



Salariați care s-au aflat în șomaj tehnic – depunem sau nu declarații rectificative?

Cât de mult poate munci, legal, un salariat?

În ce condiții aveți dreptul să rechemați un salariat din concediu?

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

Nr. 8, iulie 2020

**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

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

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

Publicație editată de:  
RENTROP & STRATON

Senior Editor: George Straton  
Director General: Octavian Breban

© 2020 – 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, meca-nice 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

O practică nelegală, dar frecventă: semnarea de către noii angajați a unei demisii în alb ..... 2

**Noutăți legislative** ..... 3

### Din practică

Care este baza de calcul în cazul concediilor medicale care nu sunt „în continuare”? ..... 7

Prelungirea contractului colectiv de muncă pe durata stării de alertă și ulterior..... 8

Cum afectează concediul medical acordarea stimulentei de inserție? ..... 8

Cine stabilește drepturile salariale ale directorului general? ..... 9

După o perioadă de șomaj tehnic, o angajată intră în concediu medical. Cum se constituie baza de calcul al indemnizației medicale? ..... 10

Se poate desființa temporar un post, doar pentru a concedia un salariat? ..... 11

Indemnizații de șomaj tehnic decontate după data de 31 mai. Caz particular ..... 11

Particularități la modificarea funcției și a salariului pe durată determinată ..... 12

Un angajat al unei societăți din România dorește să presteze telemuncă din Italia. Ce obligații fiscale au atât el, cât și societatea? ..... 13

Contracte de drepturi de autor la două societăți.

Cine plătește contribuțiile sociale? ..... 14

Unui agent de muncă temporară i se modifică locul misiunii.

Trebuie modificat contractul său de punere la dispoziție? ..... 15

O salariată primește stimulent de inserție.

Când încetează interdicția de concediere? ..... 16

### Instanța a decis

Neînregistrarea încetării suspendărilor în ReviSal poate atrage sancționarea pentru muncă nedeclarată ..... 17

### Articole de specialitate

Salariați care s-au aflat în șomaj tehnic – depunem sau nu declarații rectificative? ..... 18

Cât de mult poate munci, legal, un salariat? ..... 19

În ce condiții aveți dreptul să rechemați un salariat din concediu? ..... 20

Este bine sau nu să angajați ucenici? ..... 21

7 factori esențiali în recrutarea online.

Ce să faceți și ce să NU faceți când căutați online candidatul ideal ..... 22

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Piața muncii în UE de la debutul pandemiei COVID-19: Absențele de la muncă, la un nivel record ..... 24

# O practică nelegală, dar frecventă: semnarea de către noii angajați a unei demisii în alb

de Gabriela Diță



Mulți angajatori, când angajează pe cineva, îi cer ca pe lângă contractul de muncă să semneze și o demisie în alb (adică nedatată), pe motiv că așa se procedează în firma respectivă. E o solicitare nelegală, desigur, dar foarte des întâlnită în practică, mai des decât ați putea crede.

Avantajul angajatorului e clar: dacă la un moment dat va dori să scape de salariatul în cauză, va apela la această demisie în alb și va evita astfel toată procedura greoaie și cu rezultate incerte pe care o presupune o concediere clasică. Relația de muncă dintre el și salariat se va termina brusc și fără bătăi de cap.

Evident, pentru salariat, lucrurile stau cu totul altfel; pentru el, această practică nu este deloc avantajoasă. Nu numai că se va putea trezi pe drumuri la orice capriciu al angajatorului, dar va putea fi șantajat ulterior să semneze tot felul de acte adiționale la CIM (reducerea salariului, modificarea programului de lucru sau a atribuțiilor, încadrarea pe altă funcție etc.), sub amenințarea „Dacă nu-ți convine, mâine pleci din firmă!”.

În plus, dacă va vrea să dea firma în judecată și să solicite în instanță anularea acelei demisii în alb, trebuie să știe că îl așteaptă un proces anevoios, cu șanse foarte mici de reușită – va trebui să dovedească viciera consimțământului, adică faptul că semnarea s-a produs în condiții nelegale și că ea nu reprezintă voința sa reală.

Va trebui să arate și că **demisia a fost întocmită și semnată la o dată anterioară celei menționate** pe ea, un lucru foarte dificil din punct de vedere practic. Sigur, ar putea să apeleze la un expert grafolog care să arate că data demisiei a fost

scrisă de altă mână, nu de el, dar cine are timp și chef de asemenea demersuri?

Și, până la urmă, care ar fi scopul contestării demisiei în alb? Reîntoarcerea în firmă, pe vechiul loc de muncă? Dacă angajatorul apelează la demisia în alb, e clar că salariatul respectiv nu este dorit acolo. Și nimeni nu vrea să lucreze într-un mediu ostil, unde este posibil să fie izolat de colegi, umilit sau încărcat cu sarcini peste puterile lui.

Așa se și explică de ce semnarea demisiei în alb este acceptată de candidați de la bun început, în ciuda nelegalității ei. Oamenii merg pe ideea: „Dacă lucrurile decurg bine aici, mă integrez și toată lumea e mulțumită, n-o să mă dea nimeni afară. Iar dacă lucrurile n-or să fie OK, o să plec eu singur.”

**Demisia în alb** nu este, deci, chiar așa o catastrofă pentru angajat. Iar pentru angajator, cum spuneam, ea prezintă un beneficiu major, acela că prin intermediul ei acesta se poate debarasa pe loc de salariații incomozi, fără cercetări disciplinare, fără audieri preliminare, fără riscul de a încadra incorect motivul concedierii. (Ca o paranteză, s-au văzut situații în care lipsa de randament a fost încadrată greșit ca abatere disciplinară, nu ca necorespondere profesională, iar instanța a anulat fără discuții concedierea.)

**În concluzie**, prin practica demisiei în alb, angajatorul scapă de o procedură complicată de concediere, care mănâncă timp și bani și care poate fi ușor contestată în instanță în baza unei abateri minore de la litera Codului muncii.

Dar, ca să nu rămâneți cu o idee greșită, repetăm: **această practică este ilegală!** Ea funcționează doar pentru că angajații nu au chef s-o conteste și pentru că este foarte greu de probat în instanță. Dar nu imposibil.

# Noutăți legislative

## S-a redus vârsta standard de pensionare pentru o anumită categorie de persoane.

Ținând seama de faptul că noxele măsurate, valorile biologice și biotoxicologice depășesc valorile/limitele admise pentru persoanele care au desfășurat activități încadrate în grupa I de muncă din industria de armament, conform legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001, iar aceste condiții de muncă nu pot fi ameliorate prin modificări ale tehnologiei folosite de către angajatori, este necesar ca aceste persoane să beneficieze de pensie pentru limită de vârstă cu **reducerea vârstei standard de pensionare cu 13 ani**, pentru un stagiu de cotizare de cel puțin 25 de ani realizat în aceste activități.

*(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 108 din 1 iulie 2020 pentru completarea Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, publicat în Monitorul Oficial nr. 595 din 7 iulie 2020).*

## Condiții pentru organizare de cursuri de perfecționare

Se aprobă măsurile de prevenire a răspândirii infecției cu noul coronavirus SARS-CoV-2 care trebuie implementate de către cei care organizează cursuri de perfecționare, formare, instruire și workshopuri pentru adulți, inclusiv cele organizate pentru implementarea proiectelor finanțate din fonduri europene, precum și unele activități specifice organizate de către instituțiile cu atribuții în domeniul apărării naționale, ordinii și siguranței publice și cele din domeniul diplomatic.

*(Ordin al ministrului sănătății nr. 1.228 din 3 iulie 2020 privind măsurile de prevenire a răspândirii infecției cu noul coronavirus SARS-CoV-2 care trebuie implementate de către cei care organizează cursuri de perfecționare, formare, instruire și workshopuri pentru adulți, inclusiv cele organizate pentru implementarea proiectelor finanțate din fonduri europene, precum și unele activități specifice organizate de către instituțiile*

*cu atribuții în domeniul apărării naționale, ordinii și siguranței publice și cele din domeniul diplomatic, publicat în Monitorul Oficial nr. 587 din 3 iulie 2020)*

## Sporuri pentru personalul medical

Mărimea concretă a sporului de până la 30% pentru condiții de pericol deosebit acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) din Legea nr. 56/2020 se determină în funcție de condițiile de muncă care pot produce o eventuală infecție cu virusul SARS-CoV-2 a personalului prevăzut la art. 3 implicat direct sau indirect în executarea, conducerea sau coordonarea misiunilor și sarcinilor de serviciu legate de prevenirea, gestionarea și combaterea infecțiilor cu COVID-19.

*(Ordin al ministrului sănătății, ministrului afacerilor interne și ministrului finanțelor publice nr. 2087/1070/94 din 2 iulie 2020 privind stabilirea categoriilor de personal și mărimea concretă a sporului pentru condiții de pericol deosebit acordat în baza prevederilor art. 7 alin. (1) din Legea nr. 56/2020 pentru recunoașterea meritelor personalului medical participant la acțiuni medicale împotriva COVID-19, publicat în Monitorul Oficial nr. 586 din 3 iulie 2020).*

## Avem un model nou al certificatului medical

Se aprobă modelul unic al certificatului de concediu medical, ca imprimat cu regim special, care constituie ordin de plată și în baza căruia se acordă indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, și indemnizațiile de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, precum și Instrucțiunile privind utilizarea și modul de completare a certificatelor de concediu medical.

*(Ordin al ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 1092/745 din 1 iulie 2020 pentru aprobarea modelului unic al certificatului de concediu medical și a instrucțiunilor privind utilizarea și modul de completare a certificatelor de*

# Din practică

## Care este baza de calcul în cazul concediilor medicale care nu sunt «în continuare» ?

**Studiu de caz:** „Cum se plătesc concediile medicale acordate în urma unui accident de muncă (multiple traumatisme), care depășesc 7 luni de zile? Menționez că în decursul acestor luni s-a schimbat codul diagnostic de mai multe ori, angajatul având 4 certificate inițiale eliberate ca urmare a aceluiași accident de muncă. Baza de calcul se schimbă sau nu se schimbă la fiecare certificat medical inițial?”

### Soluția specialistului:

Art. 19 din Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale prevede astfel:

(1) **Baza de calcul al indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă**, pentru reducerea timpului de muncă sau pentru trecerea temporară în alt loc de muncă se determină ca medie a câștigurilor brute definite conform Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, realizate lunar de către asigurat, din salarii sau venituri asimilate salariilor, în ultimele 6 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical.

(2) În cazul în care **stagiul de cotizare este mai mic de 6 luni**, baza de calcul al indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, pentru reducerea timpului de muncă sau pentru trecerea temporară în alt loc de muncă o constituie media câștigurilor brute realizate lunar de către asigurat din salarii sau venituri asimilate salariilor.

(3) În cazul în care **stagiul de cotizare este mai mic de o lună**, baza de calcul a indemnizațiilor o constituie câștigul lunar brut realizat de asigurat în prima lună de activitate.

Conform art. 53 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale:

(1) Pentru **plata indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă**, aferente concediilor medicale acordate cu întrerupere între ele, acestea se iau în considerare separat, durata lor nu se cumulează, iar plata se suportă conform art. 35 din Legea nr. 346/2002, cu modificările și completările ulterioare.

(2) În situația în care unui asigurat i se acordă **în aceeași lună două sau mai multe concedii medicale pentru afecțiuni diferite**, fără întrerupere între ele, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se calculează și se plătește separat, iar plata se suportă conform art. 35 din Legea nr. 346/2002, cu modificările și completările ulterioare.

(3) În situația în care unui asigurat i se acordă **în aceeași lună două sau mai multe concedii medicale pentru aceeași afecțiune**, fără întrerupere între ele, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se calculează conform prevederilor art. 35 din Legea nr. 346/2002, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel, în cazul în care **concediile medicale nu sunt în continuare** (fără întrerupere și același cod diagnostic), ci sunt inițiale, se vor lua în considerare separat și nu se menține baza de calcul al concediului medical anterior.

Menținerea **bazei de calcul** se realizează doar în cazul certificatelor medicale „în continuare”.

# După o perioadă de șomaj tehnic, o angajată intră în concediu medical. Cum se constituie baza de calcul al indemnizației medicale?

## Studiu de caz:

„Avem o angajată care în perioada 01.04.2020 – 15.05.2020 a fost în șomaj tehnic. În luna iunie 2020 a prezentat certificat medical. Cum se calculează baza de calcul pentru plata certificatului medical? Se iau în calcul venitul brut realizat în perioada șomajului tehnic și numărul de zile de șomaj tehnic?”

## Soluția specialistului:

Conform art. XI alin. (12) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2020, perioada prevăzută la alin. (1), pentru care salariații ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate și angajatorii acestor salariați nu datorează contribuția asiguratorie pentru muncă conform prevederilor art. 220<sup>5</sup> din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, constituie stagiul de cotizare fără plata

contribuției în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Pentru stabilirea și calculul indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, cu modificările și completările ulterioare, se utilizează **salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată**, în vigoare în perioada prevăzută la alin. (1).

Astfel, perioada în care salariații au beneficiat de **șomaj tehnic** cu indemnizație suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj constituie stagiul de cotizare în sistemul pentru concedii și indemnizații, iar baza de calcul se constituie din salariul de bază minim brut pe țară.

Dacă **indemnizația de șomaj tehnic** a fost suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în luna aprilie și primele 15 zile din luna mai, baza de calcul al indemnizației medicale se constituie din salariul de bază minim brut pe țară raportat la numărul de zile de șomaj tehnic

Dacă **indemnizația de șomaj tehnic** NU a fost suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, ci din fondurile angajatorului, baza de calcul al indemnizației medicale se constituie din veniturile salariale asupra cărora s-a calculat CAM (inclusiv indemnizația de șomaj tehnic).



# Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

## Piața muncii în UE de la debutul pandemiei COVID-19: Absențele de la muncă, la un nivel record

Începutul acestui an a fost marcat de izbucnirea pandemiei mondiale COVID-19, care a condus la impunerea unor măsuri restrictive la nivel global. Pentru a preveni răspândirea virusului și pentru a asigura distanțarea socială, multe companii au fost închise temporar și mulți angajați și-au desfășurat activitatea de acasă. Astfel, criza de sănătate a afectat puternic viața economică și piața muncii, prin încetinirea activităților de zi cu zi.

### Absențele de la muncă, la un nivel record în cadrul UE

Trimestrul I din 2020 este primul în care piața muncii din toată Uniunea Europeană a fost afectată de măsurile luate de statele membre în încercarea de a stopa răspândirea COVID-19. **În această primă fază a crizei, măsurile au condus la absențe de la locul de muncă mai degrabă decât la concedieri**, iar persoanele fizice nu au putut căuta un loc de muncă sau nu au fost disponibile din cauza măsurilor de izolare. La nivel european, 9,7% din angajați au lipsit temporar de la locul de muncă în ultimul trimestru al anului 2019, iar 12% din ei s-au aflat în această situație în primul trimestru al anului 2020, fiind înregistrată o creștere de 2,3 puncte procentuale.

Conform datelor prezentate de Eurostat, 22,9 milioane de persoane au lipsit de la muncă în primele 3 luni ale anului, în creștere cu 4,3 milioane comparativ cu trimestrul IV al anului trecut. Această creștere se datorează, în mare măsură, creșterii concedierilor temporare, care au sărit de la 0,3 milioane de persoane la 2,3 milioane de persoane.

**România a avut cea mai mică rată a absențelor temporare de la muncă în primul trimestru al anului 2020**, cu 2,5 puncte procentuale, fiind urmată de Malta (3,3%) și Bulgaria (4,4%), conform datelor publicate de Eurostat, biroul de statistică al Uniunii Europene (UE).

La polul opus, cele mai mari rate de absențe temporare de la locul de muncă în primul trimestru al

anului au fost observate în Franța (18,1%), Suedia (16,2%) și Austria (15,0%). Față de trimestrul IV din 2019, toate statele membre, cu excepția Finlandei, au înregistrat o creștere a absențelor generale de la locul de muncă. **Absențele cauzate de concedierile temporare au crescut în toate statele membre.**

Noțiunea de *absență temporară de la muncă* se referă la situațiile în care perioada de muncă este întreruptă de o perioadă de absență. Absențele de la muncă pot fi planificate sau neplanificate, nedorite. Salariații au lipsit de la locul de muncă din diverse motive, printre care: sărbători anuale, concedii medicale sau concedieri temporare. Persoanele care au fost concediate temporar sunt considerate angajate dacă:

- au o asigurare de revenire la muncă într-o perioadă de 3 luni,
- primesc 50% din salariu sau
- primesc salariul de la angajator.

### Mai multe absențe temporare de la muncă pentru femei

Bărbații și femeile nu au lipsit la fel de mult de la muncă în primul trimestru al acestui an. În toate statele membre ale UE, cu excepția Ciprului, **ponderea absențelor temporare de la muncă a fost mai mare în rândul femeilor decât în rândul bărbaților**. Cea mai mare diferență a fost în Lituania, unde ponderea absențelor a fost de peste două ori și jumătate mai mare în rândul femeilor decât al bărbaților (17,1% pentru femei, comparativ cu 6,5% pentru bărbați). Diferența dintre ratele de absență pentru bărbați și femei a fost mare și în Ungaria (13,2% pentru femei și 5,5% pentru bărbați), Polonia (12,1% pentru femei și 5,1% pentru bărbați) și Letonia (12% pentru femei și 5% pentru bărbați).

Potrivit Eurostat, **în România, 72,8% din angajații absenți de la locul de muncă în primul trimestru al anului 2020 au fost femei.**