



**Interdicții de cumul în ceea ce privește
indemnizația de 75% pentru reducerea
timpului de lucru**

**Noua versiune 6.0.8 a ReviSal are efecte
asupra înregistrărilor efectuate anterior datei de
19.12.2020?**

**Regimul fiscal al sumelor suportate de angajator
pentru vaccinarea salariaților**

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. Autorii 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

Singura condiție pe care o impune Codul muncii cu privire la demisie 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Testarea candidaților prin probă de lucru.
Ce prevederi legale trebuie respectate? 4
Asociatul care se angajează la propria firmă poate beneficia de indemnizația prevăzută de O.U.G. nr. 220/2020? 5
E posibil cumulul a două contracte (unul de muncă și unul de drepturi de autor) la același angajator? 7
Interdicții de cumul în ceea ce privește indemnizația de 75% pentru reducerea timpului de lucru 7
Amânarea la plată a taxelor salariale în cazul indemnizațiilor de șomaj tehnic în sumă brută 8
Înregistrările în ReviSal se fac doar pe bază de documente! 9
Salarizat cu program de lucru două săptămâni cu două săptămâni libere. Cum este plătit dacă intră în concediu medical? 9
Noua versiune 6.0.8 a Revisal are efecte asupra înregistrărilor efectuate anterior datei de 19.12.2020? 10
Regimul fiscal al sumelor suportate de angajator pentru vaccinarea salariaților 11
Un asociat are dreptul la diurnă? 11
Concedii medicale suportate din FNUASS. Concedii medicale fără stagiul de cotizare 12
Calculul indemnizației de concediu medical în cazul unui cumul de CIM-uri parțiale cu ore pe lună 12
Cum se calculează contribuțiile sociale în cazul unei indemnizații de maternitate? 14
O companie aflată pe pierdere poate beneficia de sumele pentru plasarea copiilor angajaților în unități de educație timpurie? 14
Salariați care revine din concediu creștere copil nu poate fi concediată timp de 6 luni. Nu se pot compensa cele 6 luni în bani 15
Repausul săptămânal se cumulează cu repausul zilnic 16
Angajatorul nu primește un salariat la muncă fără adevăriniță că nu are Covid-19. Este legal? 16
Angajatorul poate percepe o taxă pentru eliberarea adevărinițelor de salariu solicitate de foștii angajați? 17

Instanța a decis

Atenție! Angajatorului îi este interzis să lezeze demnitatea unui salariat pe care l-a concediat! 18

Articole de specialitate

Noutăți despre regimul fiscal al autoturismelor firmei care sunt utilizate de salariați 19
Un articol controversat al Codului muncii 20
Lucruri obligatorii de știut despre preaviz 21
3 lucruri de avut în vedere când sancționați o abatere disciplinară 22

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Cum își propun angajatorii și autoritățile să contribuie la bunăstarea angajaților, care se simt tot mai stresați din cauza pandemiei 23

Singura condiție pe care o impune Codul muncii cu privire la demisie

de Gabriela Diță



Un angajat vă anunță că își dă demisia, fără să lase niciun dubiu cu privire la seriozitatea intenției sale. Ce obligații legale aveți dvs. în acest caz? Răspuns: absolut niciuna. Codul muncii spune că demisia trebuie prezentată în formă scrisă. Ca urmare, până nu vedeți hârtia de demisie pe biroul dvs., semnată de angajat, anunțul lui nu are niciun fel de consecințe legale, puteți considera foarte bine că totul a fost doar un moft de moment.

Spre deosebire de alte sisteme de drept, dreptul românesc exclude demisia verbală sau subînțeleasă (tacită). Și acesta este un lucru bun, pentru că altminteri pot apărea foarte ușor probleme: salariatul se răzgândește, spune că totul a fost doar o glumă sau că s-a referit la o situație ipotetică etc., generându-se astfel controverse și bătăi de cap de care chiar nu aveți nevoie.

Conform legislației muncii din România, faptul că salariatul părăsește intempestiv locul de muncă fără a-și motiva gestul sau că își exprimă, într-un moment de iritare, intenția de a se angaja în altă parte nu înseamnă că și-a dat demisia. Demisia trebuie scrisă. Punct.

În afara formei scrise, legea nu mai impune nicio altă condiție de formă, ceea ce înseamnă că salariatul își va putea formula, cu propriile cuvinte, în propria exprimare, intenția de a înceta contractul de muncă, fără să fie obligat să respecte vreun model.

Și, foarte important, demisia nu trebuie aprobată. „Vă rog să îmi aprobați demisia” este o exprimare întâlnită adesea în cererile adresate șefilor lor de către angajații care vor să plece dintr-o firmă. Găsim această exprimare chiar și la nivel înalt, în politică, atunci când vreun ministru solicită aprobarea demisiei sale de către șeful Guvernului.

Doar că această „rugămintă” este o prostie: demisia nu este o cerere, ci o notificare a intenției de încetare a contractului de muncă. Demisia nu poate fi deci „respinsă”, ea este un act unilateral din partea angajatului. Demisia nu trebuie nici măcar motivată și nu poate fi restricționată în niciun fel de angajator, prin impunerea unor condiții de genul: „Pleci doar după ce îți găsești un înlocuitor” sau „Pleci doar după ce finalizezi proiectul la care lucrezi acum!”.

Singura cerință prevăzută de Codul muncii este ca demisia să fie prezentată în formă scrisă.

Trebuie reținut însă că, odată scrisă și depusă la sediul firmei, demisia devine irevocabilă. Odată ajunsă la cunoștința dvs., a angajatorului, ea își produce efectele, nu mai poate fi retrasă și nu va putea fi revocată decât cu acordul dvs. Un acord pe care îl puteți exprima fie în mod expres, fie în mod tacit, prin simplul fapt că acceptați ca angajatul să-și continue activitatea în firmă, ca și cum nimic nu s-ar fi întâmplat.

Noutăți legislative

Prelungirea stării de alertă până în martie 2021

Începând cu data de 12 februarie 2021 se prelungește cu 30 de zile starea de alertă pe întreg teritoriul țării.

În toate localitățile se interzice circulația persoanelor în afara locuinței/gospodăriei în intervalul orar 23,00-5,00, cu următoarele excepții:

a) deplasarea în interes profesional, inclusiv între locuință/gospodărie și locul/locurile de desfășurare a activității profesionale și înapoi;

b) deplasarea pentru asistență medicală care nu poate fi amânată și nici realizată de la distanță, precum și pentru achiziționarea de medicamente;

c) deplasări în afara localităților ale persoanelor care sunt în tranzit sau efectuează călătoriile al căror interval orar se suprapune cu perioada interdicției, cum ar fi cele efectuate cu avionul, trenul, autocare sau alte mijloace de transport de persoane, și care poate fi dovedit prin bilet sau orice altă modalitate de achitare a călătoriei;

d) deplasarea din motive justificate, precum îngrijirea/insoțirea copilului, asistența persoanelor vârstnice, bolnave sau cu dizabilități ori decesul unui membru de familie.

(Hotărârea Guvernului nr. 35 din 10 februarie 2021 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 12 februarie 2021, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, publicată în Monitorul Oficial nr. 140 din 11 februarie 2021)

Reglementare privind excepțiile privind purtarea măștii la birou

Pe durata stării de alertă, în spațiile publice, spațiile comerciale, mijloacele de transport în comun și la locul de muncă se instituie obligativitatea purtării măștii de protecție, în condițiile și cu respectarea Instrucțiunilor generale privind măsurile de igienă, prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezentul ordin.

Masca trebuie purtată în orice spațiu public, spații comerciale, mijloace de transport în comun și la locul de muncă, pe toată durata prezenței în aceste spații.

În funcție de evaluarea riscului, efectuată de medicul de medicină a muncii al unității, pot exista unele excepții, astfel:

a) angajatul este singur în birou;

b) persoana suferă de boli care afectează capacitatea de oxigenare;

c) persoana desfășoară activități fizice intense și/sau în condiții de muncă solicitante (temperaturi ridicate, umiditate crescută etc.);

d) prezentatorii TV și invitații acestora, cu condiția respectării distanței de 3 metri între persoane;

e) copiii cu vârsta mai mică de 5 ani.

(Ordin al ministrului sănătății și ministrului afacerilor interne nr. 23/15 din 20 ianuarie 2021 pentru modificarea Ordinului ministrului sănătății și al ministrului afacerilor interne nr. 874/81/2020 privind instituirea obligativității purtării măștii de protecție, a triajului epidemiologic și dezinfectarea obligatorie a mâinilor pentru prevenirea contaminării cu virusul SARS-CoV-2 pe durata stării de alertă, publicat în Monitorul Oficial nr. 73 din 22 ianuarie 2021)

Sporul pentru condiții de muncă vătămătoare/periculoase

Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru soluționarea recursului în interesul legii a luat în examinare recursul în interesul legii formulat de Avocatul Poporului cu privire la următoarea problemă de drept:

„Interpretarea și aplicarea neunitară a dispozițiilor anexei nr. VIII cap. II lit. A secțiunea II pct. 6 subpct. 6.2 lit. a) pct. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, în corelare cu dispozițiile art. 38 alin. (3), alin. (4) și alin. (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, modificată și completată”.

Admite recursul în interesul legii formulat de

Avocatul Poporului și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor anexei nr. VIII cap. II lit. A secțiunea II pct. 6 subpct. 6.2 lit. a) pct. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017 în corelare cu prevederile art. 38 alin. (3), alin. (4) și alin. (6) din același act normativ, personalul din instituțiile publice sanitare veterinare și pentru siguranța alimentelor care este încadrat și își desfășoară activitatea în specialitatea funcțiilor specifice prevăzute în anexă beneficiază de sporul pentru condiții de muncă vătămătoare/periculoase, astfel cum este reglementat de Legea-cadru nr. 153/2017, de la data la

care salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare devin egale sau mai mari decât cele stabilite potrivit legii pentru anul 2022, ca urmare a majorărilor salariale reglementate.

(Decizia ICCJ nr. 27 din 26 octombrie 2020 referitoare la interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor anexei nr. VIII cap. II lit. A secțiunea II pct. 6 subpct. 6.2 lit. a) pct. 1 din Legea-cadru nr. 153/2017 în corelare cu prevederile art. 38 alin. (3), alin. (4) și alin. (6) din același act normativ, publicată în Monitorul Oficial nr. 71 din 22 ianuarie 2021).

Din practică

Testarea candidaților prin probă de lucru. Ce prevederi legale trebuie respectate?

Dorim să angajăm niște lucrători într-un depozit. Se poate face o probă de lucru înaintea angajării? Ce documente trebuie întocmite pentru a fi în legalitate? Pe câte ore se poate face?

Soluția specialistului:

Organizarea unei probe de lucru poate fi parte a recrutării personalului prin organizarea unui proces de selecție care ar consta în depunere, de către candidații la ocuparea unui loc de muncă a unui dosar cu documente: cerere de angajare, cartea de identitate, acte de studii/de calificare, adeverințe/recomandări de la alți angajatori pentru experiența anterioară în muncă, alte documente, urmată de realizarea unei examinări sub forma unei probe practice.

Acestă probă practică constă în testarea modului în care candidații duc la îndeplinire operațiunile specifice unui lucrător în depozit și, fiind vorba despre un examen, apreciem că poate

dura atâta timp cât este necesară executarea demonstrativă de către fiecare candidat a fiecărei operațiuni de lucru în depozit, în fața persoanei/persoanelor care fac parte din comisia de recrutare/examinare. Cu titlu general, un examen poate dura 1-2 ore, depinde de ce operațiuni trebuie realizate de candidatul la ocuparea locului de muncă.

La finalul examinării prin proba practică ar trebui să se întocmească un proces verbal în care să se consemneze modul de desfășurare a probei practice, eventual notele/calificativele acordate fiecărui candidat și desemnarea candidatului/candidaților câștigători. În urma acestui examen sub formă de probă practică, vor fi selectați și apoi angajați viitorii lucrători.

Pentru aceasta este nevoie să publicați un anunț de recrutare a forței de muncă în care precizați: denumirea posturilor, calificarea necesară (dacă este

Angajatorul poate percepe o taxă pentru eliberarea adeverințelor de salariu solicitate de foștii angajați?

La firma noastră se primesc zilnic solicitări pentru eliberarea adeverințelor (perioadă anterioară datei de 01.04.2001) incluzând veniturile suplimentare (acord, prime) și sporurile care nu au fost trecute în cartea de muncă, necesare la depunerea dosarului de pensionare sau al recalculării pensiei. De multe ori oamenii întrebă „Cât costă?”, deoarece la alte firme li s-a perceput taxă pentru eliberarea adeverinței solicitate. Întrebarea este dacă este legal sau nu să percepem o taxă pentru eliberarea adeverințelor solicitate de foștii salariați și ce trebuie făcut pentru a fi în legalitate.

Soluția specialistului

Adeverința de vechime pentru perioada ulterioară anului 2011 se eliberează în condițiile art. 34 alin. (5) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, și ale art. 7 alin. (5) din H.G. nr. 905/2017, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel, la solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligați să îi elibereze acestuia un extras din registru, datat și certificat pentru conformitate, sau o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, astfel cum rezultă din registru și din dosarul personal, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării.

Încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5) din Codul muncii constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei.

Așadar, deși legiuitorul nu stabilește în mod expres o interdicție care să vizeze perceperea de către angajator a unei taxe pentru emiterea adeverinței de vechime pentru un fost salariat, apreciem că acest lucru rezultă fără echivoc din reglementarea

de către legiuitor a acestei obligații, în mod expres, în sarcina angajatorului.

Întrucât perceperea unei taxe pentru emiterea adeverinței ar condiționa de fapt îndeplinirea acestei obligații stabilite în sarcina angajatorului de plată a contravalorii sale de către fostul salariat, apreciem că acest lucru nu este permis, în condițiile legii.

În opinia noastră, neachitarea contravalorii unei astfel de taxe nu permite angajatorului să refuze eliberarea adeverinței prevăzute la art. 34 alin. (5) din Codul muncii. Dacă refuză, el nu își îndeplinește obligația legală și este pasibil a fi sancționat contravențional, potrivit reglementărilor sus-citate. Pe cale de consecință, în opinia noastră, perceperea unei taxe pentru eliberarea adeverințelor prevăzute la art. 34 alin. (5) din Codul muncii este lipsită de suport legal.

Separat de cele de mai sus, facem mențiunea că, potrivit art. 158 alin. (3²) din Legea nr. 257/2011, cu modificările și completările ulterioare, în situația în care perioadele de vechime în muncă realizate în grupa I și/sau a II-a de muncă nu sunt înregistrate în carnetul de muncă sau înregistrarea acestor perioade este efectuată incorect ori incomplet, dovada acestora se poate face cu adeverințe eliberate de către angajatori sau deținătorii legali de arhive.

Totodată, conform art. 165 alin. (2) din legea precizată, la determinarea punctajelor lunare, pe lângă salariile prevăzute la alin. (1) se au în vedere și sporurile cu caracter permanent care, după data de 1 aprilie 1992, au făcut parte din baza de calcul al pensiilor conform legislației anterioare și care sunt înscrise în carnetul de muncă sau sunt dovedite cu adeverințe eliberate de unități, conform legislației în vigoare.

Din dispozițiile legale invocate mai sus rezultă că angajatorul are obligația de a elibera conform

Articole de specialitate

Noutăți despre regimul fiscal al autoturismelor firmei care sunt utilizate de salariați

Începând cu 01 ianuarie 2021, prin Legea nr. 296/2021 au fost aduse modificări în ceea ce privește utilizarea în scop personal de către salariați sau alte persoane care obțin venituri din salarii sau asimilate salariilor a vehiculelor aflate în proprietatea sau folosința angajatorului.

Ca regulă generală, art. 76 alin. (3) lit. a) din Codul fiscal încadrează în categoria **avantajelor de natură salarială** utilizarea oricărui bun, inclusiv a unui vehicul de orice tip, din patrimoniul afacerii sau închiriat de la o terță persoană, în scop personal, cu excepția deplasării pe distanță dus-întors de la domiciliu sau reședință la locul de muncă/locul desfășurării activității. Aceste avantaje intră în baza de calcul al impozitului pe veniturile din salarii și al contribuțiilor sociale obligatorii.

De la această regulă sunt prevăzute două excepții, la art. 76 alin. (4) lit. Ț) și lit. Ț¹) și art. 142 alin. (1) lit. s) pct. 1 și 7), respectiv nu sunt impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii avantajul sub forma utilizării în scop personal a unui autoturism în următoarele situații:

- angajatorul/plătitorul este o persoană juridică plătitoare de impozit pe profit sau o persoană fizică care desfășoară activități independente impuse în sistem real, iar cheltuielile cu autoturismul nu sunt deduse integral, ci sunt deduse în limita de 50% conform art. 25 alin. (3) lit. l) din Codul fiscal, respectiv conform 68 alin. (7) lit. k);

- angajatorul/plătitorul este o persoană juridică plătitoare de impozit pe veniturile micro-întreprinderilor sau impozitul specific unor activități, autoturismul are o masă totală maximă autorizată care nu depășește 3.500 kg și nu are mai mult de 9 scaune de pasageri, incluzând și scaunul șoferului, și este utilizat atât în scopul activității societății. cât și în scop personal.

Dacă aceste condiții nu sunt îndeplinite, avantajul sub forma utilizării în scop personal a unui autoturism intră în baza de calcul al impozitului pe veniturile din salarii și al contribuțiilor sociale obligatorii. Spre exemplu, nu sunt îndeplinite aceste condiții, iar utilizarea autoturismelor de către salariați în scop personal este considerată avantaj de natură salarială:

- în cazul în care autoturismul este utilizat exclusiv în folos personal;

- în cazul în care este vorba de un autovehicul care nu se încadrează în caracteristicile menționate la art. 25 alin. (3) lit. l) – maxim 3.500 kg și 9 scaune de pasageri, incluzând și scaunul șoferului – și este utilizat total sau parțial în folosul personal al salariatului/persoanei care obține venituri asimilate salariilor.

Evaluarea utilizării numai în scop personal în cazul autovehiculelor se face:

- aplicând procentul de 1,7% pentru fiecare lună, la valoarea de intrare a acestuia, în