



**Calculul indemnizației medicale în
cazul unui accident de muncă neconfirmat**

**Contractul salariații gravide nu
poate înceta în perioada de probă**

**Situații în care un salariat
poate fi concediat, deși nu a greșit cu nimic**

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



RENTROP & STRATON
Informații specializate

Nr. 24, noiembrie 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, maxpixel, freepik

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

Corespondență:
Ghișeu 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, fotocopiare, înregistrare audio sau
video, fără permisiunea în scris din partea editorului.
Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pier-
dere 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

Angajatorii români preferă tinerețea în locul experienței 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Calculul indemnizației medicale în cazul unui accident
de muncă neconfirmat 5

Cum se gestionează concediul medical al unei salariate
care lucrează la mai mulți angajatori 6

Ce curs valutar de schimb se ia în calcul la plata
asigurării voluntare de sănătate? 7

Stabilirea indemnizației medicale în cazul unui cumul
de contracte la același angajator 8

Încălcarea interdicției de a face angajări pe perioada
aplicării măsurii Kurzarbeit. Consecințe 8

Tratatul fiscal al premiilor acordate salariaților 9

Contractul salariatei gravide nu poate înceta
în perioada de probă 10

Calculul stagiului de cotizare nu depinde de durata
muncii menționată în CIM 11

Certificatul medical cod 51 nu trebuie însoțit de
decizie de carantină 12

Acordarea concediului medical fără stagiul de cotizare 12

Gestionarea accidentului de muncă în cazul
unui angajat cu cumul de contracte 13

Modalitatea de recuperare a indemnizației de carantină
acordate necuvenit 14

Cum se calculează numărul mediu de angajați în perioadele
în care s-a aplicat măsura Kurzarbeit? 15

Angajatorul nu poate revoca o decizie de sancționare comunicată deja celui
sancționat 15

Un salariat este trimis de angajator la un curs în alt oraș.
Primește diurnă sau tichete de masă? 16

I se poate plăti unui salariat un bonus după ce i-a încetat
contractul de muncă? 17

Salariatul detașat în străinătate beneficiază de zile libere de sărbătorile
legale? 18

Cum face un PFA dovada asigurării în sistemul de sănătate 19

Instanța a decis

Unui angajator i-a fost refuzată decontarea indemnizației Kurzarbeit.
Ce a decis instanța 19

Articole de specialitate

Situații în care un salariat poate fi concediat,
deși nu a greșit cu nimic 20

Știați că aceeași abatere disciplinară poate fi sancționată
în moduri diferite? 21

Activitatea obișnuită, de zi cu zi, la serviciu poate fi considerată
formare profesională? 22

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Câștigul salarial mediu lunar, în creștere 24

Angajatorii români preferă tinerețea în locul experienței

de Gabriela Diță



Angajatorii se fereșc să recruteze persoane (să le zicem) mai mature. Din mai multe motive: ei le reproșează persoanelor respective că sunt mai încete, că se adaptează greu, că au anumite obiceiuri de lucru dificil de schimbat, că le lipsesc energia, ambiția și dorința de a învăța, că nu sunt interesate de noile tehnologii – mai pe scurt, că nu corespund cerințelor actuale ale pieței muncii.

Desigur, lucrurile variază de la caz la caz. Sunt domenii unde aceste argumente funcționează, dar și domenii unde entuziasmul și tinerețea nu valorează mare lucru și unde, din contră, contează competența și experiența obținute în urma unei practici îndelungate. Și e vorba aici atât de medici, avocați, profesori, contabili etc., cât și de sudori, electricieni, bucătari, mecanici, instalatori, zidari (meserii care necesită o calificare serioasă).

Dar, oricum, chiar și angajatorii reticenți față de ideea de a angaja persoane mature trebuie să țină cont de un lucru: angajații trecuți, să zicem, de 50 de ani sunt mai stabili. Ei nu mai sunt presați de nevoi ca achiziționarea unei locuințe sau a unei mașini (și-au rezolvat deja aceste nevoi), ca urmare nu fug la prima firmă care le oferă cu 200 de lei mai mult.

Plus că, tocmai datorită faptului că nu sunt presați de necesități majore, ei pot munci mai mult și pe bani mai puțini decât tinerii. E foarte probabil chiar ca stimulentele lor cel mai mare să nu îl constituie banii în sine, adică salariul, ci acumularea de vechime în câmpul muncii, pentru a fi siguri că vor beneficia mai târziu de o pensie.

Alte avantaje legate de vârstă: angajații maturi sunt capabili să pună ordine într-un mediu plin de tineri entuziaști, dar care acționează haotic, le pot arăta juniorilor cum să facă față unor situații deosebite (cu care ei s-au confruntat deja), impun un anumit respect și aduc credibilitate în relația cu clienții și cu alte persoane din afara firmei (parteneri, furnizori etc.).

Totuși, în ciuda acestor argumente, pe piața muncii se practică în mod clar discriminarea în funcție de vârstă, lucru favorizat și de faptul că nicio lege din România nu poate obliga un angajator să angajeze o anumită persoană.

E-adevărat, o persoană discriminată pe motiv de vârstă se poate adresa instanței de judecată, dar, în marea majoritate a cazurilor, acest lucru nu se întâmplă. Mulți nu-și cunosc drepturile și, pe deasupra, lucrurile sunt relative – dovada că ai fost discriminat se face destul de greu și, dat fiind că nu există tribunale specializate, rezolvarea acestor cazuri durează foarte mult.

Singura îmbunătățire a situației ar putea veni de la Legea nr. 76/2002 care, la art. 85 alin. (1), spune că:

„(1) Angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, șomeri în vârstă de peste 45 de ani (...) primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din această categorie, o sumă în cuantum de 2.250 lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni.”

Să primești în fiecare lună 2.250 de lei și să îți rezolvi simultan problema forței de muncă pe un anumit post constituie o combinație destul de atractivă.

Noutăți legislative

Șomaj tehnic. Modelele documentelor necesare solicitării indemnizației de la buget pentru profesioniști, cei care au obținut venituri exclusiv din drepturi de autor și drepturi conexe, persoanele cu convenții civile conform Legii nr. 1/2005, precum și celor cu contracte de activitate sportivă

Prin Ordinul nr. 1.004/2021 s-a aprobat modelul cererilor și al declarațiilor pe propria răspundere pentru:

a) profesioniști reglementați de art. 3 alin. (2) din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare;

b) persoanele fizice care obțin venituri exclusiv din drepturile de autor și drepturile conexe, astfel cum sunt reglementate de Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

c) persoanele care au încheiate convenții individuale de muncă în baza Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției, republicate, cu modificările ulterioare;

d) pentru structura sportivă și persoanele prevăzute la art. 671 alin. (1) lit. a)-c) din Legea educației fizice și sportului nr. 69/2000, dacă contractul de activitate sportivă a fost suspendat din inițiativa structurii sportive.

(Ordin al ministrului muncii și protecției sociale nr. 1.004 din 27 octombrie 2021 privind aprobarea modelului cererii și al declarației pe propria răspundere prevăzute la art. 7 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, publicat în Monitorul Oficial nr. 1.046 din 2 noiembrie 2021)

Șomaj tehnic pentru angajatori. Documentele necesare

Prin Ordinul nr. 947/2021 s-au aprobat modelele cererilor, declarației pe propria răspundere și listei persoanelor care urmează să beneficieze de plata indemnizației prevăzute la art. 1 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

În declarația pe propria răspundere, administratorul sau reprezentantul legal al angajatorului va completa următoarele:

- activitatea/activitățile întreruptă/întrerupte temporar potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în contextul creșterii incidenței răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 și al măsurilor pentru diminuarea impactului tipului de risc prevăzute de hotărârile Guvernului pentru prelungirea stării de alertă pe teritoriul României;

- codul/codurile CAEN corespunzător/corespunzătoare activității/activităților întrerupte;

- actele normative emise de administrația publică centrală și/sau hotărârile comitetului județean/al municipiului București pentru situații de urgență.

Totodată, în Lista persoanelor pentru care se solicită acordarea sumelor necesare plății indemnizației prevăzute la art. 1 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2021 apare data suspendării contractului individual de muncă.

Astfel, în cazul suspendării contractului individual de muncă conform art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, contractul de muncă se suspendă cel târziu anterior primei zile de șomaj tehnic și se transmite în ReviSal.

(Ordin al ministrului muncii și protecției sociale nr. 947/2021 privind aprobarea modelului



documentelor prevăzute la art. 2 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, publicat în Monitorul Oficial nr. 1.001 din 20 octombrie 2021)

Procedura de decontare a sumelor pentru zile libere supraveghere copii

Prin Ordinul nr. 391/2021 s-a aprobat Procedura de decontare a sumelor pentru plata indemnizației pentru fiecare zi liberă acordată în condițiile art. 1 din O.U.G. nr. 110/2021 privind acordarea unor zile libere plătite părinților și altor categorii de persoane în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, documentele justificative, precum și modelul acestora, prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezentul ordin.

Pentru decontarea sumelor pentru plata indemnizației pentru fiecare zi liberă acordată în condițiile art. 1 din O.U.G. nr. 110/2021 privind acordarea unor zile libere plătite părinților și altor categorii de persoane în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, angajatorii depun la agențiile pentru ocuparea forței de muncă

județene, respectiv a municipiului București, în a căror/cărei rază teritorială aceștia sau succursalele/punctele de lucru ale acestora, după caz, își desfășoară activitatea, o cerere întocmită conform modelului prevăzut în anexa nr. 1 la prezenta procedură, care va fi datată și semnată de reprezentantul legal.

Cererea prevăzută la art. 1 va fi însoțită de următoarele documente justificative:

a) lista angajaților care au beneficiat de zilele libere, precum și indemnizația acordată pe această perioadă, întocmită conform modelului prevăzut în anexa nr. 2 la prezenta procedură;

b) copii de pe statele de plată și pontajele din care să reiasă acordarea indemnizației pentru fiecare zi liberă;

c) declarația pe propria răspundere a reprezentantului legal al angajatorului prin care se atestă că lista prevăzută la lit. a) conține persoanele care îndeplinesc condițiile reglementate de ordonanța de urgență, întocmită conform modelului prevăzut în anexa nr. 3 la prezenta procedură;

d) dovada plății impozitului și contribuțiilor de asigurări sociale, de asigurări sociale de sănătate, precum și a contribuției asiguratorii pentru muncă aferente indemnizației pentru fiecare zi liberă.

Cererea și documentele justificative se transmit de către angajatori, electronic sau în format letric, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, în termenul de 30 de zile de la data efectuării plății contribuțiilor și impozitelor aferente indemnizației.

Totodată, angajatorii își asumă răspunderea pentru corectitudinea și veridicitatea datelor înscrise în aceste documente.

(Ordin al președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 391/2021 privind aprobarea Procedurii de decontare a sumelor pentru plata indemnizației pentru fiecare zi liberă acordată în condițiile art. 1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 110/2021 privind acordarea unor zile libere plătite părinților și altor categorii de persoane în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, a documentelor justificative, precum și a modelului acestora, publicat în Monitorul Oficial nr. 972 din 12 octombrie 2021)

Din practică

Calculul indemnizației medicale în cazul unui accident de muncă neconfirmat

În ultima săptămână din octombrie un salariat a avut un accident de traseu și a prezentat un concediu medical cu cod de indemnizație 02. S-a demarat cercetarea evenimentului, însă este foarte posibil ca până la data de 25 noiembrie să nu fie finalizată procedura. Dorim să știm cum se plătește medicalul și dacă se raportează în D112 în cazul în care nu poate fi vizat de Casa de pensii până la momentul depunerii declarației.

Soluția specialistului:

Conform art. 67 alin. (1) din Normele de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate:

Art. 67. – (1) În cazul certificatelor de concedii medicale completate cu codurile de indemnizație 02, 03, 04 și 10 ca urmare a unui accident de muncă, dar fără avizul casei teritoriale de pensii/direcției de sănătate publică, calculul și plata indemnizațiilor se vor realiza conform prevederilor O.U.G. nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la concediile și indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite, respectiv la concediile și indemnizațiile pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă.

(2) La sfârșitul fiecărei luni casele teritoriale de pensii transmit caselor de asigurări de sănătate codurile numerice personale și numele cazurilor

care au primit confirmarea de accident de muncă sau boală profesională.

(3) Decontarea cheltuielilor aferente indemnizațiilor prevăzute la alin. (1) se va face între Casa Națională de Pensii Publice și Casa Națională de Asigurări de Sănătate prin intermediul caselor teritoriale, după primirea confirmării caracterului de accident de muncă sau de boală profesională.

(4) În vederea decontării cheltuielilor aferente indemnizațiilor prevăzute la alin. (1), casele de asigurări de sănătate vor depune facturile însoțite de un borderou centralizator și copiile certificatelor medicale la casa teritorială de pensii pe raza căreia a fost înregistrat accidentul de muncă sau a fost declarată boala profesională.

(5) Borderoul centralizator va cuprinde următoarele informații: codul numeric personal (CNP), seria și numărul certificatelor de concedii medicale, sumele aferente indemnizațiilor plătite pe baza certificatelor de concedii medicale respective.

(6) Termenul de depunere a documentelor de plată este data de 25 a lunii următoare celei în care s-a primit de către casa de asigurări de sănătate confirmarea caracterului de accident de muncă sau de boală profesională.

(7) Decontarea se va face în termen de 30 de zile calendaristice de la data depunerii documentelor la casa teritorială de pensii.

Deși din prevederile legale mai sus citate rezultă că regularizarea are loc între casa de sănătate și casa de pensii publice, în realitate în practică această regularizare se realizează de angajator.

Astfel, angajatorul va calcula indemnizația medicală conform unui concediu medical cod 01. În situația în care accidentul de muncă se confirmă, se va rectifica statul de salarii și se va depune declarație rectificativă.

Cum se gestionează concediul medical al unei salariate care lucrează la mai mulți angajatori

Avem o salariată care a început activitatea în data de 02 aprilie 2021, în baza unui CIM cu 3 ore/zi (nu este funcție de bază la noi). Salariată intră în concediu medical cod 15 începând cu data de 20.09.2021, după care probabil va intra în concediu medical cod 08 – sarcină și lăuzie. Angajata are funcția de bază altundeva, unde este tot în CM, dar la noi nu îndeplinește condițiile de stagiul de cotizare de 128 de zile, având numai 104 zile. Cum procedăm? Considerăm că nu are stagiul și va fi în concediu medical cu indemnizație 0, atât pentru cod indemnizație 15, cât și pentru cod indemnizație 8? Sau putem cere adeverință de la locul de muncă unde are funcția de bază pentru zilele care lipsesc la stagiul?

Soluția specialistului:

Conform art. 58 alin. (1) din Normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate:

(1) Pentru persoana care se află în două sau mai multe situații dintre cele prevăzute la art. 1 alin. (1) lit. A) din O.U.G. nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, și care desfășoară activitatea la mai mulți angajatori, indemnizațiile se calculează și se plătesc, după caz, de fiecare angajator, dacă la fiecare dintre angajatori îndeplinește condiția privind stagiul de asigurare, precum și pentru situațiile prevăzute la art. 9 și 31 din O.U.G. nr. 158/2005, aprobată cu

modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.

În aceste cazuri, primele două exemplare originale ale certificatului de concediu medical se prezintă spre calcul angajatorului la care asiguratul are venitul cel mai mare, iar la celălalt/ceilalți angajator/angajatori se prezintă cele două exemplare în copii certificate de către medicul care a eliberat certificatul.

Astfel, din această prevedere legală rezultă că pot exista două situații:

1. Concediul medical este un concediu care se acordă fără stagiul de cotizare, cum este cod 15. În acest caz, ambii angajatori calculează și plătesc indemnizația medicală.

2. Concediul medical este un concediu care se acordă doar dacă salariatul are stagiul de cotizare. În acest caz, doar angajatorul la care salariatul îndeplinește condiția stagiului de cotizare plătește indemnizația medicală. Angajatorul la care salariatul nu îndeplinește condiția stagiului de cotizare nu calculează și nu plătește indemnizație medicală, pentru că nu poate fi folosit stagiul de cotizare de la celălalt angajator. Salariatul nu se va afla în concediu medical la angajatorul la care nu îndeplinește condiția stagiului de cotizare.

Conform art. 31 alin. (3) din O.U.G. nr. 158/2005, concediul și indemnizația de risc maternal se acordă fără condiție de stagiul de asigurare.

Astfel, salariața va beneficia de concediu medical cod 15 (risc maternal) fără a fi necesar stagiul de cotizare. Baza de calcul al indemnizației de risc maternal se constituie din veniturile realizate în perioada aprilie – august la angajatorul care calculează indemnizația.

Concediul de maternitate se acordă pe bază de stagiul de cotizare. În cazul concediului medical de maternitate din luna octombrie, salariața trebuie să îndeplinească condiția stagiului de cotizare în perioada octombrie 2020 – septembrie 2021, fără a se lua în calcul stagiul realizat la un alt angajator care calculează și el indemnizația medicală.

Perioada din luna septembrie în care salariața a beneficiat de concediu de risc maternal constituie

stagiul de cotizare pentru acordarea concediului de maternitate din luna octombrie în baza art. 8 alin. (2) din OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate conform căruia:

2) Se asimilează stagiului de asigurare în sistemul de asigurări sociale de sănătate perioadele în care:

a) asiguratul beneficiază de concediile și indemnizațiile prevăzute de prezenta ordonanță de urgență.

La stabilirea bazei de calcul al concediului de maternitate, dacă salariața îndeplinește condiția stagiului de cotizare, pentru perioada concediului de risc maternal se ia în calcul indemnizația de risc maternal.

Ce curs valutar de schimb se ia în calcul la plata asigurării voluntare de sănătate?

Societatea noastră oferă asigurare voluntară de sănătate în sumă de 400 euro pe an/salariat. Plata primei către furnizorul de asigurări se efectuează o dată pe trimestru, la cursul din ziua plății. Conform Codului fiscal, angajatorul este obligat să țină evidența sumelor, la cursul valabil din ultima zi a lunii pentru luna în care se plătesc salariile. Cum se procedează cu diferența de curs valutar, între cursul din data plății și cursul din ultima zi a lunii? Se poate considera această diferență de curs valutar avantaj în natură și se impozitează cu toate taxele în luna decembrie sau lunar?

Soluția specialistului:

Conform prevederilor art. 78 alin. (4) lit. t) și art. 142 lit. s) pct. 6) din Codul fiscal, primele de asigurare voluntară de sănătate conform Legii nr. 95/2006, republicate, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale.

Conform Normelor metodologice de aplicare a Codului fiscal, pe parcursul anului, plătitorul de venituri din salarii cumulează sumele în euro și verifică încadrarea în plafonul deductibil prevăzut de lege. Pentru verificarea încadrării în plafonul anual, cursul de schimb utilizat pentru determinarea echivalentului în euro este cursul leu/euro comunicat de Banca Națională a României, în vigoare în ultima zi a lunii pentru care se plătesc drepturile salariale.

Astfel, încadrarea în plafon se verifică prin raportare la cursul de schimb în vigoare în ultima zi a lunii pentru care se plătesc drepturile salariale.

Prin urmare, chiar dacă plata se efectuează la cursul din ziua plății, încadrarea în plafon se verifică în funcție de cursul din ultima zi a lunii pentru care se plătesc drepturile salariale. Sumele care depășesc plafonul de 400 euro anual calculat la cursul din ultima zi a lunii pentru care se plătesc drepturile salariale reprezintă venituri salariale impozitate cu impozit pe venit și contribuții sociale.

Stabilirea indemnizației medicale în cazul unui cumul de contracte la același angajator

Un salariat are două contracte individuale de muncă la aceeași societate: un contract cu normă întreagă de 8 ore și un alt contract cu timp parțial. Cel de-al doilea contract (cel cu timp parțial) este din luna mai 2021. În luna august, salariatul aduce un concediu medical, cod indemnizație 08. Care este baza de calcul pentru concediul medical, pentru al doilea contract de muncă (cu timp parțial), ținând cont că acesta este din luna mai?

Soluția specialistului:

În cazul în care salariatul realizează un cumul de funcții la același angajator, se calculează o singură indemnizație de incapacitate temporară de muncă. În formularul 112 se înregistrează o singură indemnizație medicală cumulată pe cele două contracte individuale de muncă.

Veniturile realizate de salariat în ultimele 6 luni cumulată pe cele două contracte individuale de

muncă se împart la numărul de zile de stagiu realizat de salariat în ultimele 6 luni, aplicând regula menționată la art. 10 din O.U.G. nr. 158/2005 cu privire la stabilirea bazei de calcul.

În cazul unui cumul în care perioadele de activitate nu coincid pentru că unul dintre contracte a fost încheiat mai târziu, o soluție poate fi următoarea:

1. se stabilește media zilnică a bazei de calcul pe fiecare contract individual de muncă în parte;
2. în perioada comună se adună cele două medii zilnice și rezultă o medie zilnică;
3. în perioada în care a fost în vigoare doar un contract individual de muncă (februarie – aprilie) se stabilește media zilnică a bazei de calcul doar pe baza veniturilor realizate în baza contractului în vigoare;
4. se adună sumele și rezultă o indemnizație totală.

Încălcarea interdicției de a face angajări pe perioada aplicării măsurii Kurzarbeit. Consecințe

Avem o firmă cu domeniu de activitate turism. Până acum societatea a aplicat măsura Kurzarbeit. La data de 30.09.2021 a încetat contractul de muncă pentru o salariată angajată pe funcția de femeie de serviciu, care avea programul redus și beneficia de subvenția pentru reducerea timpului de lucru. La data de 01.10.2021 s-a angajat o persoană pe funcția de agent de turism. Menționăm că s-a accesat subvenția pentru reducerea timpului de lucru

și pentru angajații pe postul de agent de turism. Dorim să știm dacă societatea mai poate accesa Kurzarbeit până la sfârșitul stării de alertă?

Soluția specialistului:

Conform art. 1 alin. (13) din O.U.G. nr. 132/2020:

(13) Pe perioada de aplicabilitate a măsurii prevăzute la alin. (1) sunt interzise atât angajarea

de personal pentru prestarea unor activități identice ori similare cu cele prestate de către salariații al căror timp de muncă a fost redus, cât și subcontractarea activităților desfășurate de salariații al căror timp de muncă a fost redus. Interdicția se raportează la nivel de filială, sucursală sau alte sedii secundare definite de Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul cărora se aplică măsura prevăzută la alin. (1).

(14) Prin excepție de la prevederile alin. (13), este permisă angajarea pentru înlocuirea salariaților al căror program a fost redus în condițiile prevăzute la alin. (1), dacă încetarea contractului individual de muncă are loc în condițiile art. 56, 61 și 81 din Legea nr. 53/2003,

republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel, societății îi era interzis să angajeze agent de turism în perioada de aplicare a măsurii reducerii timpului de lucru dacă timpul de lucru era redus pentru angajații în funcția de agent de turism.

Nu există o prevedere legală care să stabilească consecințele încălcării interdicției. Cu toate acestea, fiind vorba de o interdicție încălcată, indemnizațiile primite de angajatori pentru salariați sunt necuvenite, iar sancțiunea ar fi obligarea angajatorului la restituirea indemnizațiilor acordate pentru perioada în care nu a respectat interdicția și/sau neacordarea indemnizațiilor.

Tratamentul fiscal al premiilor acordate salariaților

În compania noastră urmează a fi organizată o tombolă cu premii, în urma căreia un angajat va câștiga dreptul de a folosi în interes personal pentru 5 zile o autorulotă închiriată + 1 voucher pentru benzină + 1 voucher pentru mâncare. Valoarea de închiriere a rulotei reprezintă beneficiu salarial, trebuie plătit impozit și contribuții sociale? Aceeași întrebare și pentru cele 2 vouchere.

Soluția specialistului:

Conform Normelor metodologice de aplicare a Codului fiscal (Capitolul III pct. 12):

(1) În sensul art. 76 alin. (1) și (2) din Codul fiscal, veniturile brute din salarii sau asimilate salariilor cuprind totalitatea sumelor încasate și/sau contravaloarea veniturilor în natură primite ca urmare a unei relații contractuale de muncă, raport de serviciu, act de detașare, precum și orice sume de natură salarială primite în baza unor statute speciale prevăzute de lege, indiferent de perioada la care se referă, și care sunt realizate din:

a) sume primite pentru munca prestată ca urmare a contractului individual de muncă, a

contractului colectiv de muncă, precum și pe baza actului de numire:

(iv) recompensele și premiile de orice fel.

Așadar, premiile acordate salariaților sunt venituri salariale. Art. 32 alin. (1) din aceleași Norme stabilește astfel:

În sensul aplicării prevederilor art. 108 alin. (1) din Codul fiscal, în această categorie se cuprind venituri în bani și/sau în natură, ca de exemplu:

a) venituri sub formă de premii de orice fel, acordate oamenilor de cultură, știință și artă la gale, simpozioane, festivaluri, concursuri naționale sau internaționale, concursuri pe meserii sau profesii;

b) venituri sub formă de premii în bani și/sau în natură acordate sportivilor, antrenorilor, tehnicienilor și altor specialiști prevăzuți în legislația în materie, pentru rezultatele obținute la competiții sportive interne și internaționale, altele decât:

(i) veniturile prevăzute la art. 62 din Codul fiscal;

(ii) veniturile plătite de entitatea cu care aceștia au relații generatoare de venituri din salarii potrivit cap. III al titlului IV din Codul fiscal;

c) venituri impozabile obținute din jocuri de noroc.

Astfel, veniturile plătite de entitatea cu care beneficiarii au relații generatoare de venituri din

salarii potrivit cap. III al titlului IV din Codul fiscal nu sunt venituri din premii. Având în vedere prevederile legale citate, premiile reprezintă venit salarial impozitat cu impozitul pe venit și contribuțiile sociale aferente veniturilor din salarii. Valoarea voucherelor și a chiriei vor fi incluse în venitul brut al salariatului căruia i se acordă premiul asupra căruia se calculează impozitul pe venit și contribuțiile sociale aferente veniturilor din salarii.

Contractul salariatei gravide nu poate înceta în perioada de probă

Cât de corect este să încetez contractul unei salariate aflate în cele 90 de zile de probă, dar care ne-a înștiințat că este însărcinată în 11 săptămâni? Este angajată de 3 săptămâni. Nu voi intra în detalii, nici nu discut partea morală, mă interesează strict partea legală. A lucrat la alt angajator cel puțin 12 luni în ultimele 24 de luni, deci nu se pune problema să nu primească indemnizația de creștere copil.

Soluția specialistului:

Conform art. 60 din Codul muncii, concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat

cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere.

Astfel, textul citat se referă la interdicția concedierii, ceea ce înseamnă că nu se aplică în cazul încetării în perioada de probă, întrucât încetarea în perioada de probă nu reprezintă o concediere.

Conform art. 21 din OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă:

(1) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

a) salariatei prevăzute la art. 2 lit. c)-e), din motive care au legătură directă cu starea sa.

La art. 2 lit. c) este prevăzut:

c) salariața gravidă este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare.

În perioada de probă, angajatorul dispune încetarea raporturilor de muncă, așa încât sunt aplicabile dispozițiile art. 21 din OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

Prin urmare, în perioada de probă, angajatorul nu poate să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatei gravide din motive care au legătură directă cu starea sa.



Calculul stagiului de cotizare nu depinde de durata muncii menționată în CIM

Pentru calculul stagiului de cotizare pentru asigurări de sănătate se iau în considerare și perioadele lucrate cu timp parțial, indiferent dacă perioada contractuală este de 8 ore sau de 2 ore. În acest sens, pentru calculul stagiului de cotizare pentru asigurări de sănătate nu contează perioada lucrată, ci perioada contractuală în care s-a obținut venit de natură salarială ca bază a calcului contribuțiilor sociale de sănătate. Care este bază legală a acestei interpretări?

Soluția specialistului:

Conform art. 222 alin. (1) din Legea nr. 95/2006, sunt asigurați, potrivit prezentei legi:

a) toți cetățenii români cu domiciliul sau reședința în țară;

b) cetățenii străini și apatrizii care au solicitat și au obținut prelungirea dreptului de ședere temporară ori au domiciliul în România;

c) cetățenii statelor membre ale UE, SEE și Confederației Elvețiene care nu dețin o asigurare încheiată pe teritoriul altui stat membru care produce efecte pe teritoriul României, care au solicitat și au obținut dreptul de rezidență în România, pentru o perioadă de peste 3 luni;

d) persoanele din statele membre ale UE, SEE și Confederației Elvețiene care îndeplinesc condițiile de lucrător frontalier și anume desfășoară o activitate salariată sau independentă în România și care rezidă în alt stat membru în care se întoarce de regulă zilnic ori cel puțin o dată pe săptămână.

e) pensionarii din sistemul public de pensii care nu mai au domiciliul în România și care își stabilesc reședința pe teritoriul unui stat membru al UE, al unui stat aparținând SEE sau al Confederației Elvețiene, respectiv domiciliul pe teritoriul unui stat cu care România aplică un acord

bilateral de securitate socială cu prevederi pentru asigurarea de boală-maternitate.

(2) În cazul persoanelor prevăzute la alin. (1) care se încadrează în categoria celor care realizează veniturile prevăzute la art. 155 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, calitatea de asigurat în sistemul de asigurări sociale de sănătate și dreptul la pachetul de bază se acordă de la data începerii raporturilor de muncă/serviciu.

La art. 155 alin. (1) lit. a) sunt prevăzute veniturile din salarii și asimilate salariilor. Prin urmare, persoanele care realizează venituri din salarii sunt asigurate în sistemul de sănătate și au dreptul la pachetul medical de la data începerii raporturilor de muncă.

Textul legal citat nu distinge după cum veniturile din salarii sunt realizate în baza unui CIM cu normă întreagă sau cu timp parțial. Cu alte cuvinte, nu se menționează că este necesar un stagiul de cotizare proporțional cu durata muncii.

Conform art. 267 alin. (1) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, pentru persoanele care realizează veniturile prevăzute la art. 155 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, calitatea de asigurat încetează în termen de 3 luni de la data încetării raporturilor de muncă/serviciu.

În consecință, indiferent de durata muncii menționată în contractul individual de muncă, salariații sunt asigurați în sistemul de sănătate de la data începerii raportului de muncă și durează până la împlinirea termenului de 3 luni de la data încetării raporturilor de muncă.

Certificatul medical cod 51 nu trebuie însoțit de decizie de carantină

Concediul medical acordat pentru cod 51 trebuie însoțit și de decizia de carantinare emisă de către Direcția de sănătate și de aceea declarație pe proprie răspundere conform OUG nr. 74/2021?

Soluția specialistului:

Conform Instrucțiunilor din 2020 privind utilizarea și modul de completare a certificatelor de concediu medical aprobate prin Ordinul nr. 1.092/2020:

Se completează cu cod 51 – Boală infecto-contagioasă pentru care s-a instituit măsura izolării – numai în cazul certificatelor de concediu medical acordate persoanelor asigurate pentru care s-a instituit măsura izolării, potrivit legii.

În cazul completării codului 07 – Carantină, medicul curant care eliberează certificatul de concediu medical va înscrie în rubrica «Observații» de pe verso-ul formularului numărul documentului eliberat de organele de specialitate ale direcțiilor de sănătate publică județene, respectiv ale municipiului București, și durata perioadei de carantină.

Astfel, decizia de carantină este necesară în cazul certificatului medical cod 07. În cazul concediului medical de carantină, persoana carantinată nu este bolnavă, ci este suspectă de a fi infectată. Persoana căreia i s-a eliberat certificatul medical cod 51 suferă de o boală infecto-contagioasă pentru care se impune măsura izolării. Acestei persoane nu i se eliberează decizia de carantină.

Acordarea concediului medical fără stagiul de cotizare

Avem un angajat care nu a mai lucrat cu contract de muncă, iar la noi este angajat de o lună. A fost operat la urgență și a adus concediu medical cu codul 06, pe care l-am plătit pornind cu baza veniturilor din luna lucrată la noi. Ulterior a venit în continuare cu boală obișnuită cu codul 01. Cum plătim acest concediu medical? Dacă medicalul este continuare boală obișnuită 01 la medicalul de urgență 06, o să-i calculăm stagiul de cotizare de la concediul de urgență?

Soluția specialistului:

Conform art. 3¹ din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, pentru a beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate,

persoanele prevăzute la art. 1 trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

a) să îndeplinească stagiul minim de asigurare necesar deschiderii drepturilor prevăzute la art. 2.

Drepturile prevăzute la art. 2 sunt:

a) concedii medicale și indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii;

b) concedii medicale și indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale;

c) concedii medicale și indemnizații pentru maternitate;

d) concedii medicale și indemnizații pentru îngrijirea copilului bolnav;

e) concedii medicale și indemnizații de risc maternal care se acordă persoanelor asigurate în condițiile prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 25/2004, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 7 din același act normativ stabilește că stagiul minim de asigurare pentru acordarea drepturilor prevăzute la art. 2 alin. (1) lit. a)-d) este de 6 luni realizate în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical.

Salariații au dreptul la anumite concedii medicale menționate la art. 9 și art. 31 din OUG nr. 158/2005 fără îndeplinirea condiției stagiului de cotizare. Concediul medical cod 01 nu face parte dintre concediile medicale ce se pot acorda fără stagiul de cotizare.

Prin urmare, în lipsa stagiului de cotizare, concediul medical cod 01 nu poate să fie plătit chiar dacă este acordat în continuarea unui concediu medical cod 06. O.U.G. nr. 158/2005 nu prevede că un concediu medical cod 01 se poate acorda fără stagiul de cotizare doar pentru că este acordat în continuarea unui concediu care nu necesită stagiul de cotizare.

Așadar, salariatul nu beneficiază de concediu medical cod 01 dacă nu are stagiul de cotizare. Stagiul de cotizare îl stabilești verificând dacă, în ultimele 12 luni anterioare lunii în care se acordă concediul medical cod 01, salariatul îndeplinește condiția stagiului de cotizare de cel puțin 6 luni.

Perioada în care salariatul a beneficiat de concediu medical cod 06 constituie stagiul de cotizare pentru acordarea concediului medical cod 01, dar această perioadă trebuie completată astfel încât să se obțină un stagiul de cotizare de minimum 6 luni în ultimele 12 luni anterioare lunii în care salariatul beneficiază de concediu medical cod 01.

Gestionarea accidentului de muncă în cazul unui angajat cu cumul de contracte

Un angajat cu contract de muncă cu timp parțial (cu funcția de bază la alt angajator) aduce concediu medical pentru accident de muncă (accidentul de muncă fiind provocat la firma unde are funcția de bază). Cum procedăm?

Soluția specialistului:

Concediul medical pentru accident de muncă este reglementat de Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale.

Acest act normativ, spre deosebire de OUG nr. 158/2005, nu reglementează posibilitatea ca salariatul să beneficieze de indemnizație de la toate locurile de muncă.

Mai mult, art. 37 alin. (3) din Legea nr. 346/2002 stabilește astfel:

Pentru situațiile în care persoana asigurată desfășoară activitatea la mai mulți angajatori, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă în urma unui accident de muncă sau boală profesională se achită o singură dată.

Pe cale de consecință, salariatul va beneficia de concediu medical și indemnizație aferentă doar de la locul de muncă unde s-a produs accidentul de muncă. La celălalt loc de muncă, salariatul va fi pontat absent motivat în baza unei copii a certificatului medical, veniturile vor fi zero lei, iar în formularul 112, salariatul va fi declarat cu ore suspendate.

Modalitatea de recuperare a indemnizației de carantină acordate necuvenit

Referitor la medicalele de carantină care au fost emise începând cu data de 01.08.2021 și plătite deja de companie, vă rugăm să ne ajutați cu o bază legală în temeiul căreia putem veni cu rectificativă și să reținem sumele acordate necuvenit începând cu a 6-a zi de medical.

Soluția specialistului:

Prin O.U.G. nr. 74/2021, la articolul 22, după alineatul (1), în O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, începând cu data de 01 august 2021, s-a introdus un nou alineat, alineatul (1¹), cu următorul cuprins:

(1¹) Prin excepție de la prevederile alin. (1), indemnizația prevăzută la art. 18 lit. b) se suportă pentru o perioadă de 5 zile din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, în cazul în care se instituie măsura carantinei la întoarcerea pe teritoriul României, pentru o persoană care s-a deplasat în interes personal într-o zonă în care la momentul deplasării exista epidemie, risc epidemiologic sau biologic, cu un agent înalt patogen, în condițiile stabilite prin normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 15/2018/1.311/2017, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel, în legătură cu deplasarea salariaților în interes personal pot exista două situații:

1. la data la care salariatul a ieșit de pe teritoriul României, statul în care s-a deplasat era încadrat în zona roșie: salariatul avea dreptul doar la 5 zile de indemnizație de carantină.

2. la data la care salariatul a ieșit de pe teritoriul României, statul în care s-a deplasat nu era încadrat în zona roșie, dar a fost încadrat în zona roșie până

la întoarcerea acestuia în țară: salariatul are dreptul la indemnizația de carantină pentru 14 zile.

Dacă angajatorul se află în prima situație și a plătit 14 zile de indemnizație de carantină, înseamnă că a făcut o plată nedatorată, așa cum se prevede în art. 256 alin. (1) din Codul muncii conform căruia: salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

Obligația de restituire poate fi îndeplinită de bunăvoie de către salariați prin predarea sumelor de bani nedatorate la casieria unității/virarea în cont. În cazul în care obligația de restituire nu este îndeplinită de bunăvoie, considerăm că angajatorul poate reține sumele acordate salariatului în mod necuvenit doar în baza unei hotărâri judecătorești.

Aceasta întrucât reținerea constituie o modalitate de executare silită, executare ce poate fi realizată numai în baza unui titlu executoriu, iar art. 169 alin. (1) din Codul muncii stabilește că nicio reținere din salariu nu poate fi operată în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

Referitor la obligația de restituire a salariatului, Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 274/2011, publicată în Monitorul Oficial nr. 355/23.05.2011, examinând excepția de neconstituționalitate a art. 272 alin. (1) din Codul muncii (actualul articol 256 alin. (1)) a stabilit că în cazul în care între salariat și angajator nu există un acord cu privire la restituirea sumelor nedatorate, obligația de restituire nu va putea fi stabilită decât pe cale judecătorească, la instanța competentă să soluționeze conflictul de drepturi respectiv, potrivit dispozițiilor art. 281 și următoarelor din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

Astfel, conform dispozițiilor legale, fie salariații restituie suma de bunăvoie, fie angajatorul se adresează instanței de judecată.

Cum se calculează numărul mediu de angajați în perioadele în care s-a aplicat măsura Kurzarbeit?

Care este modul de calcul al fondului de handicap pentru o lună în care au fost și 10 zile de Kurzarbeit?

Soluția specialistului:

Conform art. 2 din Instrucțiunea pentru aplicarea art. 78 din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap din 12.11.2008, aprobată prin Ordinul nr. 590/2008:

Art. 2. – (1) Numărul de angajați care se ia în calcul este numărul mediu de angajați din lună.

(2) Se determină numărul mediu lunar de salariați din fiecare lună ca medie aritmetică simplă rezultată din suma efectivelor zilnice de salariați din luna respectivă, inclusiv zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și alte zile în care, potrivit dispozițiilor legale, nu se lucrează, împărțită la numărul total de zile calendaristice.

În efectivele zilnice nu vor fi incluși salariații aflați în concediu fără plată, cei aflați în grevă, cei detașați la lucru în străinătate și nici cei ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate. Pentru fiecare zi de repaus săptămânal sau de sărbătoare legală se vor lua în calcul efectivele de salariați din ziua lucrătoare precedentă, cu excepția persoanelor al căror contract individual de muncă a încetat în acea zi.

(3) Salariații care nu sunt angajați cu normă întreagă vor fi incluși în numărul mediu proporțional cu timpul de lucru prevăzut în contractul individual de muncă.

În situația reducerii timpului de lucru în baza O.U.G. nr. 132/2020 (Kurzarbeit), salariații rămân angajați cu normă întreagă. Prin urmare, considerăm că salariații care au avut programul de lucru redus în baza O.U.G. nr. 132/2020 vor fi incluși în efectivele zilnice cu normă întreagă, și nu proporțional cu timpul lucrat.

Angajatorul nu poate revoca o decizie de sancționare comunicată deja celui sancționat

Colegii mei au folosit un referat care conținea o informație incorectă și, în baza acestei informații, au fost emise și actele de cercetare disciplinară pentru un angajat, inclusiv decizia de reducere a salariului pentru o lună. Putem anula decizia și să o refacem? Putem reface cercetarea pornind de la un referat corect?

Soluția specialistului:

Prin Decizia nr. 18/2016, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 767 din 30.09.2016, Înalta Curte de Casație și Justiție a admis un recurs în interesul legii prin care a statuat că, odată comunicată, decizia de concediere nu mai poate fi revocată. Această decizie este obligatorie pentru toate instanțele de judecată.

Înalta Curte a statuat astfel:

În interpretarea art. 55 lit. c) și art. 77 din Codul muncii, decizia de concediere poate fi revocată până la data comunicării acesteia către salariat, actul de revocare fiind supus exigențelor de comunicare corespunzătoare actului pe care îl revocă (decizia de concediere).

Astfel, angajatorul nu poate să revoce decizia

de concediere după ce aceasta a fost comunicată salariatului. În mod similar, decizia de sancționare nu poate fi revocată după ce a fost comunicată salariatului.

Prin urmare, dacă ați comunicat salariatului decizia de sancționare, aceasta nu mai poate fi revocată. Nulitatea deciziei de sancționare se constată doar de instanța de judecată.

Un salariat este trimis de angajator la un curs în alt oraș. Primește diurnă sau tichete de masă?

Un angajat este trimis de angajator la un curs în alt oraș față de locul de muncă. Cursul durează 8 h pe zi, 8 zile. Cum este pontat angajatul? Poate să fie pontat în delegație? Sau, dacă este pontat în formare profesională, i se acordă tichete sau diurnă?



Soluția specialistului:

Conform art. 196 și 197 din Codul muncii:

Art. 196. – (1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul

părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art. 197. – (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Astfel, în cazul în care salariatul se deplasează la un curs unde este trimis de angajator vorbim de formare profesională inițiată de angajator. Nu se acordă diurnă, întrucât salariatul nu este delegat/detașat, iar diurna este un drept care se aplică pe perioada delegării/detașării.

În consecință, atunci când formarea profesională este inițiată de angajator, contractul individual de muncă nu se suspendă, iar salariatul va beneficia de toate drepturile salariale inclusiv de tichete de masă.

I se poate plăti unui salariat un bonus după ce i-a încetat contractul de muncă?

Un angajat care a încetat activitatea în februarie 2021 avea dreptul la un bonus trimestrial care se calculează și se plătește de regulă în luna martie. La data plecării, angajatorul nu i-a plătit acest bonus (pentru că nu era calculat), dar dorește să facă acest lucru în martie 2021. Este corect ca angajatorul să readucă în statul de plată angajatul în luna martie doar pentru plata acestui bonus (având în vedere că la acea dată nu mai există o relație contractuală cu acesta) sau trebuie să se facă o declarație rectificativă la luna februarie cu includerea bonusului respectiv?

Soluția specialistului:

Conform Instrucțiunilor de completare a formularului 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”:

2.2. Declarația rectificativă se utilizează pentru:

- corectarea impozitului pe venit, precum și a contribuțiilor sociale datorate de angajatori și entități asimilate angajatorilor și reținute de către aceștia de la asigurați;

- modificarea unor elemente de identificare a asiguratului;

- modificarea unor date pe baza cărora se determină stagiile de cotizare și/sau punctajul asiguratului în sistemul public de pensii și/sau stagiile de cotizare realizate în sistemul asigurărilor pentru șomaj și/sau cuantumul indemnizației de șomaj care se calculează în conformitate cu dispozițiile legale, stagiile de cotizare realizate în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concedii și indemnizații și/sau cuantumul indemnizației de asigurări sociale de sănătate, inclusiv pentru situația când a fost omisă completarea unui/unor asigurat/asigurați sau în cazul în care asiguratul/asigurații a/au fost

înregistrat/înregistrați fără temei și este necesară anularea respectivei înregistrări;

- modificarea unor date privind persoanele asigurate care au beneficiat de certificate de concediu medical în luna/perioada de raportare, precum și a informațiilor referitoare la certificatele de concediu medical;



În situația expusă este necesară rectificarea formularului 112 și a statului de salarii aferente lunii martie, întrucât bonusul este aferent acestei luni. Nu se rectifică declarația aferentă lunii februarie, întrucât bonusul nu era aferent acestei luni.

În declarația 112, salariatul se declară la TIP de Asigurat 3.8. Persoane fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor și nu se mai regăsesc în raporturi juridice cu persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora, dar încasează venituri ca urmare a faptului că au avut încheiate raporturi juridice și respectivele venituri se acordă, potrivit legii, ulterior sau la data încetării raporturilor juridice.

Salariatul detașat în străinătate beneficiază de zile libere de sărbătorile legale?

Un angajat al unei societăți din România este detașat în Germania pentru două săptămâni. Toate drepturile salariale sunt plătite de către angajatorul din România. Dacă în această perioadă de două săptămâni în Germania sunt două sărbători legale care în România nu sunt, angajatul va beneficia de acestea? Și cum va fi pontat pe statul de plată al angajatorului din România?

Soluția specialistului:

Conform art. 6 din Legea nr. 16/2017 privind detașarea transnațională:

Salariații detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă prevăzute de legislația română și/sau de contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale, cu privire la:

- a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;
- b) durata minimă a concediilor anuale plătite;
- c) remunerația aplicabilă pe teritoriul României, inclusiv plata orelor suplimentare, cu excepția contribuțiilor prevăzute de Legea nr. 1/2020 privind pensiile ocupaționale;
- d) condițiile de punere la dispoziție a salariaților de către agenții de muncă temporară;
- e) sănătatea, securitatea și igiena în muncă;
- f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele

care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;

g) egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

h) condițiile privind cazarea salariaților, atunci când sunt oferite de angajator salariaților trimiși să exercite temporar lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu la un alt loc de muncă decât locul lor de muncă obișnuit;

i) indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru salariații obligați din rațiuni profesionale să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit din România sau în cazul în care aceștia sunt trimiși temporar de angajatorul lor de la locul lor de muncă obișnuit din România la un alt loc de muncă, în conformitate cu legislația națională sau contractul colectiv de muncă aplicabil.

Deși prevederile legale citate nu fac referire la zilele de sărbătoare legală, apreciem că salariații beneficiază de liber în zilele de sărbătoare legală reglementate de legea germană, întrucât aceștia beneficiază de condițiile de muncă stabilite de legislația statului în care sunt detașați.

În categoria condițiilor de muncă este inclusă atât durata timpului de muncă și a repausului, cât și salarizarea, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare.

Prin urmare, apreciem că se vor acorda zilele de sărbători legale din Germania, salariații fiind pontati în zile libere plătite.

Cum face un PFA dovada asigurării în sistemul de sănătate

Avem un salariat angajat cu CIM pe perioadă nedeterminată începând cu luna iulie. Anterior acestei perioade a fost PFA. În luna curentă are un concediu medical. Cu ce face dovada stagiului de cotizare pentru perioada cât a fost PFA pentru a putea beneficia de indemnizație pentru concediu medical?

Soluția specialistului:

Conform art. 1 din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate:

(2) Se pot asigura în sistemul de asigurări sociale de sănătate, pentru a beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, în

condițiile prezentei ordonanțe de urgență, persoanele fizice, altele decât cele prevăzute la alin. (1), pe bază de contract de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate.

Astfel, PFA este asigurată în sistemul pentru concedii și indemnizații dacă a încheiat contract de asigurare cu casa de sănătate și a plătit contribuția pentru concedii și indemnizații.

Prin urmare, pentru a lua în calcul perioada în care persoana fizică autorizată a obținut venituri din activități independente este necesar ca aceasta să prezinte angajatorului contractul de asigurare socială și dovada plății contribuției pentru concedii.

Instanța a decis Unui angajator i-a fost refuzată decontarea indemnizației Kurzarbeit. Ce a decis instanța

Prin O.U.G. nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă s-au reglementat măsuri atât pentru protejarea și sprijinirea angajatorilor, cât și pentru asigurarea unui nivel de protecție adecvată angajaților.

Aceste măsuri constau în posibilitatea de a reduce timpul de lucru al angajaților cu cel mult 80%

(în prezent) și acordarea unei indemnizații suportate din bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru timpul de lucru redus reprezentând 75% din drepturile salariale cuvenite.

Într-o speță, agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană a respins cererea angajatorului pentru decontarea indemnizației motivat de faptul că acesta nu efectuase înregistrările în ReviSal cu privire la reducerea timpului de muncă.

Angajatorul a contestat decizia agenției solicitând instanței de judecată să o anuleze și să oblige

agenția la plata indemnizațiilor aferente timpului de muncă redus.

Concluzia instanței de judecată a fost aceea că, „chiar admitând că n-au fost înscrise în ReviSal toate informațiile corespunzătoare modificării contractelor de muncă, referitoare timpul de muncă și/sau repartizarea programului de muncă cu timp parțial, competențele de verificare și sancțiunile sunt cele prevăzute de H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, iar nu refuzul de decontare a indemnizației prevăzute de O.U.G. nr. 132/2020“.

A mai arătat instanța de judecată că „este de principiu că legea trebuie interpretată în sensul în care poate avea efectele pentru care a fost adoptată, iar O.U.G. nr. 132/2020 a fost adoptată în scopul de a sprijini atât angajați, cât și angajatorii, veniturile ambelor categorii fiind afectate de contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2”.

Cu alte cuvinte, instanța de judecată a stabilit că neînregistrarea în ReviSal se sancționează contravențional conform H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților fără ca angajatorul să își piardă dreptul la decontarea indemnizației din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Prin urmare, instanța de judecată a anulat decizia prin care agenția teritorială a refuzat decontarea indemnizațiilor și a obligat-o pe aceasta să-i deconteze reclamantei sumele achitate angajaților în temeiul O.U.G. nr. 132/2020.

Din această speță nu trebuie să înțelegem că nu este obligatorie înregistrarea în ReviSal a reducerii timpului de lucru conform O.U.G. nr. 132/2020.

Aceste înregistrări constând în modificarea timpului de normă trebuie să fie efectuate, dar dacă din întâmplare s-a omis efectuarea înregistrărilor, motivarea instanței de judecată mai sus redată ne poate fi de ajutor.

Articole de specialitate

Situații în care un salariat poate fi concediat, deși nu a greșit cu nimic

O vânzătoare în alimentație publică face o boală transmisibilă de piele. Un șofer are episoade în care un picior îi amortește. O operatoare call center se confruntă cu pierderi de auz. Sunt situații nefericite în care, evident, oamenii în cauză nu au nicio vină, dar în care, la fel de evident, angajatorul trebuie să ia măsuri. Aceste situații intră sub incidența art. 61 lit. c) din Codul muncii.

Ce spune art. 61 lit. c)?

„Angajatorul poate dispune concedierea unui salariat 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“.

Atenție, nu vorbim aici despre **invaliditate**, caz în care raportul de muncă încetează prin pensionarea salariatului, și nici despre **incapacitate temporară de muncă**, pentru că atunci salariatul intră în concediu medical.

Vorbim despre **inaptitudine**, adică despre reducerea unora dintre capacitățile biologice ale angajatului, fapt care îl împiedică să își îndeplinească obligațiile de serviciu. Performanțele sale profesionale scad și acesta este unicul motiv

pentru care se poate ajunge la măsura concedierii. Altfel spus, întrebarea de bază este: în ce măsură capacitățile fizice/intelectuale pierdute sau diminuate sunt importante în executarea muncii?

Pentru că pierderea dexterității manuale nu este relevantă dacă persoana afectată ocupă un post ce presupune abilități de comunicare și cunoașterea de limbi străine. La fel cum starea depresivă nu este relevantă în cazul unei persoane care ambalează produse sau se ocupă de curățenie în spațiile unității.

Plus că este posibil ca diminuarea abilităților fizice și intelectuale să fie compensată cu un efort sporit din partea angajatului în cauză, astfel încât să nu se producă o scădere sensibilă a rezultatelor muncii sale, caz în care inaptitudinea nu mai intră în discuție.

Dacă însă scăderea performanțelor în muncă este evidentă, ba mai mult chiar, angajatul devine



un pericol pentru sine și pentru colegii săi, concedierea este necesară. Cu mențiunea că, în această situație, potrivit art. 64 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

Știați că aceeași abatere disciplinară poate fi sancționată în moduri diferite?

Într-adevăr, sancțiunea poate fi individualizată în funcție de angajatul care a săvârșit abaterea în cauză și de împrejurările în care s-a produs aceasta. Se ajunge astfel la situația ca doi angajați care au comis fix aceeași faptă să fie sancționați în mod diferit, unul putând fi concediat disciplinar, în timp ce al doilea să scape cu un simplu avertisment. Acest lucru este posibil grație art. 250 din Codul muncii, care prevede că gravitatea abaterii se apreciază în funcție de anumite criterii.

Art. 250 spune că, atunci când stabilește o sancțiune disciplinară, angajatorul trebuie să aibă în vedere 5 lucruri:

1) Împrejurările în care fapta a fost săvârșită

Astfel, contează dacă abaterea s-a produs pe un fond de oboseală (de exemplu, angajatul era la sfârșitul unei ture solicitante de noapte) sau de stres (tocmai își pierduse o rudă apropiată), contează de asemenea când și unde a avut loc abaterea în cauză: agresiunea fizică a unui coleg poate fi sancționată disciplinar dacă ea se produce la locul de muncă, nu însă dacă ea are loc după program, în afara unității.

2) Gradul de vinovăție a salariatului

Vinovăția se poate manifesta în mai multe feluri. Poate fi vorba, de exemplu, despre:

- Neglijență. Salariatul nu a prevăzut rezultatele faptei sale, deși putea și trebuia să le prevadă (a fumat într-un depozit și acesta a luat foc).
- Imprudență. Salariatul a prevăzut rezultatele faptei sale, dar a considerat că ele nu se vor produce (paznicul s-a culcat și în acest timp persoane neautorizate au pătruns în unitate).
- Intenție indirectă. Salariatul nu a urmărit producerea rezultatului păgubitor pentru angajator, dar a acceptat că acesta s-ar putea produce (a încălcat clauza de neconcurență și s-a angajat la un concurent al angajatorului).
- Intenție directă. Salariatul a urmărit tocmai producerea rezultatului păgubitor pentru angajator (a comis acte de insubordonare gravă, a sabotat activitatea în unitate).

3) Consecințele abaterii disciplinare

Putem vorbi aici, de exemplu, despre periclitarea siguranței unei persoane sau chiar despre vătămarea ei, ori despre producerea unui prejudiciu, cum ar fi distrugerea unui utilaj. De menționat însă că sancționarea disciplinară a unei fapte nu este condiționată de producerea vreunui prejudiciu.

4) Comportarea generală la serviciu a salariatului

Contează dacă salariatul este unul serios, conștiincios, interesat de bunul mers al unității și care are relații bune cu colegii și șefii. Sau din contră.

5) Eventualele sancțiuni disciplinare anterioare

Sancțiunile disciplinare anterioare vor fi luate în considerare doar pentru stabilirea comportamentului general al salariatului. Salariatul nu poate fi pedepsit pentru aceeași faptă de mai multe ori – potrivit art. 249 alin. (2) din Codul muncii, pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

Totuși, dacă din această succesiune de fapte rezultă o atitudine negativă față de disciplina în unitate, o nouă abatere va putea fi pedepsită cu o sancțiune mai severă, mergând până la concedierea disciplinară. Aceasta deoarece există riscul perpetuării unui asemenea comportament.

În consecință, având în vedere faptul că angajatorul are la dispoziție aceste criterii de individualizare a sancțiunii, se recomandă prevederea în Regulamentul Intern doar a faptelor care constituie abateri disciplinare, nu și a sancțiunilor aplicabile.

Sancțiunea aplicabilă în fiecare caz va fi apreciată de către angajator în funcție de circumstanțele în care abaterea a fost săvârșită. Ca urmare, este posibil și perfect legal ca doi salariați care au săvârșit abateri similare să fie sancționați diferit.

Activitatea obișnuită, de zi cu zi, la serviciu poate fi considerată formare profesională?

Dacă doriți să investiți în pregătirea unui angajat, îl trimiteți la cursuri de formare profesională pe cheltuiala dvs. și îl obligați printr-un act adițional la CIM ca o anumită perioadă de timp după aceea să nu plece din firmă – scopul fiind, evident, să beneficiați în

acest fel de ceea ce a învățat. Doar că formarea profesională se obține uneori automat, prin simpla desfășurare a activității de către angajat în compania dvs. Cum vă asigurați în acest caz că el nu va pleca, după ce a acumulat o serie de cunoștințe?

Formarea profesională a unui angajat este o investiție. Vreți să îi ridicați acestuia nivelul de pregătire pentru a-și putea îndeplini mai bine atribuțiile de serviciu și a putea ocupa în viitor un post nou, mai important, în cadrul firmei.

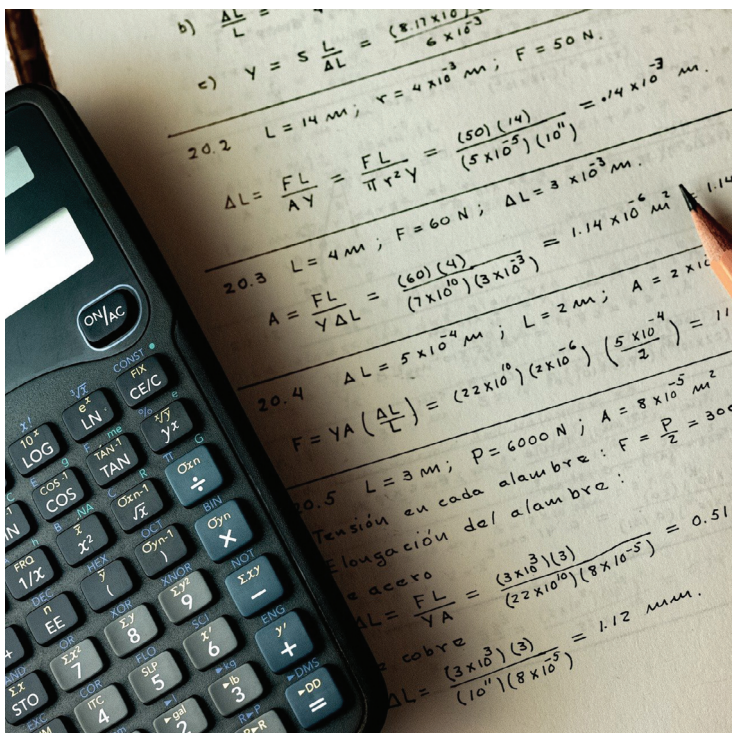
Și de-aceea semnați cu el o clauză de formare profesională care prevede că, la finele programului de pregătire, el are obligația de a utiliza în producție noile cunoștințe dobândite și de a continua să lucreze pentru companie un interval de timp stabilit contractual. Și că, în caz contrar, dacă pleacă mai devreme, trebuie să vă achite o anumită despăgubire.

Doar că, uneori, formarea profesională e mai subtilă. Salariatul dobândește o serie de abilități, cunoștințe și competențe pe căi informale, nu în sala de cursuri, ci chiar pe parcursul desfășurării activității, de la colegi, colaboratori, superiori etc.

E o situație care vă creează dificultăți, deoarece nu veți putea practic încheia o clauză prin care să vă protejați de posibilitatea demisiei salariatului. Așa se și explică de ce multe companii, cu precădere cele de mici dimensiuni, sunt utilizate de către salariați ca „rampe de lansare” în carieră, aceștia acumulând o serie de informații și cunoștințe pe parcursul executării contractului de muncă, dar nu în mod formal, prin ceea ce legea numește „formare profesională”.

Situația este și mai sensibilă dacă semnați cu angajatul o clauză de formare profesională și îl trimiteți în străinătate, la compania-mamă, pentru a se familiariza cu cultura organizațională și cu modul de lucru, dar, odată ajuns acolo, el este pus să lucreze efectiv. Mai este în acest caz vorba despre formare profesională? Salariatul mai are obligația să nu demisioneze o anumită perioadă de timp?

Instanțele au fost în repetate rânduri confruntate cu această situație, în care salariatul a contestat caracterul de „formare profesională” al activității desfășurate, arătând că el a muncit efectiv, deci nu este corectă solicitarea de a nu demisiona sau de a despăgubi firma în caz că o face (să acopere cheltuielile cu deplasarea,



cazarea, diurna etc.).

Iar soluțiile date au fost diverse. Unele instanțe au considerat că, în fapt, salariații au fost detașați, nu trimiși la formare profesională, deci interdicția demisiei nu este aplicabilă. Alte instanțe au considerat că, dimpotrivă, cea mai eficientă modalitate de formare profesională este chiar prin desfășurarea activității prevăzute în contractul de muncă, iar salariatul trimis în străinătate a dobândit o serie de cunoștințe la care altminteri nu ar fi avut acces.

Ce puteți face? Rezolvarea este următoarea: chiar dacă modalitatea de formare profesională presupune desfășurarea efectivă a activității trecute în contractul de muncă, asigurați-vă că această activitate are și o componentă teoretică. În felul acesta vă puneți la adăpost de riscul ca salariatul să pretindă că el doar a muncit și că nu a fost efectiv format profesional.

Granița dintre „muncă” și „formare profesională” este adesea subțire și de-aceea trebuie să puteți dovedi, cu mijloace clare, că salariatul a acumulat cunoștințe în mod organizat, sistematic, potrivit unei programe, de preferință cu finalitatea unei evaluări.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Câștigul salarial mediu lunar, în creștere



Câștigul salarial mediu nominal lunar a înregistrat creșteri în luna septembrie 2021 atât la nivel brut, cât și net. Astfel, câștigul salarial mediu nominal brut a fost 5.732 lei, cu 44 lei (+0,8%) mai mult decât în luna precedentă, august 2021. Iar câștigul salarial mediu nominal net a fost 3.517 lei, în creștere cu 30 lei (+0,9%) față de august.

Chiar și în comparație cu luna septembrie a anului anterior, câștigul salarial mediu nominal net din septembrie 2021 a crescut cu 5,9%, potrivit datelor Institutului Național de Statistică (INS).

Cele mai mari valori ale câștigului salarial mediu nominal net s-au obținut în activități de servicii în tehnologia informației, inclusiv activități de servicii informatice (8.578 lei), precum și în extracția petrolului brut și a gazelor naturale (8.217 lei), în timp ce valorile cele mai mici au fost înregistrate în hoteluri și restaurante (1.929 lei), urmate de fabricarea articolelor de îmbrăcăminte (2.015 lei).

Conform INS, nivelul câștigului salarial mediu net a crescut în majoritatea activităților din sectorul economic în septembrie 2021 comparativ cu august 2021 și a fost determinat de acordarea de prime ocazionale, drepturi în natură și ajutoare bănești, sume din profitul net și alte fonduri, inclusiv bilete de valoare. De asemenea, creșterile câștigului salarial mediu net s-au datorat și realizărilor de producție sau a încasărilor mai mari.

Cele mai semnificative creșteri ale câștigului salarial mediu net la nivel de secțiuni/diviziuni CAEN Rev.2 s-au înregistrat în septembrie 2021 comparativ cu august 2021 la fabricarea produselor de cocserie și a produselor obținute din prelucrarea țițeiului (14,8%), respectiv în extracția petrolului brut și a gazelor naturale (12%). La polul opus, **cele mai semnificative scăderi ale câștigului salarial mediu net** la nivel de secțiuni/diviziuni CAEN Rev.2 au fost înregistrate în alte activități extractive, cu 7,9 puncte procentuale, respectiv cu 7,2% în intermediieri financiare (cu excepția activităților de asigurări și ale fondurilor de pensii).

În sectorul bugetar se remarcă creșteri ale câștigului salarial mediu net în septembrie comparativ cu luna august atât în învățământ (+7,6%, ca urmare a reluării plății cu ora a cadrelor didactice), cât și în administrația publică, respectiv în sănătate și asistență socială (+0,5% fiecare).

Câștigul salarial mediu brut lunar este determinat prin raportarea sumelor brute plătite din fondul de salarii, din profitul net și alte fonduri (exclusiv sumele compensatorii, sumele plătite retroactiv ca urmare a câștigării în instanță a drepturilor bănești aferente anilor anteriori) la numărul mediu al salariaților.