

Salariul minim brut va creste pentru a doua oara in acest an si va deveni, incepand de la 1 iulie, 800 de lei, ceea ce inseamna ca toti angajatorii care au salariati platiti cu minimul pe economie trebuie sa le mareasca acestora leafa de luna urmatoare.

Plata unor salarii mai mari nu este singura grija a patronilor, reglementarile legale impunandu-le acestora si cateva obligatii birocratice, care ignorate pot aduce amenzi de pana la 8.000 de lei.

Majorarea salariului minim pe economie la 800 de lei este prevazuta in [HG nr. 23/2013](#), actul normativ publicat la final de ianuarie, care prevedea cresterea salariala in doua etape:

- De la 700 la 750 de lei incepand cu 1 februarie
 - De la 750 la 800 de lei incepand 1 iulie.
 -
-

"De la 1 iulie salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata se stabileste la 800 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 168,667 ore in medie pe luna in anul 2013, reprezentand 4,74 lei/ora", se arata in HG nr. 23/2013.

Potrivit prevederilor legale, angajatorii care stabilesc salarii mai mici decat cel minim risca amenzi cuprinse intre 1.000 si 2.000 lei.

Pe langa plata salariului majorat, angajatorii au si obligatia de a raporta in Registrul de Evidenta a Salariatilor aceasta crestere salariala.

Act aditional, decizie colectiva sau niciun document?

Din cauza legislatiei neclare, inscrierea in Revisal a majorarii salariului minim nu scapa de controverse referitor la documentele care ar trebui sa justifice raportarea.

Spre exemplu, **Angelica Ene, Payroll Accountant la Accace**, [a explicat acum cateva luni pentru AvocatNet.ro](#) ca

angajatorii trebuie sa intocmeasca

acte aditionale pentru fiecare salariat

, aceasta fiind solutia cea mai putin riscanta in cazul unui control din partea inspectoratelor teritoriale de munca.

Specialistul in salarizare considera ca legislatia, asa cum este intocmita in momentul de fata, permite interpretari, astfel incat la nivelul inspectoratelor de munca nu exista o aplicare unitara a prevederilor.

"Desigur, este optiunea angajatorului, **in functie si de opinia reprezentantilor Inspectoratului Teritorial de care apartine** . Trebuie sa luam in

considerare faptul ca in functie de regiune pot exista interpretari diferite, iar in final, angajatorul se supune regulilor Inspectoratului Teritorial de care apartine, fiind institutia in masura sa aplice eventuale sanctiuni", a punctat Angelica Ene.

Aceasta a aratat ca nu este interzisa intocmirea unei decizii in locul unui act aditional la contractul de munca, insa oricare ar fi optiunea, angajatorul trebuie sa fie constient de interpretarile ce pot aparea, in conditiile in care Codul Muncii face totusi precizarea ca orice modificare a elementelor contractuale se face prin act aditional in termen de 20 de zile lucratoare de la data producerii efectelor.

Pe de alta parte, **Ana Stefanescu, doctor in dreptul muncii si lector universitar la Facultatea de Stiinte Juridice Sociale si Politice din cadrul Universitatii Dunarea de Jos Galati** , [este de parere](#) ca, din punct de vedere legal, angajatorul nu este

obligat sa incheie acte aditionale sau sa emita decizii atunci cand se majoreaza salariul minim brut, chiar daca aceasta practica este larg raspandita.

Stefanescu a argumentat pentru AvocatNet.ro ca in Codul muncii, art. 17 alin. 3 lit. k si alin. 5, se precizeaza ca "orice modificare" a salariului de baza "impune incheierea unui act aditional la contract, intr-un termen de 20 de zile lucratoare de la data aparitiei modificarii, **cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege**".

"Cum salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata se stabileste **prin hotarare de guvern**, nu este nevoie de acte aditionale in cazul majorarii lui", subliniaza lectorul universitar.

Ce spune inspectia Muncii?

Contact de AvocatNet.ro, inspectorul de serviciu al Inspectiei Muncii, care nu a vrut sa isi spuna numele, a declarat luni, 10 iunie, ca **nicio modificare in Revisal nu poate fi operata de la sine, ci trebuie sa fie facuta in baza unui document justificativ.**

Reprezentantul Inspectiei Muncii a aratat ca, daca firma are **un numar mic de salariati**, majorarea salariului ar trebui facuta prin **act aditional pentru fiecare salariat incadrat cu salariul minim pe economie.**

In schimb, daca exista mai multi angajati, documentul justificativ pentru operarea in Revisal poate fi si o **decizie colectiva care sa ii includa pe toti angajatii al caror salariu trebuie majorat la 800 de lei.**

Opinia institutiei centrale a fost impartasita si de inspectoratele teritoriale de munca. Reprezentantii ITM-uri din mai multe judete, printre care se numara Alba, Brasovul sau Constanta, sunati prin sondaj de AvocatNet.ro, au oferit reglementarilor legale **exact aceeasi interpretare ca inspectia Muncii**.

Mai mult chiar, argumentatia oferita de Ana Stefanescu a fost **respinsa atat de inspectoratele teritoriale contactate de noi, cat si de Inspectia Muncii.**

Spre exemplu, **Puiu Horatiu, seful Serviciului Control Relatii de Munca din cadrul ITM Alba**, a explicat ca modificarea in Revisal nu se poate face fara un act justificativ si pentru ca **angajatorul are obligatia de a informa salariatul despre modificarile intervenite la nivelul salariului.**

"Si cum sa faci altfel aceasta informare, daca nu pe baza unui act additional sau a unei decizii colective?", a intrebat retoric inspectorul.

Puiu Horatiu este si singurul functionar care ne- a precizat ca **decizia colectiva trebuie intocmita numai atunci cand exista un contract colectiv de munca, incheiat la nivel de societate.**

Atentie! Atat specialistul din mediul privat, Angelica Ene, cat si reprezentantii ITM cu care am discutat au atras atentia ca angajatorul este obligat sa **anexeze la dosarul personal al salariatului** un exemplar al actului additional sau copie a deciziei colective de majorare a salariului.

In cat timp transmitem in Revisal? Alte neclaritati "intra in scena"

Nici perioada de timp pe care angajatorii o au la dispozitie pentru transmiterea modificarilor de salariu in registrul de evidenta a salariatilor nu este suficient de clara.

In timp ce **toti inspectorii cu care am discutat au precizat ca modificarile de salarii trebuie raportate in 19 zile lucratoare**, reglementarile legale par sa ii contrazica partial.

Va reamintim ca HG nr. 500/2011, actul normativ care reglementeaza Registrul de Evidenta a

Salariatul, prevede ca orice modificare a salariului se înregistrează în registru cel târziu în ziua lucrătoare anterioară împlinirii termenului de 20 de zile lucrătoare. Însa, același text al HG 500/2011 prevede și o excepție de la acest termen limită pentru înscrierea modificării salariului în Revisal, în anumite situații.

„Excepție fac situațiile în care modificările se produc ca urmare a unei hotărâri judecătorești sau ca efect al unui act normativ când înregistrarea în registru se face în ziua în care angajatorul se prezuma, potrivit legii, că a luat cunoștința de conținutul acestora”, stabilește excepția menționată.

Astfel, **termenul pare să difere în funcție de documentul întocmit de angajator care stă la baza raportării salariului majorat în Revisal.**

Mai exact, dacă angajatorii aleg **variantele actelor adiționale**, atunci se aplică **regula generală și nu excepția**,

deci modificarea salariului minim în Revisal trebuie înregistrată în Revisal în **maximum 19 zile lucrătoare, adică până în 25 iulie 2013**

, având în vedere prevederea de la art.17 alin.5 din Codul muncii: "Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă (salariul este unul dintre elementele vizate – n.red) impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării".

În schimb, atunci când **se întocmesc decizii colective**, termenul pare să fie unul mai strâns, din moment ce excepția de la regulă, menționată anterior, nu prevede prea clar care este data la care se prezuma că angajatorul a luat cunoștința de conținutul actului normativ.

** sursa : avocatnet.ro