia de indemnizatie de somaj tehnic pentru salariatii lor, salariatul va beneficia de la fiecare angajator de indemnizatie de somaj tehnic.

Intrebare 7 – *Ce lege este obligat sa respecte angajatorul atunci cand stabileste cuantumul indemnizatiei de somaj tehnic cuvenite salariatului? Codul muncii? OUG 30/2020? Ambele? Daca ambele, cum anume?*

Intreb deoarece OUG 30/2020 spune ca indemnizatiile de care beneficiaz salariatii se stabilesc la 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat si se suporta din bugetul asigurarilor pentru somaj, dar nu mai mult de 75% din catigul salarial mediu brut prevazut de Legea bugetului asigurarilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020, iar Codul muncii stabileste ca indemnizatia ce i se cuvine salariatului este de 75% din salariul sau de baza, fara insa a-i impune o limita maxima. Daca angajatorul nu respecta Codul muncii ar putea fi sanctionat?

Raspuns 7 - Conform art. 53 alin.(1) din Codul muncii, pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare a activitatii, salariatii implicati in activitatea redusa sau intrerupta, care nu mai desfasoara activitate, beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat, cu exceptia situatiilor prevazute la art. 52 alin. (3).

Conform art. XI alin. (1) din OUG 30/2020, pe perioada starii de urgenta instituite prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea starii de urgenta pe teritoriul Romaniei, pentru perioada suspendarii temporare a contractului individual de munca, din initiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, indemnizatiile de care beneficiaza salariatii se stabilesc la

7 intrebari si raspunsuri din Portal Codul Muncii pe teme actuale

75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat si se suporta din bugetul asigurarilor pentru somaj, dar nu mai mult de 75% din castigul salarial mediu brut prevazut de Legea bugetului asigurarilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020.

Astfel, OUG 30/2020 prevede ca indemnizatiile decontate din bugetul asigurarilor pentru somaj se stabilesc la 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat si se suporta din bugetul asigurarilor pentru somaj, dar nu mai mult de 75% din castigul salarial mediu brut prevazut de Legea bugetului asigurarilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020 dar fara a modifica Codul muncii.

Mai mult OUG 30/2020 nu stabileste o derogare de la dispozitiile art. 53 alin.(1) din Codul muncii.

Prin urmare, apreciem ca indemnizatia de somaj tehnic suportata din bugetul asigurarilor pentru somaj nu poate fi mai mare de 75% din castigul salarial mediu brut prevazut de Legea bugetului asigurarilor sociale de stat dar, cata vreme Codul muncii nu s-a modificat si nici nu s-a stabilit o derogare, angajatorul ramane obligat la plata indemnizatiei de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat.