

Considerații generale privind sistemul de salarizare

Dumitru VIERIU,
doctor în drept, avocat,
Baroul București, România

SUMMARY

The payroll system includes all the rules which establish the principles, objectives, forms of wage and the necessary tools for control. At the same time, the payroll system comprises the means, methods and instruments for implementation, by determining the conditions of establishment and the provision of salaries.

Definirea sistemului de salarizare. Salarizarea muncii trebuie privită ca o categorie economică, ea fiind, în primul rând, un echivalent valoric al muncii prestate de către salariați în cadrul raporturilor de muncă, mai exact, prețul acesteia. Totodată, ea constituie operațiunea de plată a muncii ce a făcut obiectul contractului individual de muncă.¹ În același timp, salarizarea muncii reprezintă o instituție juridică alcătuită din formele și normele legale și convenționale care reglementează salarizarea muncii.

Principalele izvoare ale sistemului de salarizare sunt contractele individuale de muncă și contractele colective de muncă, atât la nivelul unităților, grupurilor de unități și ramurilor, cât și cele de la nivel național. Pe plan legislativ, cadrul juridic al sistemului de salarizare a fost definit de un însemnat număr de acte normative, din care principale sunt:²

- Constituția României (art. 38);
- Codul Muncii, titlul IV, capitolele I, II, III, IV;
- Legea nr. 32/1991 privind impozitul pe salarii, cu modificările ulterioare și Hotărârile de Guvern date în aplicarea acesteia.

Sistemul de salarizare a muncii constituie atât o instituție economică, cât și una juridică. Sistemul de salarizare asigură aplicarea în practică a cerințelor legilor economice în raporturile de muncă.³ El reprezintă o însemnată pârgie economică pentru stimularea oamenilor în sporirea producției și a productivității muncii.

Pe plan juridic, sistemul de salarizare a muncii este ansamblul normelor prin care

sunt stabilite principiile, obiectivele, elementele și formele salarizării muncii, reglementând, totodată, și mijloacele, metodele și instrumentele de îndeplinire a acestora, prin determinarea condițiilor de stabilire și de acordare a salariilor.

După unii autori, sistemul de salarizare constituie ansamblul reglementărilor, normelor și practicilor recunoscute prin care partenerii sociali (organizațiile patronale și sindicale, pe de o parte, și statul, pe de altă parte) stabilesc principiile, obiectivele, elementele, formele și regimul de salarizare a muncii, precum și modalitățile și instrumentele de realizare a acestora.

Sistemul de salarizare cuprinde următoarele⁴ elemente:

- componentele salariului;
- formele de salarizare;
- modalitățile de salarizare în diferite domenii de activitate;
- măsurile de protecție socială cuprinse în sistemul de salarizare;
- modalitățile de plată și de impozitare a salariului;
- modalitățile de soluționare cu privire la salarizare.

Dreptul la salariu este considerat corolarul dreptului la muncă, el este afirmat în Declarația Universală a Drepturilor Omului, conform căreia cel care muncește are dreptul la un salariu echitabil și care să-i asigure lui și familiei sale o existență conformă cu demnitatea umană.

Conform Codului Muncii, în art. 154, alin.

(1), salariul este definit ca reprezentând contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

Cuvântul *salariu*⁵ își are originea în latinescul *salarium* care, la origine, semnifica rația de sare alocată unui soldat; ulterior această noțiune a fost extinsă și utilizată pentru a exprima prețul plătit cetățenilor liberi care prestată diferite activități în folosul altor persoane.

Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani. Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor. Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau colective între angajator și salariații sau reprezentanți ai acestora.

Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea calității confidențialității.

Elementele salariului. Salariul cuprinde salariul de bază, adaosurile și sporurile la salariul de bază.⁶

Salariul de bază nu este altceva decât partea principală a salariului total, ce se cuvine persoanei încadrate pentru munca prestată conform pregătirii pe care o are, într-un anumit loc de muncă. Salariul de bază se stabilește pentru fiecare salariat, în raport cu calificarea, importanța, complexitatea lucrărilor ce revin postului în care este încadrat, cu pregătirea și competența profesională.

Adaosurile și sporurile la salariul de bază formează partea variabilă a fiecărui salariat pentru timpul în care munca este prestată în anumite condiții deosebite dacă experiența dobândită pe durata vechimii în muncă se concretizează în creșterea economică a muncii prestate.

Principiile sistemului de salarizare. În literatura de specialitate au fost stabilite mai multe principii ale sistemului de salarizare. După unii autori, sunt evidențiate patru principii:⁷

- cointeresarea fiecărui salariat în sporirea eficienței economice individuale printr-o reală motivație a muncii;
- creșterea ponderii părții variabile în totalul veniturilor din salarii;
- stabilirea sistemului de salarizare prin negocieri colective;

- asigurarea protecției sociale a salariaților.

Un alt autor consideră că la baza sistemului de salarizare stau șase principii de bază, astfel:⁸

- a) salarizarea diferențiată după cantitatea muncii;
- b) la muncă egală salariu egal;
- c) salarizarea diferențiată după calificarea profesională;
- d) salarizarea diferențiată în funcție de calitatea muncii;
- e) salarizarea diferențiată în funcție de condițiile de muncă;
- f) caracterul confidențial al salariului.

După alt autor, principiile sistemului de salarizare se pot sistematiza astfel:

- la muncă egală salariu egal;
 - diferențierea salarizării după nivelul studiilor, în raport cu funcția îndeplinită și condițiile de muncă, cantitatea și calitatea muncii după performanța individuală, în funcție de sistemul de activitate;
 - stabilirea prin act normativ a salariului minim brut pe țară;
 - stabilirea, de regulă, a sistemului de salarizare și a salariilor în mod concret, prin negocierea colectivă sau individuală.
- După alți autori, principiile sistemului de salarizare⁹ se grupează astfel:
- principiul negocierii salariilor;
 - principiul egalității de tratament, la muncă egală, salariu egal;
 - principiul diferențierii salariilor în raport cu nivelul studiilor, funcția îndeplinită, cantitatea și calitatea muncii, condițiilor de muncă;
 - principiul indexării și compensării salariilor;
 - principiul confidențialității.

Formele de salarizare. Prin formele de salarizare se înțeleg acele mijloace și procedee prin care se comensurează munca prestată în cadrul contractului individual de muncă, se cuantifică rezultatele ei și, în raport cu acestea, se stabilesc drepturile salariale cuvenite persoanelor respective.¹⁰ După unii autori, forma de salarizare reprezintă o modalitate de evaluare și de determinare a muncii salariaților și, în piață stabilă, în practica salarizării din întreprinderile industriale,

au fost stabilite următoarele forme de salarizare:

- salarizarea după timpul lucrat;
- salarizarea în acord;
- salarizarea după timpul alocat;
- salarizarea de tip premial.

Salarizarea după timpul lucrat este cea mai veche formă de salarizare, fiind ușor de administrat. În această formă, salariul se calculează și se plătește în raport cu timpul efectiv în care s-a prestat munca. Salariul este proporțional cu timpul lucrat și nu este raportat la rezultatele cantitative ale muncii prestate. Această formă de salarizare este practică la locurile de muncă unde munca nu poate fi normată pentru a se stabili exact timpul normal de executare a unei lucrări.

Salarizarea în acord este practică sub toate cele patru forme ale sale: în acord direct ori global, în acord regresiv și în randament controlat, această formă de salarizare a apărut în țări cu o economie dezvoltată, cum sunt: Statele Unite și Franța, în locurile unde munca este organizată la bandă.

Salarizarea după timpul alocat reprezintă, în fapt, o salarizare după norma de timp, această formă de salarizare fiind asemănătoare cu plata în acord după numărul pieselor realizate, întrucât în ambele sisteme plata este direct proporțională cu munca prestată.

Forma de *salarizare de tip premial* este aplicată, îndeosebi, în Franța și constă în acordarea unor premii ca suplimente menite să stimuleze obținerea unor performanțe superioare.

În România, sunt aplicate două mari forme de salarizare: salarizarea în funcție de rezultatele muncii sau în acord, cu toate variantele pe care acestea le presupun, și salarizarea după timp sau în regie.

Formele de salarizare se pot combina între ele.¹¹ Sistemul de salarizare și formele de salarizare, ca regulă, sunt diferite de la o unitate economică la altă, fiind stabilite prin contractele de muncă. Din punct de vedere juridic, normele de muncă se elaborează de către angajatori, cu acordul organizațiilor sindicale corespunzătoare și constituie o anexă la contractul colectiv de muncă.

Salariile de bază sunt fixate între anumite limite, mai exact între un coeficient de mul-

tiplicare minim și maxim. La încadrarea în muncă într-o instituție publică sau orice altă unitate bugetară s-a prevăzut că salariul de bază stabilește între aceste limite, apoi anual se reevaluează, putând fi în cadrul aceluiași limite, menținut ori redus, conform legii.

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată,¹² corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărârea Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul, în care programul normal de muncă este mai mic de 8 ore pe zi, salariul de bază minim brut pe țară se raportează la numărul mediu de ore lunar, potrivit programului legal de lucru aprobat. Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.

Categorii de salarii. *Salariul nominal și salariul real.*¹³ Salariul nominal și salariul real reprezintă categorii economice ale salariului.

Salariul nominal constă în suma de bani pe care salariatul o primește efectiv pentru munca depusă.

Salariul real reprezintă cantitatea de bunuri și servicii pe care le pot dobândi persoanele fizice cu salariul nominal.

În mod normal, raportul dintre salariul nominal și salariul real trebuie să fie același, adică, în diferite perioade cu aceeași sumă de bani primită pentru munca prestată să se poată procura aceeași cantitate de bunuri și servicii. Dar sunt numeroase situațiile când cu același salariu nominal sau chiar cu unul mai mare sunt cumpărate mai puține bunuri de primă necesitate, în realitate, salariul real scade, ceea ce, evident, afectează nivelul de viață al salariaților și al familiilor lor. Este ceea ce se întâmplă în țara noastră. Salariile nominale au crescut spectaculos, dar prețurile de consum s-au ridicat într-o măsură mult mai mare.

Salariul minim brut pe țară. Prin salariul minim se înțelege nivelul de remunerație sub care nu se va putea coborî nici un drept, nici în fapt indiferent care ar fi modul său de calcul; este salariul care, în fiecare țară, are forța legii și care ar fi modul său de calcul; este salariul care, în fiecare țară, are forța legii și care este aplicabil sub pedeapsa sancțiunilor penale sau a altor sancțiuni specifice.

Salariul minim este salariul considerat ca suficient pentru satisfacerea necesităților vitale de alimente, îmbrăcăminte, educație, ale salariaților, ținând cont de dezvoltarea economică și culturală a fiecărei țări.

Confidențialitatea salariilor. Acest principiu este prevăzut de art. 1, alin. (6) din Legea nr. 14/1991, conform căruia „salariul de bază, adaosurile și sporurile sunt confidențiale”.

El derivă din caracterul individual, personal, al contractului individual de muncă, din principiul negocierii directe a salariului.¹⁴ Confidențialitatea joacă un rol stimulator pentru salariați și permite patronului să plătească salarii, conform performanțelor individuale și rezultatelor muncii fiecăruia, fără convulsii și invidii la locul de muncă.

În unele contracte colective de la nivelul unităților este menționată expres confidențialitatea. Se prevede, de asemenea, sancționarea disciplinară, inclusiv cu desfacerea contractului de muncă, a persoanelor cu atribuții de serviciu în domeniul salarizării care nu respectă principiul confidențialității salariilor.

Plata salariilor. În temeiul art.161, alin. (1) din Codul Muncii, salariul se plătește în bani, cel puțin, o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz. Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar, în cazul în care această modalitate este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

Salariul se plătește direct titularului sau unei persoane împuternicite de acesta. În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestora.¹⁵

Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori, conform legii.

Plata salariilor se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente nejustificate, care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit. Statele de plată, precum și celelalte documente justificative, se păstrează și se arhi-

vează de către angajator în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii. Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune, interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Impozitul pe venituri din salarii. Conform art. 4 din Ordonanța Guvernului nr. 73/1999, printre categoriile de venituri care se supun impozitului pe venit se află și veniturile din salarii.

Sunt considerate venituri din salarii toate veniturile în bani și / sau în natură, obținute de o persoană fizică ce desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor sau de forma sub care ele se acordă, inclusiv indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă, de maternitate și de concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani.

În categoriile de venituri supuse impozitului se cuprind și orice avantaje în bani și /sau în natură primite de o persoană fizică, cu titlu gratuit sau cu plata parțială, precum și folosirea în scop personal a bunurilor și drepturilor aferente desfășurării activității.

Din salariu se reține și *contribuția de asigurări sociale*,¹⁶ condiție esențială pentru dobândirea dreptului la pensie și alte prestații de asigurări sociale.

Angajatorii, indiferent de forma de proprietate, vor depune în bancă, odată cu documentația pentru plata salariilor și a altor venituri ale asiguraților, și documentele pentru plata contribuțiilor datorate bugetului asigurărilor sociale de stat, plățile efectuându-se simultan, sub contul bancar.¹⁷

În cazul neachitării la termen a contribuțiilor datorate bugetului asigurărilor sociale de stat, casele teritoriale de pensii vor proceda la aplicarea măsurilor de executare silită pentru încasarea sumelor cuvenite, conform dispozițiilor legale privind executarea creanțelor bugetare.

Contribuția pentru asigurările sociale de sănătate. Toți cetățenii români cu domiciliul în țară sunt supuși asigurării obligatorii de sănătate. În cazul salariaților angajați la persoanele fizice sau juridice există obliga-

ția plății unei contribuții bănești lunare, sub forma unei cote din veniturile salariale brute.

Contribuția se reține de angajator în cota prevăzută, raportată la fondul de salarii și se virează la casele de asigurări de sănătate teritoriale, cu excepția angajatorilor prevăzuți în Ordonanța Guvernului nr. 56/1998 care virează contribuțiile la Casa Asigurărilor de Sănătate a Apărării Publice, Siguranței Naționale și Autorității Judecătorești.

Contribuția la fondul privind ajutorul de șomaj. În conformitate cu dispozițiile art. 22 din Legea nr.1/1991 privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională și a alocației de sprijin are și următoarele surse:

- o cotă de 5% aplicată asupra fondului de salarii realizat lunar, în valoare brută, de persoanele fizice și juridice române și străine cu sediul în România care angajează personal străin;

- o contribuție de 1% din salariul de bază lunar de încadrare brut, plătit de salariații persoanelor fizice și juridice.

*Contribuția la Fondul special de susținere a învățământului de stat.*¹⁸ Acest fond are ca

principală sursă o cotă de 2% aplicată asupra fondului de salarii brut realizat lunar de regiile autonome, societățile comerciale, companiile naționale, instituțiile naționale de cercetare-dezvoltare în România, de reprezentanțele din România ale societăților străine cu sediul în România, de reprezentanțele din România ale societăților străine care angajează pe România.

Contribuția la Fondul special de solidaritate socială pentru persoanele cu handicap. Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/1999 a fost instituit Fondul special de solidaritate socială pentru persoanele cu handicap.

Una dintre sursele principale ale acestui fond o constituie cota de 3% aplicată fondului de salarii realizat lunar, inclusiv asupra câștigurilor realizate lunar de colaboratori persoane fizice, de către agenții economici, organizațiile cooperatiste, organizate și amenajate potrivit cerințelor persoanelor cu handicap, în vederea desfășurării activităților acestor persoane, cu eliminarea oricărui impediment.

NOTE

¹ Eufemia Vieriu, Dumitru Vieriu, *Dreptul muncii*, Editura Lucman, București, 2004, pag. 398.

² *Ibidem*, pag. 398.

³ Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, Editura Rosetti, București, 2004, pag. 547.

⁴ Valer Dorneanu, Gheorghe Bădică, *Dreptul muncii*, Editura Lumina Lex, București, 2002, pag. 469.

⁵ Eufemia Vieriu, Dumitru Vieriu, *op. cit.*, pag. 340.

⁶ Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, volumul I, Editura Lumina Lex, București, 2003, pag. 296.

⁷ Alexandru Țiclea, *op. cit.*, pag. 549.

⁸ Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.*, pag. 298.

⁹ Liviu Filip, *Curs de dreptul muncii*, Casa de editură Venus, Iași, 2003, pag. 321.

¹⁰ Constantin Belu, *Dreptul muncii*, Editura Universitaria, Craiova, 2007, pag. 328-330.

¹¹ Constantin Belu, *op. cit.*, pag. 332.

¹² Eufemia Vieriu, Dumitru Vieriu, *op. cit.*, pag. 404.

¹³ Alexandru Țiclea, *op. cit.*, pag. 552.

¹⁴ Valer Dorneanu, Gheorghe Bădică, *op. cit.*, pag. 471.

¹⁵ Eufemia Vieriu, Dumitru Vieriu, *op. cit.*, pag. 405.

¹⁶ Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul Muncii*, ediția a II-a, Editura All Beck, București, 2004, pag. 175-179.

¹⁷ Alexandru Țiclea, *op. cit.*, pag. 549.

¹⁸ Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Dreptul Muncii*, Editura All Beck, București, 2005, pag. 278.

BIBLIOGRAFIE

1. Eufemia Vieriu, Dumitru Vieriu, *Dreptul muncii*, Editura Lucman, București, 2004.
2. Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, Editura Lumina Lex, București, 2003, pag. 294-304.
3. Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, Editura Rosetti, București, 2004.
4. Valer Dorneanu, Gheorghe Bădică, *Dreptul muncii*, Editura Lumina Lex, București, 2002.
5. Constantin Belu, *Dreptul muncii*, Editura Universitaria, Craiova, 2007.
6. Liviu Filip, *Curs de dreptul muncii*, Casa de editură Venus, Iași, 2003.
7. Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Dreptul Muncii*, Editura All Beck, București, 2005.
8. Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul Muncii, Ediția a II-a*, Editura All Beck, București, 2004.

Prezentat: 28 martie 2012.

E-mail: bajenaru@rambler.ru