

Retrospectiva legislativă a lunii martie 2022

➢ SSM



Completarea fişei de instruire individuală se va face *în format electronic* sau *olograf,* în funcţie de varianta de instruire aleasă, imediat după verificarea instruirii.

În funcţie de modalitatea stabilită de angajator prin regulamentul intern, fişa de instruire individuală se semnează olograf sau cu semnătură electronică, semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată.

Procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate pentru semnarea fişei de instruire individuală se regăsesc în contractul individual de muncă.

Angajatorul are obligaţia de a asigura trasabilitatea şi integritatea materialelor utilizate în cadrul fiecărei instruiri în format electronic a lucrătorului.

În cazul în care instruirea lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă se realizează în format electronic, fişa de instruire trebuie să fie semnată de către toate persoanele implicate în procesul de instruire, cu semnătură electronică, semnătură electronică avansată sau semnătură electronică calificată.

*(**HG nr. 259/2022**, pentru modificarea şi completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006)*

➢ Concedii medicale



Un nou tip de concediul medical a fost introdus în legislaţie, respectiv concediul pentru supravegherea şi îngrijirea copilului în vârstă de până la 18 ani, pentru care s-a dispus măsura carantinei sau a izolării în condiţiile Legii nr. 136/2020

Astfel, în cazul copilului pentru care s-a dispus măsura carantinei sau a izolării în condiţiile Legii nr. 136/2020, asiguraţii pentru care ***NU*** se dispune măsura carantinei sau a izolării au dreptul la concediu şi indemnizaţie pentru supravegherea şi îngrijirea copilului în vârstă de până la 18 ani.

Legea prevede de asemenea că indemnizaţiile la care au dreptul asiguraţii se acordă pe baza certificatului de concediu medical eliberat de medicul curant sau, după caz, de medicul de familie care a luat în evidenţă şi a monitorizat aceste persoane, pentru o perioadă stabilită în funcţie de evoluţia bolii şi durata monitorizării.

Durata de acordare a indemnizaţiei este corespunzătoare numărului de zile calendaristice aferente duratei concediului medical stabilite de medicul curant sau, după caz, de medicul de familie.

Cuantumul brut lunar al indemnizaţiei este de 100% din baza de calcul şi se suportă integral din bugetul Fondului naţional unic de asigurări sociale de sănătate.

*(**Legea nr. 73/2022**, pentru modificarea şi completarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate.)*

➢ Fiscalizarea veniturilor obţinute în legătură cu desfăşurarea activităţii în altă localitate



Începând cu veniturile aferente lunii mai:

- este clarificată categoria veniturilor obţinute în legătură cu desfăşurarea activităţii în altă localitate, acestea fiind reprezentate de: *indemnizaţia de delegare*, *indemnizaţia de detaşare*, *inclusiv indemnizaţia specifică detaşării transnaţionale*, *prestaţiile suplimentare primite de salariaţi în baza clauzei de mobilitate*, *precum şi orice alte sume de aceeaşi natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport şi cazare, primite de salariaţi potrivit legislaţiei în materie, pe perioada desfăşurării activităţii în altă localitate, în ţară sau în străinătate, în interesul serviciului*

- este introdus un plafon suplimentar pentru aceste venituri pentru a fi scutite de la plata impozitului pe venit, a CAS, CASS şi CAM; astfel, aceste venituri nu trebuie să depăşească:

(i) în ţară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizaţie, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităţilor şi instituţiilor publice, în limita a 3 remuneraţii prevăzute în raportul juridic;

(ii) în străinătate, 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 remuneraţii prevăzute în raportul juridic.

Plafonul aferent valorii a 3 remunerații prevăzute în raportul juridic se calculează prin raportarea celor 3 remunerații la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile din perioada deplasării.

În situația în care una dintre cele două valori ar fi depășită, diferența va fi asimilată venitului salarial și supusă impozitării.

Dispozițiile se aplică și pentru persoanele fizice care se află în situații similare, dar care nu sunt salariați, respectiv administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege

*(**Legea nr. 72/2022**, pentru anularea unor obligații fiscale și pentru modificarea unor acte normative)*

- **PLF**

Începând cu 11 martie 2022 a fost abrogată Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 129/2021 privind implementarea formularului digital de intrare în România.

Prin urmare, începând cu această dată nu mai există obligativitatea completării FLF, cu cel mult 72 de ore înainte de intrarea pe teritoriul României.

***(OUG nr. 22/2022**, pentru abrogarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 129/2021 privind implementarea formularului digital de intrare în România)*

av. Alina Savu
Partener