



Model-cadru  
**CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

Teambuilding-ul nu este reglementat în lege,  
el este considerat o formă de delegare

O clauză nelegală inserată frecvent  
în contractele de muncă

# 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,  
Bigstockphoto, Freepik, Maxpixel

**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

© 2022 – 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

O situație în care Codul muncii vă obligă să-i plătiți salariatului despăgubiri . . . . . 2

**Noutăți legislative** . . . . . 3

### Din practică

Tratamentul fiscal al autoturismului de serviciu . . . . . 7

Aplicarea clauzei de mobilitate în cazul conducătorilor auto . . . . . 7

O firmă a desfășurat temporar activități în domeniul construcțiilor.  
Mai are obligația să acorde salariul minim de 3.000 de lei? . . . . . 8

Timpul petrecut pe drum către și de la locul delegării constituie  
timp de muncă . . . . . 9

Calculul diurnei interne neimpozabile . . . . . 10

Durata detașării transnaționale și regimul diurnei acordate . . . . . 11

Se pot acorda simultan indemnizație  
de mobilitate și tichet de masă? . . . . . 12

Câte persoane poate angaja un PFI? . . . . . 12

Un administrator pensionar beneficiază de vreun avantaj privind  
taxarea și impozitarea remunerației sale? . . . . . 13

Care este temeiul legal pentru suspendarea unui contract  
de mandat? . . . . . 14

Ce contribuții sociale se plătesc în cazul pluriactivității? . . . . . 14

De ce este avantajos pentru angajator să acorde  
vouchere de vacanță? . . . . . 15

Care sunt condițiile acordării primei de relocare,  
pentru șomerii care se încadrează în muncă? . . . . . 16

Teambuilding-ul nu este reglementat în lege, el este considerat  
o formă de delegare . . . . . 18

### Instanța a decis

O clauză nelegală inserată frecvent în contractele de muncă! . . . . . 18

### Articole de specialitate

Cum procedați dacă salariatul nu mai este apt să presteze  
activitatea pentru care a fost angajat? . . . . . 21

Ce greșeli puteți face la emiterea deciziei de concediere . . . . . 22

În ce situații salariatul poate demisiona fără preaviz? . . . . . 23

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Săptămâna de lucru de 4 zile, succes pentru companii și angajați . . . . . 24

# O situație în care Codul muncii vă obligă să-i plătiți salariatului despăgubiri

de Gabriela Diță



Ați concediat un salariat, dar acesta a contestat în instanță măsura luată de dvs. și instanța i-a dat dreptate: desfacerea contractului de muncă a fost nelegală, concedierea se anulează. Ca urmare, trebuie să îl reintegrați pe salariat pe vechiul post și să-i plătiți despăgubiri, ceea ce în teorie sună destul de simplu. În practică însă, lucrurile sunt ceva mai complicate.

În primul rând, anularea concedierii înseamnă că, din punct de vedere legal, salariatul nu a fost niciodată concediat. În consecință, sunteți obligat să îi plătiți despăgubiri egale cu salariile la care ar fi avut dreptul dacă ar fi continuat să execute contractul de muncă – salarii indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat respectivul angajat.

În al doilea rând, deoarece orice proces în instanță durează ceva timp, e posibil ca în această perioadă salariatul concediat să se fi angajat altundeva. Și apare astfel o întrebare: puteți să îi diminuați cuantumul despăgubirilor acordate, din moment ce el, după concediere, a beneficiat de alte venituri? Iar aici răspunsul este negativ. Faptul că s-a angajat în altă parte nu are niciun efect asupra litigiului de muncă, despăgubirile nu sunt afectate.

În al treilea rând, o situație particulară e aceea în care l-ați concediat pe salariat în temeiul art. 61 lit. b) din Codul muncii, anume pentru că s-a aflat în arest preventiv pentru mai mult de 30 de zile (l-ați concediat, practic, pentru absențele de la locul de muncă). În acest caz nu sunteți obligat să-i plătiți despăgubiri, chiar dacă ulterior se dovedește că salariatul a fost nevinovat. Și e logic să fiți absolvit de obligații, deoarece nu dvs. l-ați arestat, ci Statul. Ca urmare, despăgubirile trebuie suportate de Stat, citat prin Ministerul Finanțelor Publice.

În al patrulea rând, ce se întâmplă dacă, pe perioada judecării procesului, contractul de muncă al salariatului ar fi încetat oricum? De exemplu, pentru că era un contract pe durată determinată sau pentru că salariatul a îndeplinit condițiile de pensionare? Ei bine, potrivit art. 80 alin. (1) din Codul muncii, despăgubirile vor include numai salariile și celelalte drepturi de care ar fi beneficiat în mod normal salariatul, așadar doar cele datorate până la încetarea contractului de muncă.

# Noutăți legislative

## Model-cadru CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Încheiat la data de ..... și înregistrat în registrul general de evidență a salariaților sub nr. .... din data de .....

### A. Părțile contractului

Angajator – persoană juridică/fizică ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrat la Registrul Comerțului/autoritățile administrației publice din ..... cu nr. ...., cod fiscal ....., telefon ....., e-mail ....., reprezentat legal prin domnul/doamna ....., în calitate de ....., și salariatul/salariața – domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. .... nr. ...., sectorul/județul ....., e-mail ....., posesor/posesoare al/a cărții de identitate/pașaportului seria ..... nr. ...., eliberată/eliberată de ..... la data de ....., CNP ....., autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria ..... nr. .... din data ....., am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

**B. Obiectul contractului:** .....

### C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariața ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....;

b) determinată, de ..... zile/săptămâni/luni, începând cu data de ..... și până la data de ....., în conformitate cu art. 83 lit. .... din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv .....

### D. Perioada de probă:

a) durata de ..... zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;

b) condițiile perioadei de probă (dacă există) .....

### E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la ..... (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului .....

2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel: ..... (pe teren/la sediul clienților/arie geografică ....., grup de unități etc.). În acest caz, salariatul va beneficia de: .....

a) prestații suplimentare ..... (în bani sau în natură);

b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator ..... (după caz).

### F. Felul muncii

Funcția/ocupația ....., conform Clasificării Ocupațiilor din România.

### G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de ..... ore/zi și/sau ..... ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele ....., între orele .....sau .....  
..... (inegal/schimburi/**tflexibil**/individualizat etc.), după cum urmează: .....  
.....  
**eliminare litera t de la cuvântul flexibil**

b) Programul normal de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi, ore/săptămână ..... ore/lună.

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de ....., între orele .....  
....., sau ..... (inegal/schimburi/**ture**/flexibil/ individualizat etc.), după cum  
urmează: .....  
**eliminare ture**

b) Programul de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

3. Modalitatea de organizare a muncii în schimburi, după cum urmează .....

#### **H. Concediul**

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de ..... zile lucrătoare.

#### **I. Salariul:**

1. Salariul de bază lunar brut: .... lei

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri ...;

b) indemnizații ...;

c) prestații suplimentare în bani .....

d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .....

e) alte adaosuri ... .

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de .....

4. Munca în zilele de sărbători legale, precum și zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

5. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt .....

6. Metoda de plată .....

#### **J. Alte clauze:**

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;



d) alte clauze .....

#### **K. Atribuțiile postului**

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

#### **L. Riscurile specifice postului**

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

#### **M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului: .....**

**N. Utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate** se realizează după cum urmează: ....., în conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentului Intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

r mic, i mic

#### **O. Formarea profesională**

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: ..... în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentului Intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

i mic

#### **P. Condițiile de muncă**

Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

#### **Q. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:**

- a) echipament individual de protecție .....
- b) echipament individual de lucru .....
- c) materiale igienico-sanitare .....
- d) alimentație de protecție .....
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă .....

#### **R. Drepturi și obligații generale ale părților**

##### **1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:**

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

##### **2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:**

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și a documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- g) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004, privind fondurile de pensii administrate privat republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:**

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde orice alte drepturi, stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

**4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:**

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

**S. Dispoziții finale**

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (ex: unități/grup de unități/sector de activitate) .....

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la litera S pct.1

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

**T. Conflictul în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă** pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator,  
.....  
Data .....,  
Reprezentant legal,  
.....

Salariat,  
Semnătura .....,  
Am primit un exemplar:  
Semnătura .....,  
Data .....

# Din practică

## Tratamentul fiscal al autoturismului de serviciu

**Care sunt pașii legali pentru a da în folosință unui angajat o mașină de serviciu? Care sunt condițiile de acordare și de gestionare (taxe, impozite)?**

### Soluția specialistului:

Legea nu reglementează în mod expres modalitatea prin care se dă în folosință un vehicul salariatului. Având în vedere că raporturile juridice dintre părți sunt întemeiate pe contractul individual de muncă, autovehiculul poate fi dat în folosință printr-un act adițional la acest contract, în care să se menționeze toate aspectele utilizării acestuia de către salariat.

Din punctul de vedere al taxelor și impozitelor, trebuie să distingem dacă vehiculul are folosință mixtă (este folosit atât în interes personal, cât și în interesul societății) sau nu.

Dacă autovehiculul are folosință mixtă, orice cheltuială (exclusiv amortizarea, care este

deductibilă în limita de 1.500 lei/lună conform art. 28 alin. (14) din Codul fiscal) și taxa pe valoare adăugată aferentă vor fi deduse limitat (50%) conform art. 25 alin. (3) lit. l) și art. 298 din Codul fiscal, iar utilizarea acestuia gratuit de către salariat se consideră venit neimpozabil, conform art. 76 alin. (4) lit. t) din Codul fiscal.

Dacă însă autoturismul va fi utilizat exclusiv în folos personal de către angajat, utilizarea este considerată avantaj de natură salarială conform art. 76 alin. (3) lit. a) din Codul fiscal și intră în baza de calcul al impozitului pe veniturile din salarii și a contribuțiilor sociale obligatorii.

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.

De asemenea, cheltuielile de întreținere și funcționare sunt considerate avantaje în natură.

## Aplicarea clauzei de mobilitate în cazul conducătorilor auto

**În cazul unei școli de șoferi, instructorii auto trebuie să aibă inserată în contractele de muncă o clauză de mobilitate, dat fiind că își desfășoară activitatea pe teren?**

### Soluția specialistului:

Conform art. 25 din Codul muncii:

Art. 25

(1) Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considera-

rea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz, salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

(2) Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

Astfel, prin clauza de mobilitate, părțile stabilesc că locul de muncă al salariaților nu este fix.



În cazul conducătorilor auto, locul de muncă nu este fix. Prin urmare, la locul de muncă al conducătorilor auto se înscrie la pct. 2 de la lit. D raza teritorială în care își desfășoară activitatea. De asemenea, așa cum se precizează mai sus la

alin. (2), în contractul individual de muncă trebuie să se menționeze prestațiile suplimentare la care salariații au dreptul pentru mobilitate. Aceste mențiuni din contractul individual de muncă reprezintă clauza de mobilitate.

## O firmă a desfășurat temporar activități în domeniul construcțiilor. Mai are obligația să acorde salariul minim de 3.000 de lei?

**O SRL cu activitate principală 4711 are autorizate și activități din domeniul construcții CAEN 41.42.43. În cursul anului 2022, pentru câteva luni, a desfășurat activități în domeniul construcțiilor, nebeneficiind de facilități. Având în vedere că nu mai desfășoară activități în domeniul construcțiilor, cât timp mai există obligația să încadreze salariații cu salariul minim de 3.000 lei?**

### **Soluția specialistului:**

Conform art. 71 din O.U.G. nr. 114/2018:

#### Art. 71

(1) Prin derogare de la prevederile art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, până la sfârșitul anului 2019, pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, la suma de 3.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând în medie 17,928 lei/oră.

(2) În perioada 1 ianuarie 2020 – 31 decembrie 2028, pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată va fi de minimum 3.000 lei lunar, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună.

(3) Prevederile alin. (1) și (2) se aplică exclusiv domeniilor de activitate prevăzute la art. 60 pct. 5 din

Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Nerespectarea prevederilor alin. (1) și (2) de către societăți constituie contravenție și se sancționează potrivit dispozițiilor art. 260 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și atrage anularea acordării facilităților fiscale.

Astfel, obligația de a acorda salariul minim de 3.000 lei revine angajatorilor care desfășoară activități în domeniul construcțiilor corespunzătoare unuia sau mai multor din codurile CAEN enumerate la art. 60 pct. 5. Dacă angajatorul nu desfășoară activitate corespunzătoare unuia sau mai multora dintre codurile CAEN enumerate, nu are obligația să acorde salariaților salariul minim de 3.000 lei.

În cazul în care angajatorul a desfășurat activitate în domeniul construcțiilor, dar nu mai desfășoară, apreciem că nu mai are obligația de a plăti salariul minim de 3.000 lei începând cu luna următoare celei în care nu mai desfășoară activitate în domeniul construcțiilor.

Recomandăm ca angajatorul să elimine autorizarea privind desfășurarea activității în domeniul construcțiilor conform codului CAEN construcții de la Registrul Comerțului, astfel încât în certificatul constatator să nu apară cu activitatea de construcții autorizată.

# Timpul petrecut pe drum către și de la locul delegării constituie timp de muncă

**În cazul unei delegații de 12 ore (inclusiv timpul alocat deplasării), în contextul unei norme întregi de muncă de 8 ore/zi, cele 4 ore în plus se consideră ore suplimentare? Dacă da, este necesară acordarea celor 24 de ore de repaus după cele 12 ore de delegație?**

## Soluția specialistului:

În raporturile de muncă, nu doar legile sunt cele care stabilesc drepturile și obligațiile salariaților și ale angajatorului.

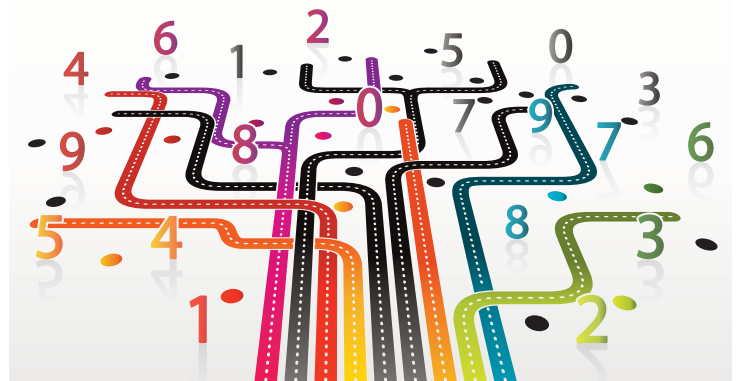
Există situații în care Curtea de Justiție Europeană pronunță hotărâri în aplicarea dreptului Uniunii Europene, iar aceste hotărâri sunt obligatorii pentru toate statele membre UE.

În privința încadrării timpului petrecut pe drum la/de la locul delegării, în cauza E-11/20, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a pronunțat, la 15 iulie 2021, o hotărâre al cărei dispozitiv prevede următoarele:

„Timpul necesar petrecut în deplasare, în afara programului normal de lucru, de către un lucrător către un loc, altul decât locul său de prezență fix sau obișnuit, pentru a-și exercita activitatea sau atribuțiile în acest alt loc, astfel cum impune angajatorul său, constituie „timp de lucru” în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Este irelevant dacă deplasarea în cauză se efectuează în întregime în interiorul SEE sau către sau din țări terțe, în cazul în care contractul de muncă este încheiat în temeiul legislației naționale a unui stat SEE și reglementat de aceasta. În plus, nu este necesară nicio evaluare a intensității activității desfășurate în timpul deplasării.”

Până la publicarea acestei hotărâri se considera că timpul petrecut pe drum la și de la locul unde salariatul era delegat nu reprezintă timp de lucru. Inclusiv practica instanțelor de judecată era în acest sens. După publicarea acestei hotărâri, trebuie să considerăm că timpul petrecut de salariat la și de la locul delegării reprezintă timp de lucru.



Acest lucru determină în practică probleme serioase, având în vedere că timpul de lucru de 12 ore trebuie să fie urmat de o perioadă de repaus de 24 de ore, așa cum dispune Codul muncii în art. 115 alin. (2): „Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.”

Aceasta înseamnă că un salariat care muncește 8 ore în delegație și 4 ore le petrece pe drum la și de la locul unde muncește în delegare nu mai poate presta activitate în ziua următoare, întrucât trebuie să beneficieze de repaus zilnic de 24 de ore.

Există posibilitatea ca salariatului să i se acorde în cele 12 ore pauză de masă de o oră, situație în care el va putea să beneficieze de diurnă dacă durata deplasării este de 12 ore cel puțin, incluzând și timpul de masă. În această situație, timpul de lucru va fi de 11 ore, cu condiția reglementării în regulamentul intern a pauzei de masă.

# Calculul diurnei interne neimpozabile

**Suntem societate de construcții și executăm lucrări și în țară. Echipele care lucrează în deplasare beneficiază de diurnă. Am vrea să știm care este cuantumul maxim de diurnă neimpozabilă care se poate acorda pe zi pentru angajați.**

## **Soluția specialistului:**

Conform art. 76 alin. (2) lit. k) și art. 142 lit. g) din Codul fiscal, intră în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale indemnizația de delegare, indemnizația de detașare, inclusiv indemnizația specifică detașării transnaționale, prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate, precum și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați potrivit legislației în materie, pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit, astfel:

(i) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat;

(ii) în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat.

Plafonul aferent valorii a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat se calculează prin raportarea celor 3 salarii la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile din perioada de delegare/detașare/desfășurare a activității în altă localitate, în țară sau în străinătate.



Astfel, cum se observă din prevederea legală citată, plafonul este de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat.

Aceasta înseamnă că se efectuează două calcule:

- de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituții publice;
- salariul de bază x 3 / numărul de zile lucrătoare din luna deplasării.

Se compară rezultatele celor două calcule, iar rezultatul mai mic reprezintă diurna neimpozabilă.

Prin urmare, a fost stabilit un plafon suplimentar plafonului de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituții publice, astfel încât se verifică ambele plafoane.

Calcul nr. 1  
Diurna internă = 20 lei  
 $2,5 \times 20 = 50$  lei

Calcul nr. 2 (presupunem un salariu de bază brut de 3.000 lei)  
 $3.000 \times 3 / 22 = 409,09$  lei  
50 lei este mai mic decât 409,09 lei, deci plafonul neimpozabil pentru deplasări în țară este de 50 lei/zi. Astfel, în privința diurnei în țară, întotdeauna cuantumul neimpozabil este de 50 lei/zi.

# Durata detașării transnaționale și regimul diurnei acordate

**În cazul detașării transfrontaliere, pentru ca diurna acordată să fie deductibilă fiscal, este necesar ca detașarea să nu depășească 120 zile?**

## **Soluția specialistului:**

Termenul de 120 de zile este reglementat de Codul muncii pentru delegare. În cazul detașării transnaționale nu se aplică Codul muncii, ci se aplică Legea nr. 16/2017, a detașării transnaționale.

Conform art. 76 alin. (4) lit. h) din Codul fiscal, în vigoare începând cu veniturile lunii mai a anului 2022, nu sunt venituri impozabile indemnizația de delegare, indemnizația de detașare, inclusiv indemnizația specifică detașării transnaționale, prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate, precum și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați potrivit legislației în materie, pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

(i) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat;

(ii) în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat.

Plafonul aferent valorii a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat se calculează prin raportarea celor 3 salarii la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile din perioada de delegare/detașare/desfășurare a activității în altă localitate, în țară sau în străinătate.

Din această prevedere legală rezultă că diurna neimpozabilă în limitele menționate poate fi acordată:

- pe durata delegării;
- pe durata detașării reglementată de Codul muncii;
- pe durata detașării transnaționale reglementată de Legea nr. 16/2017.

Detașarea transnațională nu este limitată de legislația europeană la o anumită perioadă. Doar perioada în care salariatul rămâne supus legislației din România, în baza documentului portabil A1, este limitată la 24 de luni de Regulamentul nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială.

Cu toate acestea, legislația din România, în art. 1 lit. c) din Legea nr. 16/2017, definește salariatul detașat de pe teritoriul României ca fiind salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul României, care, pe o perioadă limitată de timp, dar nu mai mult de 24 de luni, conform art. 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru, altul decât cel în care își are sediul angajatorul prevăzut la art. 3 lit. b), sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pe perioada executării contractului încheiat cu angajatorul din celălalt stat membru, astfel cum este prevăzut la art. 5 alin. (2), în cadrul prestării de servicii transnaționale.

Acest articol 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 se referă la situația obținerii documentului portabil A1. De aceea este posibil ca organul fiscal să considere că diurna reprezintă venit salarial motivat de faptul că salariatul nu este detașat transnațional cu document portabil A1, conform definiției de mai sus.

Dacă salariatul posedă document portabil A1, indemnizația de detașare transnațională se cuvine pe toată perioada de 24 de luni.

# Se pot acorda simultan indemnizație de mobilitate și tichet de masă?

**Există reglementată o sumă minimă pentru indemnizația de mobilitate? Putem acorda în același timp unui angajat și indemnizația de mobilitate, dar și tichet de masă? Concret, este posibil să acordăm 30 lei/zi indemnizație de mobilitate + 30 lei/zi tichet de masă?**

## **Soluția specialistului:**

Nu este reglementată o limită minimă pentru indemnizația de mobilitate.

Potrivit art. 25 din Codul muncii:

(1) Prin clauza de mobilitate, părțile, în contractul individual de muncă, stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz, salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

(2) Quantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

Astfel, indemnizația de mobilitate se negociază și se stabilește în contractul individual de muncă. Din punct de vedere fiscal însă, considerăm că

indemnizația de mobilitate este neimpozabilă în condițiile în care se acordă în mod similar diurnei.

În cazul în care salariații beneficiază de indemnizație de mobilitate neimpozabilă, se recomandă să nu se acorde și tichet de masă.

Dacă indemnizația de mobilitate este taxată cu taxele salariale, se poate acorda tichet de masă.

Astfel, conform art. 12 alin. (4) din Legea nr. 165/2018 privind tichetele de valoare, salariatul poate utiliza, lunar, un număr de tichete de masă cel mult egal cu numărul de zile lucrate. Când salariatul mobil lucrează în deplasare, ziua respectivă este o zi lucrată, așa încât are dreptul la tichet de masă.

Dacă însă salariații beneficiază de indemnizație de mobilitate neimpozabilă, recomandăm să nu se acorde și tichete de masă. Deși nu există o prevedere expresă care să reglementeze neacordarea tichetului de masă în perioada deplasării în care se acordă indemnizație de mobilitate neimpozabilă, considerăm că prudent este să nu se acorde tichet de masă, întocmai ca în cazul diurnei.

# Câte persoane poate angaja un PFI?

**Un PFI înregistrat la ANAF poate încheia, ca și în cazul PFA, contracte de muncă cu 3 salariați? Unul dintre aceștia poate fi chiar persoana în cauză care a înființat PFI-ul?**

## **Soluția specialistului:**

Limitarea numărului de persoane angajate de PFA la 3 este prevăzută de art. 17 din O.U.G. nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale.

Conform art. 1 alin. (1) din O.U.G. nr. 44/2008, prezenta ordonanță de urgență reglementează accesul la activitatea economică, procedura de

înregistrare în registrul comerțului și de autorizare a funcționării și regimul juridic al persoanelor fizice autorizate să desfășoare activități economice, precum și al întreprinderilor individuale și familiale.

Alin. (2) stabilește că ordonanța de urgență nu se aplică profesiilor liberale, precum și acelor activități economice a căror desfășurare este organizată și reglementată prin legi speciale.

Astfel, dacă PFI din situația expusă este o persoană care exercită o profesie liberală (nu este înregistrat la Registrul Comerțului, doar la ANAF), poate angaja mai mult de 3 persoane, în-



trucât nu i se aplică O.U.G. nr. 44/2008. Dacă PFI din situația expusă nu este o persoană care exercită o profesie liberală, se aplică limita de angajare a cel mult 3 persoane.

PFA nu se poate angaja pe sine însuși. Contractul individual de muncă este definit la art. 10 din Codul muncii ca fiind contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

Astfel, contractul individual de muncă presupune existența a două părți: salariat și angajator. Salariatul este persoana fizică care pune la dispoziția angajatorului forța sa de muncă, în schimbul unui salariu. Angajatorul este cel care asigură un loc de muncă unei persoane (salariatul), în schimbul unui salariu, munca desfășurându-se în condiții de subordonare a prestatorului ei.

Din definirea termenilor de „contract individual de muncă”, „salariat” și „angajator” rezultă



că este inadmisibil ca o persoană fizică să încheie un contract individual de muncă în care să cumuleze cele două calități, de salariat și angajator. Raportul de subordonare este de esența contractului individual de muncă; în lipsa acestuia, contractul încheiat nu este un contract individual de muncă.

Prin urmare, persoanele fizice autorizate pot angaja orice categorie de persoane a căror activitate le este necesară în exercitarea profesiei pentru care au obținut autorizația, dar nu pot încheia contracte individuale de muncă în care să cumuleze calitatea de angajator cu cea de salariat.

## Un administrator pensionar beneficiază de vreun avantaj privind taxarea și impozitarea remunerației sale?

**Care este regimul impozitelor și taxelor ce se aplică în cazul contractului de mandat al administratorului pensionar al unei S.A.?**

### **Soluția specialistului:**

Remunerația administratorului reprezintă venit asimilat salariului, așa cum se prevede la art. 76 alin. (2) lit. o) din Codul fiscal.

Pentru remunerația administratorului se datorează:

– contribuția de asigurări sociale, în cota de 25% (art. 139 alin. (1) lit. d) din Codul fiscal);

– contribuția de asigurări sociale de sănătate, în cota de 10% (art. 157 alin. (1) lit. e) din Codul fiscal);

– contribuția asiguratorie pentru muncă, datorată bugetului general consolidat de angajator în cota de 2,25% (art. 220<sup>4</sup> lit. d) din Codul fiscal);

– impozit pe venit în cota de 10%.

Aceste taxe se aplică inclusiv în situația în care administratorul are calitatea de pensionar. Calitatea de pensionar nu este reglementată de Codul fiscal ca excepție de la plata taxelor datorate pentru remunerația administratorului.



# Care este temeiul legal pentru suspendarea unui contract de mandat?

**O persoană care are contract de mandat în cadrul companiei intră în concediu creștere copil. Ce articol trebuie să conțină decizia de suspendare a contractului, având în vedere că situația nu se supune Codului muncii?**

## **Soluția specialistului:**

Nu există o prevedere legală care să stabilească cazurile de suspendare a contractului de mandat,

așa cum există în Codul muncii pentru salariați. Nu este obligatoriu să se menționeze în decizie vreun temei. Se poate folosi ca temei art. 7 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/202010:

(2) Pe perioada concediilor prevăzute la alin. (1) raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanei îndreptățite se suspendă.

# Ce contribuții sociale se plătesc în cazul pluriactivității?

**O persoană fizică cu cetățenie dublă, având contract individual de muncă în România și în Ungaria, este obligată la plata contribuțiilor (CAS și CASS) atât în România, cât și în Ungaria?**

## **Soluția specialistului:**

Conform art. 11 alin. (3) lit. a) din Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială:

(3) Sub rezerva articolelor 12-16:

(a) persoana care desfășoară o activitate salariată sau independentă într-un stat membru se supune legislației din statul membru respectiv.

Astfel, Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială prevede că, în conformitate cu art. 11 alin. (3) lit. a), contribuțiile sociale se datorează în statul în care salariatul prestează ac-

tivitate. De la această regulă sunt stabilite două excepții în ceea ce îi privește pe salariați:

1. detașarea transnațională pe o perioadă de cel mult 24 de luni;
2. pluriactivitatea (activitatea prestată simultan în două sau mai multe state membre).

Conform art. 14 alin. (5) din Regulamentul nr. 987/2009, publicat în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. 284 din 30/10/2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială:

În sensul aplicării articolului 13 alin. (1) din regulamentul de bază, o persoană care „desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată în două sau mai multe state membre” este în special o persoană care:

(a) în timp ce își menține o anumită activitate într-un stat membru, desfășoară în mod simultan o activitate distinctă pe teritoriul unuia sau mai multor state membre, indiferent de durata sau natura respectivei activități distincte;

(b) exercită în mod continuu activități alternative, cu excepția activităților de mică anvergură, în două sau mai multe state membre, indiferent de frecvența sau periodicitatea alternării.

Astfel, salariatul din situația prezentată se află în stare de pluriactivitate dacă prestează activitate atât pe teritoriul României, cât și pe teritoriul Ungariei, în mod alternativ/simultan, și este necesar să se obțină documentul portabil A1.

Dacă nu obține documentul portabil A1, contribuțiile sociale se plătesc în amândouă statele, dar nu este corect. Într-o astfel de situație, la stabilirea pensiei nu se vor lua în calcul contribuțiile sociale plătite în ambele state, ci doar contribuțiile sociale plătite într-un singur stat, și anume în statul ce ar fi fost menționat în documentul portabil A1.

În documentul portabil A1 se va menționa statul competent, adică statul a cărui legislație de securitate socială se aplică și în care se plătesc contribuțiile sociale. Ambii angajatori vor plăti contribuții sociale în statul menționat în documentul portabil A1.

Spre exemplu, dacă în documentul portabil A1 se menționează ca stat competent Ungaria, angajatorul român trebuie să se înregistreze în Ungaria și să plătească contribuții sociale în acest stat, conform legislației din acest stat. De asemenea, angajatorul din Ungaria va plăti contribuții sociale în Ungaria.

Dacă în documentul portabil A1 se menționează ca stat competent România, angajatorul român și cel din Ungaria vor plăti contribuții sociale în România.

Art. 21 din Regulamentul nr. 987/2009 stabilește astfel:

#### Obligațiile angajatorului

(1) Un angajator care își are sediul social sau reprezentanța în afara statului membru competent este obligat să respecte toate obligațiile stabilite de legislația aplicabilă angajaților săi, mai ales obligația de a achita cotizațiile prevăzute în acea legislație, ca și când sediul său social sau reprezentanța sa s-ar afla în statul membru competent.

(2) Angajatorul care nu are o reprezentanță în statul membru a cărui legislație este aplicabilă poate cădea de acord cu angajatul ca acesta din urmă să poată îndeplini obligațiile angajatorului în numele său în ceea ce privește plata cotizațiilor, fără a aduce atingere obligațiilor de bază ale angajatorului. Angajatorul face cunoscută o astfel de înțelegere instituției competente din respectivul stat membru.

Dacă salariatul prestează activitate doar pe teritoriul României sau doar pe teritoriul Ungariei în baza ambelor contracte, contribuțiile sociale se plătesc în statul pe teritoriul căruia prestează activitate pentru toate veniturile.

## De ce este avantajos pentru angajator să acorde vouchere de vacanță?

**Ce avantaj are angajatorului pentru acordarea voucherelor de vacanță, din punct de vedere fiscal? Ce tipuri de contribuții se aplică pentru voucherile de vacanță? Limita maximă este 1.450 lei?**

#### Soluția specialistului:

Voucherele de vacanță acordate potrivit legii nu se cuprind în baza de calcul al contribuțiilor sociale, conform art. 142 lit. r) din Codul fiscal:

Nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale următoarele:

r) biletele de valoare sub forma tichetelor de masă, voucherelor de vacanță, tichetelor cadou, tichetelor de creșă, tichetelor culturale, acordate potrivit legii.

Contribuția la sistemul de sănătate nu se datorează pentru voucherile acordate potrivit legii în baza art. 157 alin. (2) din Codul fiscal:

(2) Nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate sumele prevăzute la art. 76 alin. (4) lit. d), art. 141 lit. d) și art. 142.

Contribuția asiguratorie pentru muncă nu se datorează pentru voucherele de vacanță acordate potrivit legii în baza art. 220<sup>4</sup> alin. (2) din Codul fiscal:

(2) Nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuției asiguratorii pentru muncă sumele prevăzute la art. 142.

Astfel, voucherele de vacanță nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale dacă sunt acordate potrivit legii. Prin urmare, trebuie văzut ce înseamnă potrivit legii.

Conform art. 1 alin. (4) din OUG nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță mai sus citat, nivelul maxim al sumelor care pot fi acordate salariaților sub formă de vouchere de vacanță reprezintă contravaloarea a maximum șase salarii de bază minime brute pe țară, garantate în plată, pentru un salariat, în decursul unui an fiscal. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este cel stabilit în condițiile legii.

Astfel, în anul 2022, cuantumul voucherelor de vacanță ce se poate acorda fără contribuții sociale este de 15.300 (2.550 lei x 6, unde 2.550 reprezintă salariul de bază minim brut pe țară în 2022). În consecință, dacă se acordă suma de 1.450 lei/an/salariat sub forma voucherelor de vacanță, nu se calculează contribuții sociale.

Impozitul pe venit se datorează indiferent de valoarea voucherelor de vacanță acordate în baza art. 76 alin. (3) lit. h) din Codul fiscal. Pentru salariat reprezintă avantaj în natură la stabilirea impozitului pe venit, în baza art. 76 alin. (3) lit. h).

În ceea ce privește deductibilitatea la calculul impozitului pe profit, conform art. 25 alin. (3) lit. c) din Codul fiscal:

(3) Următoarele cheltuieli au deductibilitate limitată:

c) cheltuielile reprezentând tichetele de masă și voucherele de vacanță acordate de angajatori, potrivit legii;

Astfel, voucherele de vacanță, în limita sumei de 15.300 lei în anul 2022, sunt cheltuieli deductibile la calculul impozitului pe profit.

## Care sunt condițiile acordării primei de relocare, pentru șomerii care se încadrează în muncă?

**Dorim să angajăm o persoană din Suceava la sediul nostru din Iași. Care sunt condițiile și procedurile care trebuie îndeplinite pentru a primi de la stat o decontare a cazării în Iași? Ce acte sunt necesare și unde trebuie depuse?**

### **Soluția specialistului:**

Conform art. 76<sup>2</sup> din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj:

Art. 76<sup>2</sup>

(1) Persoanele înregistrate ca șomeri la

agențiile pentru ocuparea forței de muncă care se încadrează în muncă, potrivit legii, într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia, beneficiază de o primă de relocare, neimpozabilă, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, egală cu 75% din suma destinată asigurării cheltuielilor pentru locuire în noul domiciliu sau nouă reședință, dar nu mai mult de 900 lei.

(2) Prima de relocare prevăzută la alin. (1) se acordă persoanelor ale căror venituri nete lunare realizate de către acestea în situația în care sunt persoane singure sau împreună cu familiile acestora nu depășesc suma de 5.000 lei/lună.

(3) Persoanele singure și familiile prevăzute la alin. (2) sunt definite în sensul art. 2 din Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Prin sintagma cheltuieli pentru locuire prevăzută la alin. (1) se înțelege cheltuielile necesare pentru plata chiriei și a utilităților în noul domiciliu sau noua reședință.

(5) În situația în care angajatorul sau autoritățile administrației publice locale sau centrale asigură locuința de serviciu sau suportarea cheltuielilor aferente chiriei din fonduri ale angajatorului sau fonduri publice, prima de relocare nu se acordă.

(6) Prima de relocare stabilită în cuantumul prevăzut la alin. (1) se acordă lunar, pe o perioadă de cel mult 36 de luni, în situația în care în această perioadă sunt respectate condițiile prevăzute la alin. (1) și (2).

Astfel, persoana în cauză trebuie să fie înregistrată ca șomer aflat în căutarea unui loc de muncă, la agenția pentru ocuparea forței de muncă, anterior încheierii contractului individual de muncă. Ulterior încheierii contractului individual de muncă, persoana în cauză trebuie să depună o cerere la agenția pentru ocuparea forței de muncă.

Conform art. 46<sup>4</sup> din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002:

Art. 46<sup>4</sup>. – (1) Pentru acordarea primei de relocare prevăzute la art. 76<sup>2</sup> din lege, persoana va depune la agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană sau a municipiului București, unde se află în evidență, în termen de 60 de zile de la data încadrării în muncă, următoarele documente, după caz:

a) cerere conform modelului prevăzut în Anexa nr. 131;

b) actul de identitate care să ateste noul domiciliu al persoanei solicitante a primei de relocare și, după caz, al soțului, soției și copiilor aflați în întreținere ori al altor persoane care împreună cu aceasta constituie o familie în sensul art. 2 din Legea nr. 416/2001, cu modificările și completările ulterioare;

c) actul în baza căruia a fost încadrat în muncă, în copie, sau dovada încadrării în muncă printr-un act eliberat de angajator, pe suport hârtie sau în format electronic cu semnătură electronică extinsă, bazată pe un certificat calificat, cu precizarea locului de muncă unde persoana urmează să își desfășoare activitatea;

d) angajament pentru respectarea art. 76<sup>4</sup> din lege, conform modelului prevăzut în Anexa nr. 132;

e) declarație pe propria răspundere a angajatorului din care să rezulte că în ultimii 2 ani acesta nu a mai fost în raporturi de muncă sau de serviciu cu persoana respectivă;

f) declarație pe propria răspundere a angajatorului din care să rezulte că în ultimii 2 ani persoana angajată nu a mai avut raporturi de muncă sau de serviciu cu alți angajatori la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice ori juridice care au calitatea de administrator/asociat la angajatorul la care se realizează încadrarea în muncă;

g) declarație pe propria răspundere a angajatorului din care să rezulte că pentru persoana respectivă ori familia acesteia se asigură sau nu se asigură locuința de serviciu ori se suportă sau nu se suportă cheltuielile aferente din fondurile angajatorului;

h) declarație pe propria răspundere a persoanei încadrate în muncă din care să rezulte că autoritatea publică locală sau centrală asigură sau nu asigură locuința de serviciu ori suportă sau nu suportă cheltuielile aferente din fonduri publice persoanei respective ori familiei acesteia, ca persoană și, după caz, soțul, soția acesteia, copiii aflați în întreținere sau orice altă persoană care, împreună cu aceasta, constituie o familie în sensul

art. 2 din Legea nr. 416/2001, cu modificările și completările ulterioare, nu se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 76<sup>3</sup> alin. (3) lit. g) din lege, precum și că persoană și, după caz, soțul, soția acesteia nu au beneficiat de prima de relocare sau de una dintre primele de mobilitate în ultimele 36 de luni premergătoare solicitării;

i) declarație pe propria răspundere a absolvenților licențiați ai facultăților de medicină, medicină dentară și farmacie din care să rezulte că la data solicitării primei de relocare prevăzute la art. 76<sup>2</sup> din lege nu au promovat concursul național de rezidențiat pe locuri sau pe posturi în condițiile legii, după caz;

j) declarație pe propria răspundere a angajatorului absolvenților instituțiilor de învățământ din care să rezulte că nu are obligația, potrivit legii, de a angaja persoana din această categorie, după caz;

k) certificatul de căsătorie și, după caz certificatele de naștere ale copiilor sau documentele care atestă situația juridică a copiilor față de reprezentantul legal, după caz, în copie certificată pentru conformitate cu originalul de către persoana solicitantă a dreptului;

l) actele prevăzute de lege în cazul familiilor monoparentale, prin care se face dovada privind componența familiei, filiația copiilor și situația lor juridică față de reprezentantul legal, după caz, în

copie certificată pentru conformitate cu originalul de către persoana solicitantă a dreptului;

m) contractul de închiriere înregistrat, conform prevederilor legale, la organul fiscal competent, în copie certificată pentru conformitate cu originalul de către persoana solicitantă a dreptului;

n) declarație pe propria răspundere privind membrii familiei și veniturile nete pe care le realizează persoana singură sau împreună cu familia, pe fiecare persoană, după caz, din veniturile prevăzute la art. 46<sup>3</sup> alin. (5), pe fiecare categorie de venit net care se realizează, după caz, în luna anterioară lunii în care se depun cererea și documentele care o însoțesc pentru solicitarea primei de relocare, însoțită de copie de pe extrasul de cont, adeverința, talonul de plată sau orice alt înscris ori document prin care se atestă venitul net respectiv ce se realizează de beneficiarul acestuia. În situația veniturilor care se realizează din cedarea folosinței bunurilor, se anexează contractul de închiriere, înregistrat la organul fiscal competent;

o) adeverința emisă de angajator pe suport hârtie sau în format electronic cu semnătură electronică extinsă, bazată pe un certificat calificat, că este încadrată în muncă și care atestă venitul net din salarii și asimilate salariilor realizat sau care se realizează de persoana încadrată solicitantă a primei de relocare, în situația în care aceste informații nu sunt evidențiate expres în cuprinsul documentelor prevăzute la lit. c).

## Teambuilding-ul nu este reglementat în lege, el este considerat o formă de delegare

**Care sunt obligațiile companiei de acordare a indemnizației de delegare în cazul deplasărilor, în special al acelor în care toate costurile (inclusiv cele de masă) sunt achitate de companie? În cazul unui teambuilding, trebuie acordată diurna/indemnizația de delegare?**

### Soluția specialistului:

Drepturile salariaților pe durata delegării sunt prevăzute de art. 44 din Codul muncii:

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o



indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Astfel, din această prevedere rezultă că drepturile salariaților pe durata delegării se stabilesc prin negociere, de regulă prin contractul colectiv de muncă, dar dacă acest contract nu există, drepturile se stabilesc prin contract individual de muncă.

Așadar, Codul muncii îl obligă pe angajator să plătească indemnizație de delegare (diurnă) fără să stabilească condițiile acordării acesteia, cum ar fi sub formă de masă, ce quantum etc. Prin urmare, angajatorul are obligația să acorde ceea ce a negociat cu salariatul.

Din punct de vedere fiscal, conform art. 76 alin. (2) lit. k) și art. 142 lit. g) din Codul fiscal, intră în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale indemnizația de delegare, indemnizația de detașare, inclusiv indemnizația specifică detașării transnaționale, prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate, precum și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați potrivit legislației în materie, pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

(I) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat;

(ii) în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat.

Plafonul aferent valorii a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat se calculează prin raportarea celor 3 salarii la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile din perioada de delegare/detașare/desfășurare a activității în altă localitate, în țară sau în străinătate.

Astfel cum se observă din prevederea legală citată, în plafonul neimpozabil intră indemnizația de delegare (diurnă) + alte sume de aceeași natură, cu excepția cheltuielilor de transport și cazare. Aceste alte sume de aceeași natură sunt și cheltuielile cu masa.

Teambuilding-ul nu este reglementat de lege. Încadrarea acestei deplasări poate fi făcută de angajator în delegare, formare profesională, situație în care se acordă drepturile negociate, așa cum am arătat mai sus.



# Instanța a decis

## O clauză nelegală inserată frecvent în contractele de muncă

Drepturile salariaților pot fi stabilite prin contractul colectiv sau individual de muncă și prin regulamentul intern. Frecvent, în practică, angajatorii stabilesc drepturile salariaților prin regulamentul intern, iar în contractul individual de muncă se face trimitere la regulamentul intern. Dar cât este de legală această procedură și ce spun instanțele de judecată?



Într-o speță, un angajator a stabilit cu salariatul că îi va suporta cheltuielile de transport la și de la locul de muncă, ca urmare în contractual individual de muncă a fost introdusă următoarea clauză: *„Cheltuielile de călătorie (transport, cazare unde este cazul) vor fi suportate de angajator conform regulamentelor acestuia.”*

După ce o perioadă de timp a asigurat transportul salariatului la și de la locul de muncă, angajatorul a încetat să mai acorde acest drept, invocând faptul că în regulamentul intern nu se prevede dreptul salariatului la decontarea transportului la și de la locul de muncă. În aceste condiții, a susținut angajatorul, el nu are obligația de a acoperi respectivele cheltuieli.

Salariatul a refuzat să se mai prezinte la locul de muncă, invocând neexecutarea de către angajator a obligației de asigurare a transportului la și de la locul de muncă. Drept urmare, angajatorul a suspendat contractul individual de muncă al salariatului pentru absențe nemotivate și nu i-a mai plătit acestuia drepturile salariale.

Instanța de judecată, sesizată de salariat, i-a dat însă dreptate acestuia și a obligat angajatorul să-i plătească salariatului drepturile salariale pentru perioada suspendată, precum și să-i asigure salariatului transportul la și de la locul de muncă în continuare.

Pentru a pronunța această soluție, instanța de judecată a reținut următoarele:

„Prin contractul individual și cel colectiv de muncă se stabilesc drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat, respectiv se stabilesc clauze privind drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă, iar nu simple intenții, facultăți ori vocații. Legiuitorul a stabilit în mod neechivoc obiectul contractului individual și colectiv de muncă, tocmai pentru a nu le transforma într-un mecanism de generare a unor drepturi fictive, eventuale, lipsite de conținut, vădate de însăși substanța lor, lipsite de orice valoare, contrar și art. 38 coroborat cu art. 40 alin. (2) lit. c) din Codul muncii.”

Așadar, drepturile salariaților reglementate prin contractul individual de muncă nu pot fi condiționate de voința angajatorului. Aceste drepturi pot fi stabilite condiționat de anumite aspecte cum ar fi, spre exemplu, profitul societății, dar nu pot să depindă exclusiv de voința angajatorului.

# Articole de specialitate

## Cum procedați dacă salariatul nu mai este apt să presteze activitatea pentru care a fost angajat?

E foarte posibil ca, odată cu înaintarea în vârstă, un angajat să înceapă să se confrunte cu probleme care îl împiedică să își îndeplinească la standardele obișnuite sarcinile de serviciu: se deplasează mai greu, nu mai poate face eforturi fizice, are pierderi de memorie, dezvoltă o depresie etc. Atenție, nu vorbim aici despre o invaliditate, ci doar despre o diminuare a capacităților sale biologice, care îi afectează însă performanțele profesionale. Cum trebuie să procedeze angajatorul într-o asemenea situație?

De reținut, salariatul nu este invalid, pentru că atunci ar interveni pensionarea. Și nu este nici în incapacitate temporară de muncă, pentru că atunci ar intra în concediu medical. El pur și simplu nu se mai descurcă pe postul ocupat, caz în care intră sub incidența art. 61 lit. c) din Codul muncii și poate fi concediat:

### Art. 61.

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat.

Se observă că inaptitudinea aceasta despre care vorbește art. 61 este una punctuală, ea se referă doar la abilitățile necesare locului de muncă ocupat. Salariatul este în general apt de muncă și poate desfășura o activitate, doar că nu pe aceea prestată înainte de a interveni inaptitudinea.

Din acest motiv, pentru că salariatul este totuși apt de muncă, angajatorul este obligat să îi propună alte posturi vacante în unitate, compatibile cu noua sa capacitate de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii. Iar dacă nu are astfel de posturi, trebuie să ia legătura cu agenția locală de forță de muncă, în vederea redistribuirii salariatului (art. 64 alin. (1) și (2) din Codul muncii) și, doar dacă aceste propuneri de locuri de muncă nu sunt acceptate de salariat, el poate aplica măsura concedierii.

Salariatul devine astfel șomer, însă unul mai special. El nu (mai) este în măsură să desfășoare toată plaja de activități corespunzătoare pregătirii sale și, totuși, spre deosebire de persoanele care se încadrează într-un grad de invaliditate sau de persoanele aflate în incapacitate temporară de muncă, el nu beneficiază de niciun tip de asigurare socială, deși este evident că reinsertia sa pe piața muncii este mai dificilă.

Un aspect mai puțin evident: diminuarea în sine a unor capacități biologice nu este de fapt relevantă, pentru că ea nu poate avea drept consecință directă concedierea. Factorul care contează în realitate este obținerea unor rezultate mai slabe la locul de muncă, de aici pornește totul: angajatorul observă că performanțele profesionale ale salariatului au scăzut, se adresează medicului de medicină a muncii pentru a depista cauza și așa se ajunge la inaptitudine și la concedierea conform art. 61 lit. c).

Atenție! Concedierea aceasta trebuie realizată cu respectarea prevederilor legale, altfel ea poate fi contestată cu succes. Printre cele mai frecvente motive de contestare a concedierii pentru inaptitudine fizică și/sau psihică sunt:

a) deși exista un loc de muncă vacant în unitate corespunzător capacității de muncă a salariatului, angajatorul nu a operat trecerea salariatului pe acest loc de muncă, ci a aplicat direct concedierea;

b) nu i-a fost comunicată agenției de ocupare a forței de muncă situația salariatului, prealabil concedierii;

c) s-a operat concedierea pentru inaptitudine fără să existe, ca temei, decizia organelor competente de expertiză medicală;

d) deși a existat o asemenea expertiză, ea nu cu-

prindea concluzia inaptitudinii fizice/psihice a salariatului, ci doar recomandări cu caracter general privind sănătatea muncii;

e) expertiza medicală nu este în concordanță cu realitatea, adică salariatul este sănătos. Ca urmare, dacă el o contestă și expertiza este anulată, situația aceasta va atrage, din punct de vedere juridic, răspunderea medicilor care au întocmit-o, precum și nulitatea tuturor actelor juridice subsecvente (inclusiv nulitatea concedierii care s-a întemeiat pe decizia respectivă).

## Ce greșeli puteți face la emiterea deciziei de concediere

Să presupunem că ați decis să concediați un salariat, pentru un motiv cât se poate de justificat, cum ar fi o abatere disciplinară gravă.

Dar – atenție! – nu e suficient ca motivul să fie justificat, măsura dvs. poate fi anulată pe loc de instanța de judecată deoarece, pur și simplu, decizia de concediere nu respectă niște condiții de formă. De exemplu, nu este corect redactată, adică nu conține niște mențiuni pe care legiuitorul le consideră importante. Care sunt aceste mențiuni?

Decizia de concediere se comunică în scris salariatului și trebuie să cuprindă:

1) motivele care determină concedierea

Este greșit să menționați numai temeiul juridic, adică articolul din Codul muncii pe care se întemeiază concedierea. Dacă este vorba despre concediere disciplinară, trebuie descrisă abaterea disciplinară, dacă este vorba despre motive economice, se descriu împrejurările care au condus la desființarea locului de muncă etc.

Nu vă mărginiți la diferite generalități neverificabile, la afirmații vagi, cum ar fi aceea că „persoana a săvârșit unele abateri”, fără să arătați în ce constau acestea. Salariatul concediat trebuie să știe clar pentru ce anume i s-a desfășurat contractul;

2) mențiunea privind efectuarea cercetării disciplinare (în cazul concedierii disciplinare);

3) durata preavizului.

Potrivit legii, menționarea preavizului este obligatorie. Totuși, Înalta Curte de Casație și Justiție a

apreciat, în Decizia nr. 8/2014, publicată în Monitorul Oficial nr. 138 din 24 februarie 2015, că decizia de concediere nu trebuie anulată dacă angajatorul face dovada faptului că a acordat preavizul, chiar dacă în decizia de concediere nu a menționat expres lucrul acesta;

4) criteriile de stabilire a persoanelor concediate.

Dacă desfacerea contractului de muncă a intervenit pentru un motiv economic, selecția angajaților care urmează să fie concediați se face în baza criteriilor de evaluare profesională, prealabil aplicării criteriilor sociale. Aceasta presupune să prevedeați expres în decizia de concediere ambele categorii de criterii:

a) cele profesionale, pe baza cărora s-a realizat evaluarea salariaților;

b) cele sociale, prevăzute, după caz, în lege sau în contractul colectiv de muncă.

În cazul concedierii individuale din motive independente de persoana salariatului nu este necesară prevederea în decizia de concediere a criteriilor de selecție.

Sunteți liber să aplicați, prin analogie, criteriile de selecție de la concedierea colectivă (adică rezultatele evaluării), dar și alte criterii de selecție, atât timp cât acestea sunt obiective și nu au caracter arbitrar.

Singura condiție este ca aceste criterii să existe și să fiți pregătit să le invocați în instanță, dacă sa-

lariatul va contesta concedierea pe motiv că ați optat în mod nejustificat pentru concedierea sa, și nu a altui coleg;

5) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant – dacă este cazul, adică dacă desfacerea contractului de muncă a intervenit pentru inaptitudine sau necorespondere profesională;

6) termenul și instanța la care decizia de concediere poate fi contestată.

### **Important!**

Concedierea unui salariat se realizează întotdeauna în temeiul deciziei de concediere. Acest act juridic nu poate fi înlocuit prin nimic, nici măcar printr-un ordin sau printr-un act normativ.

## În ce situații salariatul poate demisiona fără preaviz?

Atunci când demisionează, salariatul este obligat prin lege să îi acorde angajatorului un preaviz, scopul fiind să îi ofere acestuia timpul necesar pentru a-și găsi un nou salariat și a asigura astfel continuitatea activității pe postul respectiv. În anumite situații însă, salariatul poate demisiona fără preaviz.

Demisia fără preaviz este menționată la art. 81 alin. (8) din Codul muncii: „Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă”.

Intră aici, de exemplu, situațiile în care angajatorul nu-i plătește la timp salariul, îi solicită să îndeplinească alte sarcini decât cele prevăzute în fișa postului, îi schimbă locul muncii (permanent, nu prin delegare), îl evaluează după criterii arbitrare etc.

Doar că apare următoarea problemă: textul art. 81 alin. (8) se referă numai la nerespectarea de către angajator a obligațiilor asumate prin contractul individual de muncă. Ca urmare, se ridică întrebarea: salariatul poate demisiona fără preaviz și în cazul în care angajatorul nu își execută obligațiile prevăzute în contractele colective de muncă sau în lege?

Răspunsul este afirmativ, din moment ce prima dintre obligațiile angajatorului prevăzute în modelul-cadru de contract individual de muncă este tocmai aceea de a acorda salariatului „toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă și din lege”.

Dar – atenție! – trebuie avute în vedere numai obligațiile angajatorului față de salariat, nu și față

de terți, în afară de cazul în care nerespectarea obligațiilor respective îl prejudiciază în mod direct și pe salariat.

Un exemplu în acest sens: salariatul nu va putea demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu și-a îndeplinit obligația de plată a unor impozite sau contribuții față de stat, cu excepția cazului în care din acest motiv nu a putut beneficia el însuși de anumite drepturi, cum ar fi cele de asigurări sociale. Sau, alt exemplu, salariatul nu va putea demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu și-a îndeplinit obligația de a se consulta cu sindicatul în luarea anumitor decizii, cu excepția cazului în care a fost afectat în mod direct de această situație.

Dar, pe de altă parte, salariatul va putea demisiona fără preaviz dacă angajatorul îl insultă sau îl hărțuiește, deși obligația de a se abține de la asemenea fapte nu este contractuală, ci legală. Într-adevăr, art. 39 alin. (1) din Codul muncii, referitor la drepturile salariatului, prevede la lit. e) „dreptul la demnitate în muncă”.

Și cum contractul individual de muncă se completează cu prevederile Codului muncii, aceste drepturi se consideră că fac parte, implicit, din conținutul contractului.

Dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile contractuale, salariatul poate să demisioneze fără preaviz și – independent de aceasta – să se adreseze instanței. Cele două acțiuni aparțin unor planuri juridice complet diferite și nu se condiționează în niciun fel.

# Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

## Săptămâna de lucru de 4 zile, succes pentru companii și angajați

Mai multe companii din întreaga lume experimentează un program de lucru flexibil, care le permite angajaților să lucreze pe parcursul a 4 zile în loc de 5 zile pe săptămână. Iar rezultatele pozitive nu întârzie să apară. Potrivit unui sondaj recent desfășurat în rândul celor care au testat, în ultimele 6 luni, programul săptămânal de 4 zile lucrătoare, veniturile companiilor au crescut, iar angajații se declară mulțumiți și mai puțin stresați.

Pe măsură ce oamenii se străduiesc să își revină după pandemie, stresul de la locul de muncă, programul prelungit și presiunile vieții cotidiene au apărut ca probleme urgente ce necesită acțiuni imediate. O săptămână de lucru mai scurtă a fost o alternativă viabilă testată de angajații din mai multe firme. Reducerea timpului de lucru a fost implementată ca o reformă cu beneficii multiple, cu potențial pe plan social, precum și economic, și climatic.

Ca urmare a unui proiect-pilot desfășurat la nivel global pe parcursul ultimelor 6 luni, majoritatea celor 33 de companii cu peste 900 de lucrători care testează reorganizarea programului fără reducerea salariului au anunțat că este puțin probabil să se întoarcă la o săptămână de lucru standard, de 5 zile, potrivit organizatorilor. Niciuna dintre cele 27 de companii participante care au răspuns la un sondaj realizat de organizația non-guvernamentală „4 Day Week Global” nu plănuiește să revină la rutina de 5 zile lucrătoare.

Aproximativ 97% dintre angajați au declarat că doresc să continue să lucreze doar 4 zile pe săptămână. Aceștia se simt mai puțin stresați și epuizați și au raportat rate mai mari de satisfacție la actualul loc de muncă datorită zilei libere suplimentare. Dacă ar fi nevoiți să revină la un program de 5 zile la următorul job, 70% spun că ar solicita o creștere a salariului cu 10 până la 50%.

Rezultate pozitive au înregistrat și companiile, care au relatat reducerea absenteismului și a demisiilor din partea angajaților. În plus, acestea au declarat creșterea veniturilor în medie cu până la 38% față de aceeași perioadă a anului trecut. Majoritatea angajatorilor au evaluat experiența cu nota 9,0 din 10 și nu se gândesc să revină la o săptămână de lucru de cinci zile. Angajatorii s-au declarat mulțumiți de performanța și productivitatea angajaților ca urmare a reorganizării programului de lucru. Cifrele arată că angajările au crescut, absenteismul a scăzut și numărul demisiilor a scăzut, de asemenea, ușor.

Programul-pilot, care a început în februarie 2022 și s-a derulat timp de 6 luni, a fost coordonat de organizația non-guvernamentală „4 Day Week Global” în parteneriat cu cercetători de la Boston College, Colegiul Universitar Dublin și Universitatea Cambridge. S-a desfășurat în rândul a 33 de companii și organizații participante cu 903 angajați la început și 969 la finalul proiectului, din diverse sectoare de activitate (administrativ, IT, telecomunicații, servicii profesionale, sănătate, alimentație, comerț etc.). Din cele 33 de companii participante, 27 au răspuns la chestionarul final despre experiența generală și intenția de a continua săptămâna de 4 zile.

În România, propunerea legislativă pentru modificarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii în sensul instituirii posibilității repartizării timpului legal de muncă, respectiv 40 de ore, în fracțiuni de 10 ore pe zi, timp de patru zile lucrătoare, cu acordul angajatorului și al angajatului, sub condiția respectării dispozițiilor europene privind organizarea timpului de lucru a fost respinsă de senatori și nu a fost susținută nici de Guvern.

Cu toate acestea, există deja companii care au implementat și la noi săptămâna de 4 zile lucrătoare și au confirmat creșterea productivității și o mai bună organizare a timpului din partea angajaților.