

dreptul muncii - modificări legislative publicate în decembrie 2020

Legea nr. 278/2020 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1166 din 02 decembrie 2020, intrând în vigoare începând cu data de 05 decembrie 2020.

Prin această Lege a fost aprobată Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 147/2020, fiind aduse următoarele modificări și completări:

- a fost introdusă o nouă condiție ce trebuie îndeplinită de către părinți pentru a putea beneficia de zilele libere [condiție ce trebuie îndeplinită în mod cumulativ alături de celelalte prevăzute la art. 1 alin. (2)], și anume ca locul de muncă ocupat să nu permită munca la domiciliu sau telemunca;
- se stabilește că, indiferent dacă activitățile didactice au fost sau nu limitate ori suspendate, beneficiază de zile libere și părintele sau reprezentantul legal al cărui copil, cu vârsta de până la 12 ani, înscris în cadrul unei unități de învățământ sau de educație timpurie antepreșcolară, suferă de o boală cronică;
- se instituie o excepție de la regula instituită conform căreia angajatorul este obligat să acorde zile libere dacă angajatul solicită acest drept; astfel, pentru următoarele categorii de salariați, zilele libere se acordă numai cu acordul angajatorului: din unitățile sistemului energetic național; din unitățile operative de la sectoarele nucleare; din unitățile cu foc continuu; din unitățile de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice; din rețeaua de transport feroviar; din unitățile care asigură transportul în comun și serviciul de salubritate a localităților, aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă; din unitățile de comerț alimentar, servicii financiare, distribuție de carburanți, producție și distribuție de medicamente și echipamente sanitare, precum și personalul din unitățile farmaceutice;
- de asemenea, dacă unul dintre părinți își desfășoară activitatea în unul dintre domeniile enumerate mai sus, acesta are dreptul la o majorare acordată suplimentar drepturilor salariale convenite, în cuantum de 75% din salariul de bază/ salariul de funcție/ soldă de funcție corespunzătoare unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat corespunzător numărului de zile lucrătoare.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 211/2020 privind prelungirea aplicării unor măsuri de protecție socială adoptate în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului 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 a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1189 din 07 decembrie 2020, în vigoare de la aceeași dată.

Potrivit prevederilor O.U.G. nr. 211/2020, s-a prelungit până la data de 30 iunie 2021 termenul de acordare a indemnizațiilor de care beneficiază salariații pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorilor ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, același termen prelungit fiind stabilit și pentru acordarea indemnizațiilor de care beneficiază profesioniștii și persoanele care au încheiate convenții individuale de muncă în baza Legii nr. 1/2005 care întrerup activitatea ca urmare a efectelor coronavirusului SARS-CoV-2.

Totodată, sunt aduse următoarele modificări Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020:

- prin derogare de la prevederile art. 8 alin. (1) și art. 112 alin. (1) din Codul muncii, în cazul reducerii temporare a activității determinate de instituirea stării de urgență/ alertă/ asediu, în condițiile legii, angajatorii pot reduce timpul de muncă al salariaților cu cel mult 80% din durata lunară calculată prin raportare la durata prevăzută în contractul individual de muncă, cu informarea și consultarea sindicatului, a reprezentanților salariaților sau a salariaților, după caz, anterior comunicării deciziei salariatului (în reglementarea anterioară pragul era de 50% din durata zilnică, săptămânală sau lunară);
- se prevede că reducerea timpului de muncă în cazul reducerii temporare a activității determinate de instituirea stării de urgență/ alertă/ asediu, se stabilește prin decizia angajatorului pentru o perioadă de cel puțin 5 zile lucrătoare, lunar (în vechea reglementare numărul minim de zile era 5 zile lucrătoare consecutive);
- referitor la interdicția de angajare de personal pentru prestarea unor activități identice ori similare cu cele prestate de către salariații al căror timp de muncă a fost redus, precum și interdicția de subcontractare de activități desfășurate de salariații al căror timp de muncă a fost redus, acestea se raportează strict la locurile de muncă în care salariații își desfășoară efectiv activitatea, situate în perimetrul asigurat de angajator, la nivelul cărora se aplică măsura reducerii timpului de muncă.

Hotărârea Guvernului nr. 1046/2020 privind completarea Hotărârii Guvernului nr. 719/2020 pentru aprobarea procedurii de decontare și de plată a sumelor acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului 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 a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1199 din 09 decembrie 2020, în vigoare de la aceeași dată.

Noua Hotărâre reglementează prelungirea, până la 30 iunie 2021, a acordării măsurilor prevăzute de **art. 1 alin. (1)** – reducerea timpului de muncă de către angajatori determinate de instituirea stării de urgență/ alertă/ asediu și **art. 3 alin. (1)** – reducerea timpului de muncă determinate de instituirea stării de urgență/ alertă/ asediu în cazul profesioniștilor și persoanelor care au încheiate convenții individuale de muncă în baza Legii nr. 1/2005 din O.U.G. nr. 132/2020.

De asemenea, se stabilește că în perioada 1 ianuarie 2021-30 iunie 2021, măsura prevăzută de art. 3 alin. (1) din O.U.G. nr. 132/2020 se aplică profesioniștilor și persoanelor care au încheiate convenții individuale de muncă în baza Legii nr. 1/2005 care au beneficiat de indemnizația prevăzută la art. XV alin. (1) din O.U.G. nr. 30/2020.

Legea nr. 282/2020 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului 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 a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1201 din 09 decembrie 2020, intrând în vigoare începând cu 12 decembrie 2020.

Legea nr. 282/2020 aprobă O.U.G. nr. 132/2020, cu următoarele modificări:

- sunt modificate condițiile în care se poate dispune reducerea temporară a timpului de muncă determinate de instituirea stării de urgență/ alertă/ asediu, în condițiile legii, astfel: această măsură se poate decide pe perioada stării de urgență/ alertă /asediu, precum și pe o perioadă de până la 3 luni de la data încetării ultimei perioade în care a fost instituită starea de urgență/ alertă/ asediu; în plus, se revine la pragul maxim de 50% din durata zilnică (săptămânală sau lunară) până la care angajatorii au posibilitatea reducerii timpului de muncă a salariaților;
- se stabilește că sumele suportate inițial de către angajator pentru plata indemnizației pe durata reducerii timpului de muncă urmează a fi decontate **în cel mult 5 zile** de la emiterea deciziei Agenției pentru ocuparea forței de muncă conținând constatarea că documentele depuse de angajator îndeplinesc condițiile cerute de lege;
- au fost introduse documentele ce trebuie depuse de angajator pentru decontarea sumelor acordate ca indemnizație salariaților pe durata reducerii timpului de muncă, alături de procedura de decontare;
- se prevede că perioadele în care angajații beneficiază de reducerea timpului de muncă și de indemnizația aferentă acestei măsuri, **constituie stagiul asimilat în sistemul asigurărilor pentru șomaj** și se ia în calcul la stabilirea stagiului de cotizare de minimum 12 luni în ultimele 24 de luni premergătoare datei înregistrării cererii pentru indemnizația de șomaj acordată;
- se stabilește că sprijinul financiar de 2.500 Lei acordat angajatorilor pentru fiecare telesalarat în scopul achiziționării de pachete de bunuri și servicii tehnologice necesare desfășurării activității în regim de telemuncă se acordă, în ordinea depunerii solicitărilor, până la 31 decembrie 2020, și pentru angajații care au lucrat în regim de telemuncă în perioada stării de alertă (deci nu doar în perioada stării de urgență) pentru cel puțin 15 zile lucrătoare.

Hotărârea Guvernului nr. 1065/2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 14 decembrie 2020, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1215 din 11 decembrie 2020, în vigoare de la aceeași dată.

Prin Hotărârea Guvernului nr. 1065/2020 s-a decis prelungirea stării de alertă, pe teritoriul României începând cu data de 14 decembrie 2020 pentru alte 30 de zile.

Prin Hotărâre este menținută obligativitatea purtării măștii de protecție în spațiile publice (închise sau deschise, astfel cum Legea nr. 55/2020 a fost modificată prin O.U.G. nr. 192/2020), spațiile comerciale, mijloacele de transport în comun și la locul de muncă.

De asemenea, pentru toate instituțiile și operatorii economici publici sau privați, se menține obligația de a dispune organizarea muncii la domiciliu sau în regim de telemuncă, acolo unde specificul activității permite, în condițiile art. 108-110 din Codul muncii, precum și ale celor stabilite prin Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă.

În situația în care nu se poate desfășura activitatea de către salariat în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu, în cazul în care există un număr mai mare de 50 de salariați, angajatorii au obligația organizării programului de lucru astfel încât personalul să fie împărțit în grupe care să înceapă, respectiv să termine activitatea la o diferență de cel puțin o oră.

Decizia Curții Constituționale nr. 723/2020 referitoare la obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii pentru completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1242 din 16 decembrie 2020.

Deși obiecția de neconstituționalitate a fost respinsă ca neîntemeiată, problema pusă în discuție merită adusă în atenție, fiind extrem de interesantă atât din perspectiva contextului actual, cât și prin prisma faptului ca 2 dintre judecători au formulat opinie separată.

Potrivit criticii de neconstituționalitate, Legea nr. 298/2020 pentru completarea Codului muncii încalcă principiul securității juridice. În acest sens, se susține că Legea nr. 298/2020 instituie un paralelism legislativ prin raportare la normele în vigoare cuprinse la art. XI-XIII din O.U.G. nr. 30/2020 și O.U.G. nr. 32/2020, ceea ce contravine normelor imperative de tehnică legislativă.

Curtea Constituțională a reținut că Legea criticată preconizează măsuri similare celor prevăzute de art. XI-XIII din O.U.G. nr. 30/2020, însă Legea se va aplica pentru viitor, pentru eventualele situații în care va fi declarată starea de asediu sau starea de urgență. Așadar, Legea criticată are în vedere exclusiv situații viitoare, generice, care, de plano și de iure, vor fi încadrate juridic drept stare de asediu sau stare de urgență.

În schimb, O.U.G. nr. 30/2020 a fost adoptată în considerarea unei stări de urgență deja existente în concret, instituită în prealabil prin Decretul nr. 195/2020, prelungită prin Decretul nr. 240/2020, dar care a încetat la 30 de zile de la aplicarea acestui din urmă decret (respectiv 14 mai 2020). Singurul element comun ca situație-ipoteză dintre Legea criticată și O.U.G. nr. 30/2020 îl reprezintă starea de urgență în sine, însă, sub aspect temporal, acestea, ca stări de fapt concrete, nu se pot suprapune, deoarece, pe de o parte, Legea examinată, ulterior promulgării, nu va putea produce efecte retroactiv, iar, pe de altă parte, nici O.U.G.nr. 30/2020 nu poate ultraactiva. Prin urmare, chiar dacă Legea supusă controlului de constituționalitate urmează să intre în vigoare anterior datei de 31 decembrie 2020, efectele sale juridice privesc exclusiv o stare de urgență/ de asediu ce urmează să fie declarată în viitor, și nu starea de urgență deja decretată prin Decretul nr. 195/2020 și prelungită prin Decretul nr. 240/2020, care s-a epuizat și care formează, parțial, ipoteza juridică de aplicare a O.U.G. nr. 30/2020.

În opinia separată a 2 dintre judecătorii Curții Constituționale, aceștia consideră că acțiunea diferită în timp a celor două acte normative nu face să dispară paralelismul legislativ instituit prin Legea criticată pentru perioada în care au acționat Decretul nr. 195/2020 și Decretul nr. 240/2020, căci timpul nu mai poate fi dat înapoi pentru a fi posibilă o acțiune normativă prin care să dispară O.U.G. nr. 30/2020 și O.U.G. nr. 32/2020 din fondul activ al legislației. Din punct de vedere juridic, trecerea timpului este un fapt obiectiv; ea nu poate fi inversată ori altfel influențată de actele normative, fie ele și legi adoptate de Parlament.

Legea nr. 296/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal

a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1269 din 21 decembrie 2020, în vigoare începând cu 24 decembrie 2020.

Prin Legea nr. 296/2020 au fost aduse o serie de modificări și completări Codului fiscal. **Printre noutățile aduse se numără includerea unei noi facilități fiscale pentru activitatea telesalariaților, și anume:** telesalariații care primesc de la angajatori bani, într-o anumită limită lunară stabilită prin contractul de muncă sau Regulamentul Intern (dar în limita unui plafon lunar de 400 Lei corespunzător numărului de zile din luna în care salariatul – persoană fizică – desfășoară activitate în regim de telemuncă), pentru plata cheltuielilor cu utilitățile la locul în care telesalariații își desfășoară activitatea (precum electricitate, încălzire, apa, abonamentul de date) și pentru achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, sunt scutiți de la plata taxelor salariale aferente pentru aceste sume, începând din ianuarie 2021 (așadar, ***din perspectiva impozitului pe veniturile salariale, aceste sume sunt considerate ca fiind venituri neimpozabile și nici nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale***). În plus, aceste cheltuieli legate de activitatea de telemuncă suportate de angajator sunt considerate ***cheltuieli deductibile la calcularea impozitului pe profit***.

Pe marginea acestei noi facilități introduse în Codul fiscal, trebuie subliniate următoarele aspecte:

- stabilirea sumei ce poate fi acordată de angajator telesalariaților în condițiile menționate mai sus se poate realiza fie (i) prin negocierea și includerea respectivei sume în contractul individual și/ sau colectiv de muncă, fie (ii) prin includerea în Regulamentul intern a sumei pe care telesalariații o vor primi pentru acoperirea cheltuielilor suplimentare generate de prestarea activității în regim de telemuncă;
- decizia angajatorului de a acorda aceste sume ar trebui să vizeze toți salariații care prestează activitate în regim de telemuncă, și nu doar unii dintre aceștia; în situația în care s-ar acorda aceste sume numai pentru o parte dintre salariații care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă, există riscul ca această practică să fie considerată ca fiind contrară principiului egalității de tratament;
- plafonul de 400 Lei/ luna reprezintă suma maximă pentru care nu se datorează impozit și contribuții; aceasta nu înseamnă că angajatorii nu pot stabili prin Regulamentul intern (cu respectarea obligației de consultare și informare a salariaților) ori prin negociere individuală sau colectivă, o limită maximă mai mare de acest plafon de 400 Lei; în acest caz, însă, diferența stabilită în plus de angajator va fi supusă regimului fiscal aplicabil veniturilor din salarii sau asimilate salariilor;
- este important de menționat că legea nu impune ca telesalariații să prezinte documente justificative, astfel încât să demonstreze că respectivele cheltuieli privind utilitățile sau achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou au fost făcute efectiv în acest sens; deci, facilitatea se acorda fără a se aplica impozit pe venit sau contribuții sociale

pentru angajații care prestează activitate în regim de telemuncă, nefiind necesare documente justificative ale cheltuielilor efectuate;

- includerea acestor sume pentru telesalariați în categoria celor pentru care nu se datorează impozit și contribuții sociale nu instituie obligativitatea angajatorului de a le acorda.

Legea nr. 298/2020 pentru completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1293 din 24 decembrie 2020, în vigoare începând cu 27 decembrie 2020.

Legea introduce o nouă situație în care contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului la art. 52 alin (1) lit. f), anume pe durata suspendării temporare a activității și/ sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență.

În cazul suspendării temporare a activității și/ sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență, salariații afectați de activitatea redusă sau întreruptă, care au contractul individual de muncă suspendat, beneficiază de o indemnizație plătită din bugetul asigurărilor pentru șomaj (supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii; în schimb, nu se datorează contribuție asiguratorie pentru muncă) în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat în vigoare, pe toată durata menținerii stării de asediu sau stării de urgență, după caz.

În situația în care un angajat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă, din care cel puțin un contract cu normă întreagă este activ pe perioada instituirii stării de asediu sau stării de urgență, acesta nu beneficiază de indemnizația de mai sus.

De asemenea, este stabilită și procedura pe care angajatorii trebuie să o urmeze pentru decontarea sumelor plătite ca indemnizație. Documentele trebuie depuse la agențiile pentru ocuparea forței de muncă în luna curentă pentru plata indemnizației din luna anterioară.

Totodată, angajatorii **nu pot desființa locurile de muncă** ocupate de persoanele ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate sub forma mai sus menționată pe o perioadă cel puțin egală cu perioada suspendării pentru care au beneficiat, pentru acești salariați, de plata indemnizațiilor din bugetul asigurărilor sociale pentru șomaj. Încălcarea acestei obligații reprezintă contravenție și se sancționează cu returnarea sumelor primite cu titlu de indemnizație pentru posturile desființate.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 220/2020 privind aplicarea unor măsuri de protecție socială după 1 ianuarie 2021 în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea unor acte normative a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1326 din 31 decembrie 2020, în vigoare de la aceeași dată.

Ordonanța prevede **măsuri de protecție socială după 1 ianuarie 2021 în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, și anume:**

- a) angajatorii care în **perioada 1 ianuarie - 1 septembrie 2021** încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, persoane în vârstă de peste 50 de ani ale căror raporturi de muncă au încetat din motive neimputabile lor, în perioada stării de urgență sau de alertă, persoane cu vârsta cuprinsă între 16 și 29 de ani înregistrate ca șomeri în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, precum și cetățeni români, încadrați în aceleași categorii de vârstă, cărora în anul 2020 le-au încetat raporturile de muncă cu angajatorii străini de pe teritoriul altor state, din motive neimputabile lor, prin concediere, **primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din această categorie, 50% din salariul angajatului, dar nu mai mult de 2.500 Lei;**
- condiția pentru a putea beneficia de măsura de mai sus este menținerea raporturilor de muncă pentru o perioadă de minimum 12 luni de la împlinirea termenului de 12 luni mai sus menționat.
 - sumele de mai sus se decontează din bugetul asigurărilor pentru șomaj, la cererea angajatorilor, depusă prin mijloace electronice la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene; procedura de decontare urmează a fi aprobată;
 - de această măsură nu pot beneficia instituții și autorități publice și angajatorii care la data solicitării acordării acestor sume se află în faliment, dizolvare, lichidare sau care au activitățile suspendate sau asupra cărora sunt impuse restricții.
- b) a fost prelungit termenul până la care se poate realiza decontarea de către stat a unei părți din salariul celor angajați sezonier - 41,5% din salariul aferent zilelor lucrate în aceste locuri de muncă, pentru o perioadă de lucru de opt ore zilnic, dar nu mai mult de 41,5% din câștigul salarial mediu brut în 2020 până la data de 30 iunie 2021;
- c) tot până la 30 iunie 2021 a fost prelungit și termenul până la care se poate realiza decontarea de către stat a unei părți din salariul acordat angajaților care încheie contracte individuale de muncă pe perioadă determinată de până la 3 luni (41,5% din salariul aferent zilelor lucrate în aceste locuri de muncă, pentru o perioadă de lucru de 8 ore/zi, dar nu mai mult de 41,5% din câștigul salarial mediu brut);
- d) prevederile O.U.G. nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor au fost prelungite până la 30 iunie 2021 și în situația în care prin ordin al ministrului educației se dispune suspendarea activităților care impun prezența fizică a antepreșcolarilor, preșcolarilor și elevilor în unitățile de învățământ și continuarea activităților didactice în sistem on-line.

Hotărârea Guvernului nr. 1133/2020 privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2021 a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1326 din 31 decembrie 2020, în vigoare de la aceeași dată.

Contingentul de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă a fost stabilit la nivelul de 25.000, față de 30.000, în anul 2020.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 226/2020 privind unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1332 din 31 decembrie 2020, în vigoare de la aceeași dată.

Potrivit noii reglementări, perioada pentru care instituțiile publice acordă, anual, vouchere de vacanță în cuantum de 1.450 Lei, s-a prelungit până la data de 31 decembrie 2021 (art. 1 din O.U.G. nr. 8/2009).

Corespunzător, noua Ordonanță modifică și Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, în sensul prorogării datei la care intră în vigoare dispozițiile referitoare la voucherele de vacanță până la data de 01 ianuarie 2022 (deci până la această dată Legea nr. 165/2018 nu se va aplica voucherelor de vacanță).

Totodată, prin derogare de la prevederile O.U.G. nr. 8/2009, perioada de valabilitate a voucherelor de vacanță emise în perioada martie 2019 - decembrie 2019 și ianuarie 2020 - noiembrie 2020, indiferent de suport, se prelungeste până la data de 31 decembrie 2021.

Tot prin derogare de la prevederile O.U.G. nr. 8/2009, în anul 2021, pentru personalul militar, polițistii, funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare și personalul civil din instituțiile publice de apărare, ordine publică și securitate națională se decontează serviciile turistice prestate de orice structură de primire turistică aflată pe teritoriul României, în limita a 1.450 de Lei pentru un salariat.