



**Majorarea salariului minim în 2021.
Cum se procedează cu angajații aflați
în șomaj tehnic suportat de stat?**

**NOU! Angajatorul poate acorda fiecărui salariat
aflat în telemuncă până la 400 lei lunar,
fără taxe salariale**

**România, pe locul 3 în topul celor mai bune țări
în care se poate lucra remote în 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

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

Puteți concedia un angajat pentru absențe nemotivate?
Nu întotdeauna! 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Majorarea salariului minim în 2021. Cum se procedează
cu angajații aflați în șomaj tehnic suportat de stat? 11

Cât de importantă este data eliberării în cazul
unui concediu medical COVID-19 11

Un angajat are două contracte la o firmă din construcții.
Cum se aplică facilitățile? 12

Se poate face o cercetare disciplinară online? 13

În ce stat se plătesc contribuțiile sociale? În cel de reședință
sau în cel în care se prestează activitatea? 14

Studiu de caz. Care este temeiul legal corect de
suspendare a unui contract de muncă? 14

Din ce fond se suportă concediul medical pentru carantină?
Cum se înregistrează în Declarația 112? 15

Se poate recupera de la salariat o indemnizație
de concediu medical pe care angajatorul consideră
că a plătit-o necuvenit? 16

AJOFM refuză la plată indemnizațiile pentru zile libere
plătite unor salariați. Cum se pot recupera aceste sume
de la salariați? 17

Cum se corectează în ReviSal suspendarea din eroare
a unui contract când acesta era încetat de drept? 17

Instanța a decis

Sanctiunea disciplinară a reducerii salariului poate fi aplicată
și angajaților cu salariu minim pe economie? 18

Articole de specialitate

O modalitate mai prietenoasă de a rezolva conflictele
cu angajații 19

Ce sume puteți primi de la Stat dacă angajați șomeri? 20

Poate un salariat să renunțe la concediul de odihnă? 22

NOU! Angajatorul poate acorda fiecărui salariat aflat
în telemuncă până la 400 lei lunar, fără taxe salariale 23

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

România, pe locul 3 în topul celor mai bune țări în care
se poate lucra remote în 2021 24

Puteți concedia un angajat pentru absențe nemotivate? Nu întotdeauna!

de Gabriela Diță



Aveți un angajat care lipsește nemotivat câteva zile de la serviciu și decideți să îl concediați, cu cercetare disciplinară și tot tacâmul procedural prevăzut de Codul muncii. Atenție, însă! Pentru ca măsură să fie 100% corectă și să nu poată fi anulată în instanță, mai e necesar să faceți un lucru: să dovediți că prezența angajatului la serviciu era necesară EXACT în acele zile.

Pare o măsură cam ciudată, dar concedierea se aplică în general pentru abateri grave. Iar caracterul de abatere gravă în cazul absențelor nemotivate nu este determinat întotdeauna de numărul de zile absente, cât de impactul lor asupra companiei. Ca urmare, trebuie să fiți în măsură să probați faptul că absențele respective au avut un impact deosebit.

Un exemplu: un angajat lipsește nemotivat exact în ziua în care urma să semneze, ca reprezentant al firmei, un contract important. Contractul este pierdut, prejudiciile sunt substanțiale și în acest caz concedierea disciplinară se justifică.

În mod nefericit, Codul muncii nici nu definește, nici nu enumeră abaterile grave, dar se subînțelege că abaterea gravă este fapta săvârșită cu vinovăție care, prin caracterul și urmările sale, face imposibilă continuarea relațiilor de muncă.

Partea bună este însă că aveți posibilitatea să stabiliți prin regulamentul intern al firmei ce abateri se încadrează în această definiție. Concret, ținând cont de specificul activității dvs. și de experiențele anterioare, puteți să identificați acele fapte care vă perturbă grav bunul mers al firmei și să precizați totodată ce sancțiuni li se aplică (inclusiv concedierea disciplinară).

Asta nu înseamnă însă că lucrurile sunt bătute în cuie și că nu puteți da dovadă de flexibilitate: dacă o angajată întârzie frecvent pentru că își duce copilul la grădiniță, puteți să îi propuneți un program individualizat, decalat cu o jumătate de oră sau cu o oră față de cel al colegilor ei. Sau dacă un salariat produce o stricăciune, puteți doar să îi solicitați să acopere paguba, fără să îl sancționați disciplinar în niciun fel.

Noutăți legislative

1. Majorarea salariului minim

Începând cu 13 ianuarie 2021, salariul minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de **2.300 lei lunar**, pentru un program normal de lucru în medie de 169,333 ore pe lună, reprezentând 13,583 lei/oră.

Prin excepție, începând cu data intrării în vigoare a Hotărârii Guvernului nr. 4/2021, pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, fără a include sporuri și alte adaosuri, se stabilește la suma de 2.350 lei lunar, pentru un program normal de lucru de 169,333 ore în medie pe lună, reprezentând 13,878 lei/oră.

În aplicarea prevederilor art. 164 alin. (1²) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, începând cu data intrării în vigoare a hotărârii, toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii se determină prin raportare la nivelul de 2.300 lei al salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Se abrogă Hotărârea Guvernului nr. 935/2019 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 1010 din 16 decembrie 2019.

Menționăm că noul salariu minim nu este aplicabil de la 1 ianuarie 2021, ci de la data intrării în vigoare a Hotărârii Guvernului nr. 4/2021, care este data publicării în Monitorul Oficial.

(Hotărârea Guvernului nr. 4/2021 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 40 din 13 ianuarie 2021).

2. Noi modificări ale Codului muncii

Legea nr. 298/2020 a introdus un nou caz de suspendare a contractului de muncă, anume art. 52 alin. (1) lit. f) din Codul muncii.

Astfel, angajatorul va putea dispune suspendarea contractelor de muncă pe durata

suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată.

Acest caz de suspendare nu se aplică pe parcursul stării de alertă. În cazul domeniilor restricționate, sau dacă Direcția de Sănătate publică decide suspendarea anumitor activități, contractele de muncă vor putea fi în continuare suspendate pentru șomaj tehnic, în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c).

(Legea nr. 298/2020 pentru completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.293 din 24 decembrie 2020).

3. 400 lei pentru salariații care lucrează în condiții de telemuncă

Prin Legea nr. 296/2020 s-a introdus în Codul fiscal 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 limitele stabilite 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.

Această sumă nu este impozabilă și nu este taxabilă cu contribuții sociale dacă în contractul de muncă sau în regulamentul intern s-a menționat o clauză prin care s-a stabilit că angajatorul sustine 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.

Clauza din regulamentul intern/contractul de muncă se poate redacta după următorul model:

„Angajatorul va acorda fiecărui salariat care desfășoară activitatea în regim de telemuncă o sumă de 400 de lei, proporțional cu numărul de

Din practică

Majorarea salariului minim în 2021. Cum se procedează cu angajații aflați în șomaj tehnic suportat de stat?

În situația în care se majorează salariul minim pe economie pentru anul 2021, pentru salariații aflați în șomaj tehnic suportat de stat trebuie operate încetarea/suspendarea CIM cu data de 01.01.21, modificarea salariului și emisă o nouă decizie suspendare?

Soluția specialistului:

În perioada șomajului tehnic, contractul individual de muncă este suspendat în baza art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

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 situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Astfel, majorarea salariului de bază la nivelul salariului de bază minim brut pe țară se realizează după încetarea suspendării contractului individual de muncă. Nu este obligatoriu să se modifice data încetării suspendării contractului individual de muncă pentru șomaj tehnic, dar este posibilă.

Spre exemplu, dacă angajatorul a emis la data de 1 decembrie 2020 o decizie prin care a dispus suspendarea contractului individual de muncă până la data de 31 ianuarie 2021, majorarea salariului se va realiza începând cu data de 01 februarie 2021.

Totodată, șomajul tehnic poate fi întrerupt anterior datei de 01 februarie 2021, se majorează salariul de bază și se dispune din nou prin decizie suspendarea contractului individual de muncă.

Cât de importantă este data eliberării în cazul unui concediu medical COVID-19

Un salariat prezintă concediu medical având codul de indemnizație 51 și cod diagnostic 064 (boli infectocontagioase din grupa A – cod 35). Concediul medical are data acordării 07.12.2020, de la 09.10.2020 până la 22.10.2020 (Covid-19). Având în vedere că perioada de CM a fost în luna octombrie, iar certificatul medical a fost eliberat în luna decembrie, vă rog să-mi

spuneți dacă pentru D112 se face rectificativă la luna octombrie. Vă rog mai multe informații și legislație pentru această temă.

Soluția specialistului

La data de 30 octombrie 2020 a intrat în vigoare H.G. nr. 921/2020 privind aprobarea Listei bolilor infectocontagioase pentru care se instituie

Instanța a decis

Sanctiunea disciplinară a reducerii salariului poate fi aplicată și angajaților cu salariu minim pe economie?

Având un rol important de protecție socială, salariul de bază minim brut pe țară este garantat în plată prin legislația muncii. Astfel, fiecare angajator este obligat să plătească salariaților, pentru un program normal de lucru, un salariu cel puțin egal cu salariul de bază minim garantat, stabilit periodic prin hotărâri ale guvernului.

Codul muncii sancționează contravențional, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei, nerespectarea de către angajatori a dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară.

Mai mult decât atât, fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată prevăzut de lege este sancționată penal cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă penală, fapta fiind considerată infracțiune.

Într-o cauză soluționată de Judecătoria Baia Mare, un angajator a sancționat disciplinar cu reducerea salariului de bază cu 5% pe o perioadă de 3 luni, în baza art. 248 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, un salariat al cărui salariu de bază era egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Ca urmare a sancțiunii, salariul de bază al salariatului a scăzut pe o perioadă de 3 luni sub nivelul salariului de bază minim brut pe țară.

Cu ocazia unui control, inspectoratul teritorial de muncă a dispus sancționarea angajatorului pentru nerespectarea dispozițiilor legale privind garantarea în plată a salariului de bază minim brut pe țară.

Angajatorul a contestat procesul-verbal prin care a fost sancționat contravențional, susținând că nu se consideră vinovat de contravenția reținută în sarcina sa, deoarece nu i-a stabilit salariatului un salariu sub

nivelul salariului de bază minim brut pe țară, ci a aplicat o sancțiune disciplinară prevăzută de Codul muncii.

Judecătoria Baia Mare a apreciat că sancțiunea reducerii salariului poate fi dispusă și în situația în care, ca urmare a aplicării sancțiunii, salariul de bază se reduce sub minimul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Astfel, instanța de judecată a concluzionat că reducerea salariului de bază ca urmare a aplicării sancțiunii disciplinare prevăzute de art. 248 alin. (1) lit. c) din Codul muncii s-a realizat în baza deciziilor de sancționare disciplinară emise de angajator, iar conform art. 164 alin. (2) din Codul muncii, angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut pe țară.

De asemenea, instanța de judecată a precizat că nu sunt prevăzute excepții de la aplicarea sancțiunii disciplinare cu reducerea salariului pentru situația în care, ca urmare a aplicării sancțiunii, salariul de bază se reduce sub salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. Cu alte cuvinte, nu este prevăzută de lege o excepție de la regula aplicării sancțiunii cu reducerea salariului pentru salariații ale căror salarii se situează la nivelul salariului minim pe economie.

Luând în considerare aceste motive, instanța de judecată a anulat procesul-verbal prin care inspectoratul teritorial de muncă îl sancționase contravențional pe angajator.

În concluzie, sancțiunea disciplinară constând în reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5%-10% poate să fie dispusă, cu respectarea procedurii prevăzute de lege, și în cazul salariaților încadrați cu salariul de bază minim brut pe țară.

Articole de specialitate

O modalitate mai prietenoasă de a rezolva conflictele cu angajații

Un angajat este nemulțumit de o decizie a dvs., consideră că l-ați nedreptățit sau că ați comis chiar un abuz. Măsura radicală este să vă dea în judecată, dar poate că nu este nevoie să se ajungă chiar acolo. Legea nr. 192/2006 oferă posibilitatea medierii, înțeleasă ca o modalitate de soluționare a conflictelor pe cale amiabilă, cu ajutorul unei terțe persoane, în condiții de neutralitate, imparțialitate și confidențialitate.

Medierea este reglementată prin Legea nr. 192/2006 și ea constituie o încercare de evitare a apelului la justiție, prin negocierea între părți a unei soluții de compromis, acceptabile atât pentru salariat, cât și pentru angajator.

Ea reprezintă o variantă demnă de luat în considerare, deoarece alternativa – declanșarea unui proces în instanță – este riscantă pentru ambele părți: pentru salariat ea se poate solda cu pierderea locului de muncă și poate produce perturbări semnificative ale întregii cariere profesionale, iar pentru angajator ea poate însemna prejudicii aduse imaginii firmei sau obligarea la plata unor despăgubiri consistente.

De aceea, foarte adesea, conflictele dintre părți se soluționează amiabil, iar ajungerea la un consens este mai rapidă atunci când părțile se găsesc în fața unui mediator sau a unei comisii de mediere, care să faciliteze soluția amiabilă.

Firmele mari beneficiază în acest scop de ajutorul unui psiholog specializat în soluționarea conflictelor. Dar chiar și în absența acestuia, detensionarea tensiunilor intervenite în cadrul

companiei se poate realiza mai ușor dacă există deja desemnată o persoană sau alcătuită o comisie având aceste atribuții.



Cel mai frecvent, conflictele sunt mediate de către directorul de resurse umane. Soluția nu este însă dintre cele mai bune. Mai întâi, pentru că acesta este perceput ca fiind un reprezentant al angajatorului, astfel încât salariatul poate avea rezerve cu privire la imparțialitatea acestuia. Apoi, pentru că persoana care ocupă această poziție nu

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

România, pe locul 3 în topul celor mai bune țări în care se poate lucra remote în 2021

Țara noastră s-a clasat pe locul trei în lume în topul celor mai bune țări în care se poate lucra de la distanță în 2021, potrivit clasamentului Digital Nomad Index. România a obținut scorul de 62,28 și a fost surclasată de Canada (74,35) și Marea Britanie (63,43).

Canada este considerată a fi unul dintre cele mai mari hub-uri tehnologice din lume, nefiind nicio surpriză că aceasta ocupă prima poziție în acest clasament. Companii de renume mondial doresc să deschidă noi birouri și să creeze oportunități de angajare în următorii 5 ani. Aceasta ocupă și primul loc pentru țara cu cele mai căutate „locuri de muncă remote în Canada”, cu 83.000 de căutări anuale. Canada se numără printre primele 10 cele mai fericite țări ale lumii, este recunoscută a fi una dintre cele mai prietenoase țări la nivel mondial și 21,3% din populația sa este formată din migranți, ceea ce arată existența unei comunități primitoare, unde te poți acomoda cu ușurință pentru a-ți câștiga existența.

Marea Britanie se situează pe a doua poziție în clasament, având chiar și al doilea cel mai mare număr de căutări la nivel mondial pentru „locuri de muncă remote în UK (Marea Britanie)” – 68.400. Deși este cunoscută ca fiind una dintre cele mai ploioase țări din lume, oameni de pretutindeni își doresc să lucreze aici. UK se regăsește în top 20 al celor mai fericite țări din lume.

România ocupă locul al treilea în clasamentul Digital Nomad Index, fiind una dintre piețele cu cea mai rapidă creștere a tehnologiei informației din Europa Centrală și de Est. Țara noastră are, de asemenea, unele dintre cele mai ieftine costuri medii lunare ale abonamentelor de internet și ale chiriilor.

Digital Nomad Index este realizat de compania britanică CircleLoop pe baza analizei mai multor factori, iar rezultatele sunt cu atât mai relevante acum cu cât munca s-a desfășurat în ultimele 10 luni ale anului 2020 în principal de acasă și la fel se anunță și pentru acest an.

Pentru realizarea acestui clasament și pentru a determina astfel cea mai bună țară pentru a fi un nomad digital au fost analizate mai multe date: de la costul și viteza internetului mobil și în bandă largă, chiria lunară a unui apartament cu un dormitor, indicele global al fericirii și până la numărul de căutări pentru locuri de muncă la distanță (locuri de muncă remote în „X”, unde X reprezintă numele fiecărei țări). Așadar, fiecare țară a fost clasată în funcție de acești factori, oferind fiecăreia un scor normalizat din 100 înainte de a se calcula un scor mediu pentru toți factorii avuți în vedere.

Sursa: www.circleloop.com/nomadindex

	 Country	 Broadband Speed	 Mobile Speed	 Broadband Cost	 Monthly Rent	 Working Holidays Visa	 Happiness Index	 Migrant Population %	 Remote Jobs Searches	 Digital Nomad Score
1	 Canada	149.35	84.54	€32.42	€950	Yes	7.23	21.3	83900	74.35
2	 UK	76.49	41.72	€33.21	€927	Yes	7.17	14.1	68400	63.43
3	 Romania	188.55	41.48	€7.58	€325	Yes	6.12	2.4	10980	62.28