

INFO

Codul muncii

Newsletter specializat editat de RENTROP & STRATON,
transmis gratuit exclusiv abonaților la lucrarea «Consilier – Codul muncii»

iunie 2018 – iulie 2018

I. Noutăți legislative

1. O nouă reglementare în domeniul protecției datelor

Legea nr. 129 din 15 iunie 2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 102/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, precum și pentru abrogarea Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, publicată în Monitorul Oficial nr. 503 din 19 iunie 2018 – a adus cu sine o serie de reglementări suplimentare privind protecția datelor personale. Astfel, atribuțiile Autorității naționale de supraveghere sunt, în principal, reglementate prin Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 119 din 4 mai 2016, și prin legislația națională de transpunere a Directivei (UE) 2016/680 a Parlamentului European și a Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția

persoanelor fizice referitor la prelucrarea datelor cu caracter personal de către autoritățile competente în scopul prevenirii, depistării, investigării sau urmăririi penale a infracțiunilor sau al executării pedepselor și privind libera circulație a acestor date.

Noua reglementare aduce o serie de nuanțări și precizări, menite să aducă normele naționale în acord cu prevederile Regulamentului de protecție a datelor (GDPR), sub aspectul atribuțiilor Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării de date cu Caracter Personal, extinde atribuțiile de control ale acesteia, ca și procedura de soluționare a plângerilor depuse de persoane care consideră că prelucrarea datelor sale cu caracter personal încalcă prevederile legale în vigoare.

Autoritatea națională de supraveghere nu poate fi supusă nici unui mandat imperativ sau reprezentativ, nici unor influențe externe directe sau indirecte ori vreunei instrucțiuni sau dispoziții de la o parte externă, în cadrul îndeplinirii sarcinilor și al exercitării competențelor sale. Sunt

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

SUMAR

1. O nouă reglementare în domeniul protecției datelor
2. Proiect de lege privind internship-ul
3. Stimulente la angajarea de șomeri și tineri

prevăzute, de asemenea, o serie de norme privind organizarea și funcționarea Autorității, mandatul organelor de conducere, ca și modul acesteia de colaborare cu alte instituții și autorități publice.

În ceea ce privește **activitatea de control**, noua lege prevede că Autoritatea națională de supraveghere efectuează investigații, în cazurile și condițiile prevăzute în competența sa, prin personalul împuternicit în acest scop, potrivit legii, de către președintele Autorității naționale de supraveghere, denumit în continuare personal de control.

Personalul de control are dreptul să efectueze investigații, inclusiv inopinate, să ceară și să obțină de la operator și persoana împuternicită de operator, precum și, după caz, de la reprezentantul acestora, la fața locului și/sau în termenul stabilit, orice informații și documente, indiferent de suportul de stocare, să ridice copii de pe acestea, să aibă acces la oricare dintre incintele operatorului și persoanei împuternicite de operator, precum și să aibă acces și să verifice orice echipament, mijloc sau suport de stocare a datelor, necesare desfășurării investigației, în condițiile legii. În situația în care personalul de control este împiedicat în orice mod în exercitarea atribuțiilor sale legale, Autoritatea națională de supraveghere poate solicita autorizarea judiciară dată prin încheiere de către președintele Curții de Apel București sau de către un judecător delegat de acesta. O copie a autorizației judiciare se comunică obligatoriu entității controlate înainte de începerea investigației.

Cererea de autorizare se judecă în camera de consiliu, fără citarea părților. Judecătorul se pronunță asupra cererii de autorizare în termen de cel mult 48 de ore de la data înregistrării cererii. Încheierea se motivează și se comunică Autorității naționale de supraveghere și entității controlate în termen de cel mult 48 de ore de la pronunțare. În cazul în care investigația trebuie desfășurată, inclusiv simultan, în mai multe spații deținute de către entitatea controlată, Autoritatea națională de supraveghere va introduce o singură cerere, instanța pronunțându-se printr-o încheiere în care se vor indica spațiile în care urmează să se desfășoare investigația.

Cererea de autorizare trebuie să cuprindă toate informațiile de natură să justifice investigația, iar judecătorul sesizat este ținut să verifice dacă cererea este întemeiată.

Încheierea poate fi atacată cu contestație la Înalta Curte de Casație și Justiție, în termen de 72 de ore de la comunicarea acesteia. Contestația nu este suspensivă de executare. În toate situațiile, investigația nu poate începe înainte de ora 8,00 și nu poate continua după ora 18,00 și trebuie efectuată în prezența persoanei la care se efectuează investigația sau a reprezentantului său. Investigația poate continua și după ora 18,00 numai cu acordul scris al persoanei la care se efectuează aceasta sau a reprezentantului său.

Autoritatea națională de supraveghere poate dispune efectuarea de expertize și audierea persoanelor ale căror declarații sunt considerate relevante și necesare desfășurării investigației.

În activitatea de control, Autoritatea națională de supraveghere poate dispune aplicarea de măsuri corective prevăzute la art. 58 alin. (2) din Regulamentul general privind protecția datelor, inclusiv de sancțiuni contravenționale, poate formula recomandări și poate sesiza alte autorități competente, după caz.

Astfel, potrivit art. 58 alin. (2) din GDPR, fiecare autoritate de supraveghere are următoarele competențe corective:

- (a) de a emite avertizări în atenția unui operator sau a unei persoane împuternicite de operator cu privire la posibilitatea ca operațiunile de prelucrare prevăzute să încalce dispozițiile prezentului regulament;
- (b) de a emite mustrări adresate unui operator sau unei persoane împuternicite de operator în cazul în care operațiunile de prelucrare au încălcat dispozițiile prezentului regulament;
- (c) de a da dispoziții operatorului sau persoanei împuternicite de operator să respecte cererile persoanei vizate de a-și exercita drepturile în temeiul prezentului regulament;
- (d) de a da dispoziții operatorului sau persoanei împuternicite de operator să asigure conformitatea operațiunilor de prelucrare

- cu dispozițiile prezentului regulament, specificând, după caz, modalitatea și termenul-limită pentru aceasta;
- (e) de a obliga operatorul să informeze persoana vizată cu privire la o încălcare a protecției datelor cu caracter personal;
 - (f) de a impune o limitare temporară sau definitivă, inclusiv o interdicție asupra prelucrării;
 - (g) de a dispune rectificarea sau ștergerea datelor cu caracter personal sau restricționarea prelucrării, precum și notificarea acestor acțiuni destinatarilor cărora le-au fost divulgate datele cu caracter personal;
 - (h) de a retrage o certificare sau de a obliga organismul de certificare să retragă o certificare sau de a obliga organismul de certificare să nu elibereze o certificare în cazul în care cerințele de certificare nu sunt sau nu mai sunt îndeplinite;
 - (i) de a impune amenzi administrative, în completarea sau în locul măsurilor menționate la prezentul alineat, în funcție de circumstanțele fiecărui caz în parte;
 - (j) de a dispune suspendarea fluxurilor de date către un destinatar dintr-o țară terță sau către o organizație internațională.

Sanctiunile contravenționale principale pe care le aplică Autoritatea națională de supraveghere, potrivit art. 58 alin. (2) lit. b) și i) din Regulamentul general privind protecția datelor, sunt mustrarea și amenda. În cazul în care există posibilitatea ca, prin operațiunile de prelucrare pe care un operator sau o persoană împuternicită de operator intenționează să le efectueze, să se încalce legislația aplicabilă, Autoritatea națională de supraveghere emite o avertizare, potrivit art. 58 alin. (2) lit. a) din Regulamentul general privind protecția datelor (a se vedea mai sus).

Sanctiunile pot fi aplicate în termen de 3 ani de la data săvârșirii faptei. În cazul încălcărilor care durează în timp sau al celor constând în săvârșirea, în baza aceleiași rezoluții, la intervale diferite de timp, a mai multor acțiuni sau inacțiuni, care prezintă, fiecare în parte, conținutul aceleiași contravenții, prescripția începe să curgă de la data constatării sau de la data încetării ultimului act ori fapt săvârșit, dacă acest

moment intervine anterior constatării. Termenul de prescripție se întrerupe prin efectuarea oricărui act de procedură în cazul investigat, fără să poată depăși 4 ani de la data săvârșirii faptei. Întreruperea produce efecte față de toți participanții la săvârșirea respectivei încălcări.

În cazul prelucrărilor care intră în competența de control a Autorității naționale de supraveghere, cu excepția celor transfrontaliere, constatarea faptelor și aplicarea măsurilor se fac prin proces-verbal de constatare/sanționare încheiat de personalul de control. Prin excepție, în situația în care quantumul amenzii depășește echivalentul în lei al sumei de 300.000 euro, aplicarea amenzii se face prin decizie a președintelui Autorității naționale de supraveghere, care are la bază procesul-verbal de constatare și raportul personalului de control. În cazul prelucrărilor transfrontaliere care atrag competența Autorității naționale de supraveghere în calitate de autoritate de supraveghere principală, constatarea faptelor se face prin proces-verbal încheiat de personalul de control, iar aplicarea măsurilor, prin decizie a președintelui Autorității naționale de supraveghere, care are la bază procesul-verbal de constatare și raportul personalului de control.

Aplicarea măsurilor corective care constau în obligarea operatorului sau a persoanei împuternicite de operator să respecte cererile persoanei vizate de exercitare a drepturilor, să asigure conformitatea operațiunilor de prelucrare cu dispozițiile legale aplicabile, obligarea operatorului să informeze persoana vizată cu privire la o încălcare a protecției datelor cu caracter personal se poate face prin proces-verbal de constatare/sanționare încheiat de personalul de control sau prin decizie a președintelui Autorității naționale de supraveghere.

Aplicarea măsurilor corective care constau, după caz, în limitarea temporară sau definitivă, interdicția asupra prelucrării, rectificarea sau ștergerea datelor cu caracter personal, restricționarea prelucrării, notificarea acestor acțiuni destinatarilor cărora le-au fost divulgate datele cu caracter personal, retragerea unei certificări sau obligarea organismului de certificare să retragă o certificare eliberată sau să nu elibereze o certificare în cazul

în care cerințele de certificare nu sunt sau nu mai sunt îndeplinite, suspendarea fluxurilor de date către un destinatar dintr-o țară terță sau către o organizație internațională se dispune numai prin decizie a președintelui Autorității naționale de supraveghere. Decizia trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele elemente:

- datele de identificare ale Autorității naționale de supraveghere și numele reprezentantului legal al acesteia,
- datele de identificare ale operatorului/persoanei împuternicite de operator,
- codul numeric personal, după caz,
- descrierea faptelor și a împrejurărilor care pot fi avute în vedere la individualizarea măsurii,
- indicarea temeiului legal potrivit căruia se stabilește și se sancționează fapta,
- măsurile corective aplicate,
- termenul și modalitatea de plată a amenzii, după caz,
- termenul de exercitare a căii de atac și instanța de judecată competentă.

Împotriva procesului-verbal de constatare/sancționare și/sau a deciziei de aplicare a măsurilor corective, după caz, operatorul sau persoana împuternicită de operator poate introduce contestație la secția de contencios administrativ a tribunalului competent, în termen de 15 zile de la înmânare, respectiv de la comunicare. Hotărârea prin care s-a soluționat contestația poate fi atacată numai cu apel. Apelul se judecă de curtea de apel competentă. În toate cazurile, instanțele competente sunt cele din România. Procesul-verbal de constatare/sancționare sau decizia președintelui Autorității naționale de supraveghere necontestată în termen de 15 zile de la data înmânării, respectiv comunicării, constituie titlu executoriu fără vreo altă formalitate. Introducerea contestației suspendă numai plata amenzii, până la pronunțarea unei hotărâri judecătorești definitive. Termenul de plată a amenzii este de 15 zile de la data înmânării, respectiv de la data comunicării procesului-verbal de constatare/sancționare sau a deciziei președintelui Autorității naționale de supraveghere.

Autoritatea națională de supraveghere poate dispune publicarea de către operator sau persoa-

na împuternicită de operator a oricărei măsuri corective aplicate, cu suportarea de către aceștia a costurilor aferente. În cazul nerespectării măsurilor dispuse sau în cazul refuzului tacit sau expres de furnizare a tuturor informațiilor și documentelor solicitate în cadrul procedurii de investigație ori în cazul refuzului de supunere la investigație, Autoritatea națională de supraveghere poate dispune, prin decizie, aplicarea unei amenzi cominatorii de până la 3.000 lei pentru fiecare zi de întârziere, calculată de la data stabilită prin decizie.

Procedura de efectuare a investigațiilor de către personalul de control al Autorității naționale de supraveghere, în exercitarea atribuțiilor legale, se reglementează prin decizia președintelui Autorității naționale de supraveghere, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I.

În măsura în care legea nu prevede altfel, constatarea și aplicarea sancțiunilor contravenționale se realizează cu respectarea Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

În ceea ce privește **activitatea de soluționare a plângerilor**, noua lege prevede că orice persoană vizată care consideră că prelucrarea datelor sale cu caracter personal încalcă prevederile legale în vigoare are dreptul de a depune plângere la Autoritatea națională de supraveghere, în special în cazul în care reședința sa obișnuită, locul său de muncă sau presupusa încălcare se află sau, după caz, are loc pe teritoriul României. Plângerea poate fi depusă inclusiv prin mijloacele electronice de comunicare. Plângerea se înaintează personal sau prin reprezentant, cu anexarea împuternicirii emise în condițiile legii de un avocat sau a procurii notariale, după caz. Plângerea poate fi depusă și de către mandatarul persoanei vizate care este soț sau rudă până la gradul al doilea inclusiv.

În cazul în care plângerea este depusă prin intermediul unui organism, al unei organizații, al unei asociații sau fundații fără scop patrimonial, acestea trebuie să dovedească faptul că au fost

constituite legal, cu un statut ce prevede obiective de interes public, și că sunt active în domeniul protecției drepturilor și libertăților persoanelor vizate în ceea ce privește protecția datelor lor cu caracter personal. În acest caz, la plângere se anexează inclusiv împuternicirea sau procura notarială, după caz, din care să rezulte limitele mandatului acordat de persoana vizată.

Procedura de soluționare a plângerilor se reglementează prin decizie a președintelui Autorității naționale de supraveghere, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Autoritatea națională de supraveghere informează persoana vizată cu privire la admisibilitatea plângerii, în termen de cel mult 45 de zile de la înregistrare. În cazul în care se constată că informațiile din plângere sau documentele transmise sunt incomplete sau insuficiente, Autoritatea națională de supraveghere solicită persoanei vizate să completeze plângerea pentru a putea fi considerată admisibilă în vederea efectuării unei investigații. Un nou termen de cel mult 45 de zile curge de la data completării plângerii. Autoritatea națională de supraveghere informează persoana vizată în legătură cu evoluția sau cu rezultatul investigației întreprinse în termen de 3 luni de la data la care s-a comunicat acesteia că plângerea este admisibilă. Informarea va cuprinde și calea de atac împotriva Autorității naționale de supraveghere.

Dacă, în urma exercitării atribuțiilor sale legale, Autoritatea națională de supraveghere apreciază că au fost încălcate oricare dintre drepturile persoanelor vizate garantate de reglementările legale din domeniul protecției datelor personale, poate sesiza instanța competentă, potrivit legii. Persoana vizată dobândește de drept calitatea de reclamant, urmând a fi citată în această calitate. Dacă persoana vizată își însușește acțiunea, încetează calitatea procesuală activă a Autorității naționale de supraveghere. Dacă persoana vizată nu își însușește acțiunea formulată de Autoritatea națională de supraveghere, instanța anulează cererea potrivit Codului de procedură civilă. Acțiunile și cererile, inclusiv cele pentru exercitarea căilor de atac ordinare sau extraordinare, formulate de Autoritatea națională de

supraveghere, sunt scutite de la plata taxelor judiciare de timbru.

Fără a se aduce atingere posibilității de a se adresa cu plângere Autorității naționale de supraveghere, persoanele vizate au dreptul de a se adresa instanței competente pentru apărarea drepturilor garantate de legislația aplicabilă, care le-au fost încălcate. În cazul în care a fost introdusă o cerere în justiție cu același obiect și având aceleași părți, Autoritatea națională de supraveghere poate dispune suspendarea sau/și clasarea plângerii, după caz.

Orice persoană care a suferit un prejudiciu în urma unei prelucrări de date cu caracter personal, efectuată ilegal, se poate adresa instanței competente pentru repararea acestuia. Instanța competentă este cea de la sediul operatorului sau al persoanei împuternicite de operator ori de la reședința obișnuită a persoanei vizate. Cererea este scutită de taxă de timbru.

Din punctul de vedere al **aplicării legii în timp**, se prevede: constatarea faptelor și aplicarea măsurilor corective, inclusiv a sancțiunilor contravenționale, după data de 25 mai 2018, se realizează în conformitate cu prevederile Regulamentului general privind protecția datelor și cu cele ale dispozițiilor legale de punere în aplicare a acestuia, ale Legii nr. 102/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu cele aduse prin prezenta lege. În cazul în care Regulamentul general privind protecția datelor și dispozițiile legale de punere în aplicare a acestuia prevăd o sancțiune mai gravă, contravenția săvârșită anterior datei de 25 mai 2018 va fi sancționată conform dispozițiilor actelor normative în vigoare la data săvârșirii acesteia. În situațiile în care, potrivit Regulamentului general privind protecția datelor și dispozițiilor legale de punere în aplicare a acestuia, fapta nu mai este considerată contravenție, aceasta nu se mai sancționează, chiar dacă a fost săvârșită înainte de data de 25 mai 2018. Procesele aflate în curs de judecată la data de 25 mai 2018 rămân supuse legii aplicabile la data începerii acestora.

2. Proiect de lege privind internship-ul

Un proiect de lege privind activitatea de internship promovată de Guvern vara trecută a fost adoptat de Camera deputaților. Potrivit proiectului, tinerii în vârstă de cel puțin 16 ani vor putea participa la programe de internship plătite la firme private sau instituții publice, pe perioadă de cel mult șase luni. Se urmărește astfel:

- a) dezvoltarea aptitudinilor profesionale ale internilor în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților din domeniul în care se organizează programul de internship;
- b) desfășurarea unor activități și familiarizarea cu cerințele organizației-gazdă;
- c) cunoașterea de către interni a specificului activității organizației-gazdă în cadrul căruia își desfășoară activitatea, precum și a exigențelor acesteia;
- d) dobândirea de experiență profesională;
- e) facilitarea tranziției de la sistemul de educație către piața muncii.

În locul salariului, internul va beneficia de o indemnizație lunară netă de internship, din partea organizației-gazdă, cel puțin egală cu 50% din echivalentul salariului de bază minim brut pe țară, pentru o activitate care nu va putea depăși 6 ore/zi și 30 de ore/săptămână.

Internul va primi, la finalul programului, un certificat de internship.

Este încurajată angajarea de foști interni, după finalizarea programului de internship, prin plata de la bugetul asigurărilor pentru șomaj a unei prime de promovare a angajării echivalente cu aprox. 1.000 euro/angajat, raportul de muncă este menținut cel puțin 24 de luni.

Potrivit proiectului de lege, persoana juridică sau instituția/autoritatea publică poate organiza programe de internship în condițiile în care are încadrați cel puțin 5 salariați. Pe parcursul unui an calendaristic, în funcție de numărul de salariați, organizația-gazdă poate încheia în mod simultan contracte de internship pentru un număr de interni care nu poate fi mai mare de 5% din numărul total al acestora. În situația în care în urma aplicării procentului de 5% suma rezultată are două zecimale, numărul programe-

lor de internship pe care organizația-gazdă le poate desfășura se va calcula prin rotunjire la un număr întreg, dacă prima zecimală este egală sau mai mare cu 5.

Programul de internship se organizează pe parcursul întregului an calendaristic. Contractul de internship se încheie pe o durată de cel mult 6 (șase) luni, fără posibilitatea prelungirii.

Între intern și organizația-gazdă nu pot fi încheiate mai mult de un contract de internship. Încheierea unui contract de internship în scopul de a evita încheierea unui contract individual de muncă pentru efectuarea activității respective este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute.

Perioada în care internul a desfășurat activitatea în baza contractului de internship se consideră vechime în muncă și, după caz, vechime în specialitate, în funcție de tipul activității.

Nu pot încheia contract de internship:

- a) organizațiile-gazdă care au mai fost în raporturi de muncă sau de serviciu cu persoanele care doresc să încheie contract de internship;
- b) organizațiile-gazdă la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat față de alți angajatori/organizații-gazdă cu care persoanele au mai fost în raporturi de muncă sau de serviciu sau au încheiat contracte de internship;
- c) organizațiile-gazdă care se află în stare de insolvență;
- d) organizațiile-gazdă care, în ultimele 12 luni, au redus numărul de salariați ca urmare a concedierilor colective sau a reorganizării activității;
- e) persoanele juridice care au obligația, potrivit legii, de încadrare în muncă a absolvenților instituțiilor de învățământ.

Evaluarea activității internului se realizează pe baza unui referat al programului de internship, întocmit de îndrumător, în termen de 5 zile

lucrătoare de la finalizarea programului care va cuprinde descrierea activităților desfășurate de intern, modul de îndeplinire a acestora, ținând cont de:

- a) aptitudinile pe care le-a dobândit internul în urma finalizării programului de internship;
- b) conduita internului pe durata programului de internship;
- c) aprecierea nivelului de consolidare a competențelor și de dobândire a cunoștințelor teoretice și a deprinderilor practice necesare pentru exercitarea unei ocupații din domeniul în care acesta a efectuat programul de internship;
- d) concluzii privind desfășurarea programului de internship;
- e) criteriile de evaluare stabilite și gradul de îndeplinire a obligațiilor prevăzute în contractul de internship;
- f) gradul de realizare a obiectivelor și calificativelor de performanță stabilite.

Contractul de internship se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, anterior începerii programului de internship. Obligația de încheiere a contractului de internship în formă scrisă revine organizației-gazdă. Durata maximă a contractului de internship este de 6 luni, fără posibilitatea prelungirii. Anterior începerii activității, organizația-gazdă înregistrează contractul de internship în registrul electronic de evidență corespunzător.

Părțile pot conveni ca, la încetarea contractului de internship, activitatea să continue prin încheierea, în condițiile legii, a unui contract individual de muncă. La sfârșitul programului de internship, dacă evaluarea organizației-gazdă s-a finalizat fără încheierea unui contract individual de muncă pe un loc de muncă vacant în cadrul organizației, activitatea încetează, cu înmânarea certificatului de internship.

Pentru stimularea ocupării forței de muncă se constituie Fondul pentru Acordarea Primei de Angajare (FAPA). Persoanele juridice care, în termen de 60 de zile de la finalizarea programului de internship, încheie un contract de muncă cu persoana care a desfășurat programul de

internship, primesc, la cerere, din bugetul de stat prin bugetul asigurărilor pentru șomaj, o primă de promovare a angajării echivalentă cu 1.000 euro per angajat, sumă calculată la cursul Băncii Naționale a României de la data efectuării plății, după îndeplinirea obligației de menținere a raporturilor de muncă cu acesta pentru o perioadă neîntreruptă de cel puțin 24 de luni. Acordarea primei de promovare a angajării se acordă în limita fondurilor alocate cu această destinație.

În acest scop, reprezentanții organizațiilor-gazdă vor depune la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, în maximum 6 luni de la împlinirea termenului de 24 de luni de la încheierea contractului individual de muncă a persoanei care s-a angajat la instituția-gazdă la finalizarea programului de internship, o cerere însoțită de următoarele documente:

- a) copie după contractul de internship al internului înregistrat la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă;
- b) copie după certificatul de internship al internului;
- c) copie după contractul de muncă al persoanei care a încheiat contractul de internship, înregistrat în registrul general de evidență a salariaților;
- d) orice alte documente care fac dovada menținerii raporturilor de muncă ale persoanei.

Perioada neîntreruptă de cel puțin 24 de luni nu poate fi constituită din perioade în care raporturile de muncă sunt suspendate, conform legii, cu excepția perioadelor de suspendare pe perioada concediului pentru incapacitate temporară de muncă.

Contractul de internship încetează în următoarele condiții:

- a) la expirarea termenului stabilit în contract;
- b) de comun acord;
- c) când organizația-gazdă își încetează activitatea;
- d) prin reziliere, de plin drept, în caz de neexecutare sau executare necorespunzătoare a obligațiilor prevăzute în contractul de internship de către una dintre părți, în

măsura în care la notificarea adresată de partea lezată, partea în culpă nu depune diligențele necesare pentru executarea în mod corespunzător a obligațiilor ce îi revin potrivit obligațiilor contractuale, în termen de 15 zile lucrătoare de la primirea notificării;

- e) prin încheierea unui contract de muncă între părți;
- f) prin denunțarea unilaterală de către oricare dintre părți, în situații justificate, pe baza unei notificări prealabile transmise cu cel puțin 15 zile înainte de data propusă pentru încetare.

3. Stimulente la angajarea de șomeri și tineri

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 60/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 577 din 9 iulie 2018, au fost modificate Legea șomajului nr. 76/2002, Legea uceniciei nr. 279/2005 și Legea nr. 335/2013 privind stimularea angajării de stagiaři.

Astfel, având în vedere majorarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată de la 1.450 lei la 1.900 lei lunar și luând în considerare necesitatea reducerii urgente a deficitului de forță de muncă identificat la nivel național de reprezentanții mediului de afaceri, s-a optat pentru majorarea cuantumului subvențiilor acordate angajatorilor, atunci când angajează șomeri, stagiaři sau ucenici.

Șomerii înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă de cel puțin 30 de zile, care nu beneficiază de indemnizație de șomaj, în situația în care se angajează cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 3 luni, ulterior datei înregistrării la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, beneficiază de o primă de activare în valoare de 1.000 lei, neimpozabilă (cuantumul anterior era de 500 lei). În plus, prima de activare se cumulează cu prima de încadrare

Angajatorii care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, absolvenți ai unor instituții de învățământ primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare absolvent încadrat, o sumă în cuantum de **2.250 lei** (cuantumul anterior era de 900 de lei).

Angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, șomeri în vârstă de peste 45 de ani, șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale, șomeri de lungă durată sau tineri NEET primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din

aceste categorii, o sumă în cuantum de 2.250 lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni. Angajatorii care încadrează în muncă, potrivit legii, șomeri care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinesc, conform legii, condițiile pentru a solicita pensia anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă, dacă nu îndeplinesc condițiile de a solicita pensia anticipată parțială, beneficiază lunar, pe perioada angajării, până la data îndeplinirii condițiilor respective, de o sumă în cuantum de 2.250 lei. (cuantumul anterior era de 1.350 lei, stabilit prin Legea nr. 164/2017).

Angajatorii care încadrează tineri cu risc de marginalizare socială, prevăzuți la art. 5 pct. IV3, și care beneficiază de acompaniament social personalizat în baza unui contract de solidaritate, denumiți angajatori de inserție, beneficiază lunar, conform prevederilor legale, pentru fiecare persoană din această categorie, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o sumă egală cu salariul de bază stabilit la data angajării tinerilor, dar nu mai mult de patru ori valoarea indicatorului social de referință, în vigoare la data încadrării în muncă, până la expirarea duratei contractului de solidaritate.

Angajatorul care încheie un contract de ucenicie beneficiază, la cerere, pe întreaga perioadă de derulare a contractului de ucenicie, de o sumă în cuantum de 2.250 lei/lună, acordată din bugetul asigurărilor de șomaj în limita fondurilor alocate cu această destinație (cuantumul anterior era de 1.125 lei, stabilit prin Legea nr. 164/2017).

Angajatorii care au încheiat deja contracte în vederea obținerii de subvenții, anterior intrării în vigoare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 60/2018 – nu vor beneficia de prevederile acestui act normativ.

muncă județene, respectiv a municipiului București, la angajator, pentru a participa la selecția organizată de acesta, cu respectarea prevederilor legale, pentru ocuparea unui loc de muncă vacant.

Ulterior participării persoanei repartizate la selecția pentru post, angajatorul va transmite către agenția de ocupare a forței de muncă înștiințarea privind încadrarea sau neîncadrarea în muncă a persoanei repartizate prin dispoziție.

Așadar, încadrarea în muncă a șomerilor se face pe baza repartizării făcute de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă prin dispoziția de repartizare, document obligatoriu conform prevederilor legale în vigoare.

În situația în care un angajator încadrează în muncă șomeri care beneficiază de indemnizație de șomaj, el are obligația de a anunța agenția de ocupare a forței de muncă la care este înregistrat beneficiarul indemnizației de șomaj, în termen de cel mult 3 zile de la data angajării (art. 41 alin. (2) din Legea nr. 76/2002 – modificată și completată). Informarea agenției de șomaj se face printr-o notificare simplă transmisă de angajator, în care sunt menționate datele de identificare ale beneficiarului indemnizației de șomaj și data de începere a activității acestuia, potrivit contractului individual de muncă încheiat.



Nerespectarea acestei obligații de către angajator constituie contravenție, potrivit dispozițiilor art. 113 lit. e) și art. 114 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 76/2002, fiind sancționată cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei.



Contravenientul poate achita, pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii sau, după caz, a comunicării procesului-verbal de constatare și sancționare a contravenției, jumătate din minimul amenzii prevăzute de lege (2.500 lei).

SFATUL NOSTRU

Dacă viitorul salariat declară că nu beneficiază de indemnizație de șomaj, recomandăm ca angajatorul să îi solicite acestuia să dea o declarație pe proprie răspundere în scris prin care să declare că nu beneficiază de indemnizație de șomaj.

3. Completarea veniturilor salariale ale angajaților

Există riscul ca persoana să rămână în pasivitate, mulțumindu-se să beneficieze de indemnizație de șomaj și să nu își mai caute de lucru. De aceea, legea prevede unele stimulente pentru cei care reușesc să se angajeze. Acestea sunt cuprinse în Legea șomajului nr. 76/2002, cu modificările aduse mai ales prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 60/2016, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 6/2017 și prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 95/2017. Cele mai recente modificări au intervenit prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 60/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 577 din 9 iulie 2018.

| Legea nr. 76/2002 | Denumirea stimulenteului | Beneficiari | Cuquantum | Perioada | Observații |
|-------------------------|--|---|---|---|---|
| a) Art. 72 | Prima de încadrare | Șomerii care se angajează cu normă întreagă și cărora, ca urmare a angajării, le încetează plata indemnizației de șomaj | 30% din cuantumul indemnizației de șomaj | Din momentul angajării până la sfârșitul perioadei pentru care ar fi primit indemnizație de șomaj | Prima se acordă și celor cărora le încetează raportul de muncă sau de serviciu la primul angajator și se încadrează, cu normă întreagă, în termen de 30 de zile, la un alt angajator. |
| b) Art. 73 ¹ | Prima de inserție | Absolvenții instituțiilor de învățământ și absolvenții școlilor speciale, în vârstă de minimum 16 ani, care, în termen de 60 de zile de la absolvire, se înregistrează la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și se angajează cu normă întreagă pentru o perioadă mai mare de 12 luni | De 3 ori valoarea indicatorului social de referință (adică, în prezent, de 3 x 500 lei) | Două tranșe: a) 50% la data angajării; b) 50% după expirarea perioadei de 12 luni de la angajare. | |
| c) Art. 73 ² | Prima de activare | Șomerii înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, de cel puțin 30 de zile, care nu beneficiază de indemnizație de șomaj în situația în care se angajează cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 3 luni | 1.000 lei, neimpozabil. | Două tranșe: a) 50% la data angajării; b) 50% după expirarea perioadei de 3 luni de la angajare | Cuantum modificat prin O.U.G. nr. 60/2018. Se poate cumula cu prima de încadrare. |
| d) Art. 74 | Prima de încadrare în condiții de mobilitate | Șomerii înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și care se încadrează în muncă într-o localitate situată la o distanță mai mare de 15 km de localitatea în care își au domiciliul sau reședința | O primă neimpozabilă calculată la 0,5 lei/km, dar nu mai mult de 55 lei/zi, proporțional cu numărul de zile în care persoanele în cauză | 12 luni | A se vedea și Planul național de mobilitate, aprobat prin H.G. nr. 903/2016. |

| | | | | | | |
|----|----------------------|--|--|--|--|---|
| e) | Art. 75 | Prima de instalare în condiții de mobilitate | Șomerii care se încadrează în muncă într-o localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia | desfășoară efectiv activitatea la angajatorul la care se realizează încadrarea în muncă. a) 12.500 lei pentru șomerii care se încadrează în muncă într-o altă localitate și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința; angajare. b) 15.500 lei pentru șomerii care, ca urmare a angajării, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința într-o altă localitate, fiind însoțiți de membrii familiei | Două tranșe: a) 50% la data instalării; b) 50% după expirarea perioadei de 12 luni de la angajare. | Nu se cumulează cu prima de încadrare. Dacă ambii soți îndeplinesc condițiile de acordare, unul va primi suma integrală, iar celălalt va primi o primă de instalare în cuantum de 3.500 lei. |
| f) | Art. 76 ² | Prima de relocare | Șomeri care se încadrează în muncă într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia, dacă veniturile nete realizate împreună cu familia nu depășesc suma de 5.000 lei/lună. | O primă neimpozabilă, egală cu 75% din suma destinată asigurării cheltuielilor pentru locuire în noul domiciliu sau noua reședință, dar nu mai mult de 900 lei. | O singură dată | Nu se cumulează cu prima de activare, cu prima de încadrare sau cu prima de instalare. |

Aceste prime **vor fi restituite** dacă, după caz:

- a intervenit concedierea salariatului pentru indisciplină sau arest preventiv;
- contractul de muncă a încetat prin acordul părților;
- salariatul a fost condamnat definitiv la închisoare sau i s-a interzis exercitarea profesiei, ca măsură de siguranță sau pedeapsă complementară;
- contractul de muncă a încetat în perioada de probă;
- salariatul revine la vechiul domiciliu la mai puțin de 12 luni de la mutare (în cazul primei de relocare) etc.

În plus, prevederile referitoare la prime sunt însoțite de o serie de norme de natură să asigure îndepărtarea riscului utilizării abuzive sau frauduloase a acestor dispoziții, cum ar fi exceptarea persoanelor:

excepții

- care se angajează la angajatori la care au mai fost angajați în ultimii 2 ani;
- care se angajează la angajatori care aveau oricum obligația, potrivit legii, de a-i primi la muncă;
- care au mai beneficiat de o primă de încadrare sau de o primă de instalare în ultimele 36 de luni premergătoare solicitării primei de mobilitate;
- care se încadrează la angajatori unde au calitatea de administrator/asociat;
- al/a căror soț/soție a beneficiat de prima de relocare în ultimele 36 de luni premergătoare solicitării primei de mobilitate;
- care dețin deja locuințe în localitatea în care se încadrează în muncă sau în localitățile învecinate acesteia, în cazul primei de încadrare în condiții de mobilitate sau a primei de instalare;
- cărora angajatorul sau autoritățile administrației publice locale sau centrale le asigură transportul sau le suportă cheltuielile aferente acestuia, în cazul primei de încadrare, respectiv le asigură locuință de serviciu sau suportarea cheltuielilor aferente chiriei din fonduri ale angajatorului sau fonduri publice, în cazul primei de instalare etc.

4. Facilități pentru încadrarea de absolvenți



Prin absolvent al unei instituții de învățământ se înțelege persoana care a obținut o diplomă sau un certificat de studii, în condițiile legii, în una dintre instituțiile de învățământ gimnazial, profesional, special, liceal, postliceal sau superior, de stat ori particular, autorizat sau acreditat în condițiile legii.

2.250 lei

Angajatorii care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, absolvenți ai unor instituții de învățământ primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare absolvent încadrat, o sumă în cuantum de 2.250 lei.

persoane
cu handicap

În cazul angajării de absolvenți din rândul persoanelor cu handicap, suma este plătită pe o perioadă de 18 luni. Încadrarea în grad de handicap se dovedește cu certificat eliberat de comisia de expertiză medicală a persoanelor cu handicap.

condiții

Pentru acordarea acestor sume, trebuie să fie îndeplinite următoarele condiții:

- a) la data absolvirii studiilor, absolvenții nu aveau raporturi de muncă sau de serviciu;
- b) absolvenții de învățământ superior au promovat examenul de licență sau de diplomă;

- c) în termen de 12 luni de la data absolvirii studiilor, angajatorul încheie cu agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, o convenție.

Termenul de 12 luni se calculează de la data de întâi a lunii următoare celei înscrise în diplomă sau, după caz, în certificatul de studii eliberat de către instituția de învățământ, dacă în cuprinsul acestora nu se specifică, în mod expres, o anumită dată de absolvire. Termenul de 12 luni este un termen de decădere. Dacă în termen de 12 luni nu se încheie convenția, angajatorul nu mai poate beneficia de subvenția de 2.250 lei;



- d) absolvenții sunt încadrați în muncă pe perioadă nedeterminată numai pe posturi vacante.

posturi
vacante

Nu sunt considerate posturi vacante posturile care au fost reînființate după mai puțin de 6 luni de la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu pe motivul reducerii personalului.

Suma lunară se acordă angajatorilor proporțional cu timpul efectiv lucrat de absolvenți în luna respectivă;

- e) angajatorii depun:
– formularul 112 până la data de 25 a lunii următoare celei în care au fost plătite veniturile salariale;
– un tabel nominal la agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, însoțit de extras în copie certificată de angajator pentru conformitate cu originalul după pontaj și după statul de plată.

Modelul obligatoriu al tabelului este stabilit de Anexa la Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 80/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 224 din 13 martie 2018:

DATE DE IDENTIFICARE A ANGAJATORULUI

Angajatorul (denumirea/numele)

Codul de identificare fiscală

Cod CAEN

Județul

Sediul/Adresa

Contul IBAN/Banca

Telefon/Fax

E-mail/Pagină de internet

TABEL NOMINAL

cu absolvenții instituțiilor de învățământ încadrați în muncă conform prevederilor art. 80 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, pentru stabilirea sumelor convenite angajatorilor din bugetul asigurărilor pentru șomaj

Luna anul

| Nr. crt. | Convenția numărul | Data convenției | Numele și prenumele | Codul numeric personal | Categoria de absolvenți | Numărul orelor efectiv lucrate | Suma cuvenită pentru timpul efectiv lucrat | Observații |
|----------|-------------------|-----------------|---------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------------|--|------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | |
| ... | | | | | | | | |
| TOTAL: | | | | | | | A1 | |

Angajatorul (denumirea/numele)

Director general sau altă persoană autorizată,

.....

Coloana 1 și 2 se completează cu numărul și data convenției încheiate cu AJOFM/AMOFM.

Coloana 5 se completează după cum urmează:

- cod A – absolvenți de învățământ secundar inferior, ciclul inferior al liceului sau de învățământ profesional, școală de arte și meserii;
- cod B – absolvenți de învățământ secundar superior sau liceal ori învățământ postliceal;
- cod C – absolvenți de învățământ superior.

În situația în care absolvenții provin din rândul persoanelor cu handicap, codurile corespunzătoare studiilor absolvite vor fi însoțite de litera „H”.

Coloana 6 se completează cu numărul de ore efectiv lucrate de absolvent în lună (inclusiv orele aferente concediului de odihnă), pentru care se acordă suma cuvenită lunar din cuantumului subvenției.

Coloana 8 se completează, dacă e cazul, cu data și motivul încetării/suspendării/reluării după suspendare a raporturilor de muncă sau de serviciu.

Angajatorul nu va beneficia de suma de 2.250 lei în luna în care:

- nu depune formularul 112 și tabelul cu numele absolvenților până la data de 25 a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile salariale;
- depune formularul 112 altfel decât potrivit prevederilor legale sau cu date eronate.

Totuși, dacă formularul este corectat și depus până la data de 25 a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile salariale, angajatorul va beneficia de suma de 2.250 lei.

ATENȚIE!

Dacă se depune declarația rectificativă a formularului 112 după data de 25 a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile salariale, subvenția nu mai este plătită în luna respectivă.

Nu beneficiază de suma de 2.250 lei:

- a) angajatorii care au obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă absolvenți ai instituțiilor de învățământ;
- b) angajatorii care, în ultimii 2 ani, au fost în raporturi de muncă cu absolvenții instituțiilor de învățământ, cu excepția situației în care pentru persoanele respective au fost încheiate contracte individuale de muncă pe perioada vacanțelor în condițiile Legii nr. 76/2017, cu modificările ulterioare, indiferent dacă au beneficiat sau nu de stimulente financiar;

cine nu beneficiază

- c) angajatorii la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat la alți angajatori care au beneficiat de facilități pentru angajarea de absolvenți sau tineri NEET, dacă raporturile de muncă cu angajatorul care a beneficiat de facilități au încetat prin demisie sau ca urmare a acordului părților, conform prevederilor legale, în ultimii 2 ani. Excepția cazului în care contractul a încetat prin acordul părților a intervenit prin Ordonanța de urgență nr. 95/2017;
- d) angajatorii care la data solicitării acordării măsurii de stimulare a ocupării forței de muncă se află în situația de insolvență, în procedură de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, dizolvare, lichidare ori administrare specială, care au activitățile suspendate sau restricții asupra acestora.

cine nu
beneficiază

Aceste măsuri de stimulare nu se acordă pe perioadele în care raporturile de muncă sau de serviciu sunt suspendate, ci se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat de absolvent (inclusiv concediul de odihnă).

Pe de o parte, dacă au beneficiat de aceste subvenții, angajatorii sunt obligați să mențină raporturile de muncă cel puțin 18 luni de la data încheierii. Astfel, angajatorii au obligația de a restitui aceste subvenții, dacă încetează raporturile de muncă mai devreme de 18 luni prin acordul părților, pentru nulitatea contractului, ca urmare a reintegrării salariatului anterior, pentru necorespondere profesională sau din motive economice.

În plus, ei nu mai pot beneficia de o nouă subvenție din bugetul asigurărilor pentru somaj pe o perioadă de 2 ani de la data încetării raporturilor de muncă.

Pe de altă parte, angajatorii care mențin raporturile de muncă cu absolvenții încadrați în aceste condiții primesc, pentru fiecare an de continuare a raporturilor de muncă (după expirarea termenului de 18 luni), un ajutor financiar egal cu suma aferentă contribuțiilor sociale datorate de angajatori pentru aceste persoane și virate, conform legii. Acest ajutor financiar poate fi acordat pe o perioadă de cel mult 2 ani de la finele termenului de 18 luni.



5. Facilități pentru încadrarea de șomeri cu grad scăzut de angajabilitate

Potrivit art. 85 din Legea șomajului nr. 76/2002, astfel cum a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 60/2016 și prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 60/2018, angajatorii primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată, o sumă în cuantum de 2.250 lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni, dacă încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată:

a) șomeri în vârstă de peste 45 de ani;

b) șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale;

Conform Legii nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, familia monoparentală este familia formată din persoana singură și copiii aflați în întreținerea acesteia și care locuiesc împreună cu aceasta.



c) șomeri de lungă durată, adică:

- șomerii de lungă durată care sunt înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă pe o perioadă mai mare de 12 luni, în cazul persoanelor cu vârsta de minimum 25 de ani;

– șomerii de lungă durată care sunt înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă pe o perioadă de 6 luni, în cazul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 16 ani și până la împlinirea vârstei de 25 de ani;

d) **tineri NEET** (tinerii sub 25 de ani care nu se află în nicio formă de școlarizare);

e) **persoane cu handicap** dacă sunt angajate de angajatori care, în raport cu numărul de angajați, și-au îndeplinit obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă persoane cu handicap, precum și de angajatori care nu au această obligație legală;

f) șomeri care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinesc, conform legii, condițiile pentru a solicita **pensia anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă**, dacă nu îndeplinesc condițiile de a solicita pensia anticipată parțială, beneficiază lunar, pe perioada angajării, până la data îndeplinirii condițiilor respective, de o sumă în cuantum de 2.250 lei. Calculul datelor la care persoana îndeplinește condițiile pentru a solicita pensie anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă revine angajatorului, care va avea în vedere condițiile existente la data angajării și își asumă răspunderea pentru datele comunicate. Subvenția nu se acordă în acest caz dacă șomerii, la data angajării, îndeplinesc condițiile pentru a solicita pensie anticipată parțială.

ATENȚIE!

Este necesar ca șomerii să fie înregistrați în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București.

Subvenția se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat de persoanele angajate din aceste categorii, precum și pentru perioadele în care acestea se află în concediu de odihnă.

Nu beneficiază de subvenție:

- angajatorii care în ultimii 2 ani au fost în raporturi de muncă cu persoanele pentru care primesc subvenția;
- angajatorii la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat la alți angajatori care au beneficiat de una dintre aceste facilități, pentru persoanele în situația cărora raporturile de muncă cu angajatorul care a beneficiat de facilități au încetat prin demisie sau ca urmare a acordului părților, conform prevederilor legale, în ultimii 2 ani;
- angajatorii care la data solicitării acordării facilității se află în situația de insolvență, în procedură de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, dizolvare, lichidare ori administrare specială, care au activitățile suspendate sau restricții asupra acestora;
- angajatorii care încadrează în muncă persoane cu handicap pe locuri de muncă devenite vacante ca urmare a încetării raporturilor de muncă sau de serviciu prin acordul părților, la inițiativa angajatorului, pentru motive care nu țin de persoana angajatului ori, după caz, prin eliberare din funcție, în ultimele 12 luni anterioare încadrării în muncă a acestor persoane.

cine nu
beneficiază

Pentru acordarea subvenției, angajatorii vor încheia cu agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, în termen de 12 luni de la data angajării persoanelor, o convenție. Termenul de 12 luni este un termen de decădere. Dacă în termen de 12 luni nu se încheie convenția, angajatorul nu mai poate beneficia de subvenție.

Încetarea de drept a contractului individual de muncă presupune faptul că, fără ca vreuna dintre părți să-și fi exprimat intenția de a pune capăt raportului de muncă, ba uneori chiar împotriva unei astfel de intenții, contractul nu mai poate continua, deoarece a intervenit o împrejurare de care legea leagă încetarea automată a raportului juridic.

Încetarea de drept nu poate interveni așadar decât pentru cazuri expres prevăzute de lege. Ipotezele enumerate în aceasta sunt de strictă interpretare, neputând fi extrapolate la alte cazuri similare. De aceea este atât de important ca reglementarea acestor cazuri să fie exhaustivă. În ciuda intenției inițiale a legiuitorului, această reglementare nu se găsește totuși în cuprinsul unui singur text de lege, ci în mai multe astfel de prevederi.

I. Cazurile de încetare de drept prevăzute de Codul muncii

Codul muncii cuprinde o serie de cauze de încetare de drept în cuprinsul art. 56. Textul nu este însă exhaustiv; el nu epuizează motivele de încetare de drept, deoarece vom mai întâlni astfel de motive și în cuprinsul altor prevederi ale Codului.

În prezent, contractul de muncă încetează de drept în următoarele ipoteze reglementate de Codul muncii:

1. la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii (art. 56 lit. a)

Contractul de muncă nu poate fi executat de către salariat prin reprezentant; obligațiile care decurg dintr-un contract de muncă nu pot fi moștenite. Ele se sting odată cu decesul salariatului. Încetarea contractului intervine, în aceleași condiții, în cazul decesului angajatorului persoană fizică.

Exemplu

- *Decesul angajatorului personalului casnic atrage încetarea tuturor contractelor încheiate de către acesta (prin care a încadrat menajeră, șofer, baby-sitter etc.).*

De observat că, potrivit modificării aduse Codului muncii prin Legea nr. 40/2011, contractul de muncă încetează nu numai la data decesului salariatului, dar și la data decesului angajatorului persoană fizică, respectiv dizolvarea angajatorului persoană juridică.

Cu privire la motivele de dizolvare a unei persoane juridice, trebuie arătat că unele dintre acestea pot fi întâlnite în cazul oricăror persoane juridice, în timp ce altele au caracter specific putând conduce la dizolvarea doar a unor anumite categorii de persoane juridice.

Iată câteva dintre cele mai importante cazuri de dizolvare, specifice și generale, care pot conduce la aplicarea art. 56 lit. a) din Codul muncii:

– împlinirea termenului pentru care s-a constituit persoana juridică angajatoare.

Dacă și contractele de muncă fuseseră încheiate pentru aceeași durată determinată,

cazuri de dizolvare

încetarea lor se va produce în temeiul art. 56 lit. i), care prevede încetarea contractului de muncă „la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată”;

- împlinirea scopului pentru care persoana juridică s-a constituit sau imposibilitatea atingerii lui. În ceea ce privește imposibilitatea atingerii scopului, dacă aceasta se datorează caracterului său ilicit și nu intervine dizolvarea voluntară, se va dispune dizolvarea silită;
- scăderea numărului de membri sub limita minimă stabilită de lege, act de înființare sau statut,
- hotărârea adunării generale a persoanei juridice;
- pierderea capitalului social sau micșorarea sa sub minimul legal, în cazul societăților pentru care legea prevede un asemenea minim;
- incapacitatea, excluderea, retragerea sau decesul unuia dintre asociați, în anumite împrejurări prevăzute de Legea nr. 31/1990, republicată;
- falimentul persoanei juridice angajatoare;
- hotărârea instanței la cererea oricărui asociat pentru motive temeinice precum neînțelegerile grave dintre asociați etc.

Nu intervine încetarea de drept a contractelor individuale de muncă în ipoteza cesiunii dreptului de proprietate asupra unității (Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora).

2. la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică (art. 56 lit. b))



Declararea morții intervine, după o procedură legală destul de anevoioasă, în cazul în care persoana a dispărut. Această ipoteză îl vizează pe salariat mai mult teoretic, deoarece este greu de conceput o continuare a raportului de muncă, pentru o perioadă atât de îndelungată de timp, în condițiile în care acesta nu mai este prezent la muncă.



Punerea sub interdicție a unei persoane intervine în ipoteza în care aceasta și-a pierdut discernământul, deci nu-și mai poate reprezenta în mod corect efectele actelor sale. În ceea ce privește punerea sub interdicție a salariatului, potrivit art. 13 alin. (4) din Codul muncii: „încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească este interzisă”. În mod firesc, dacă interzicerea judecătorească intervine pe parcursul executării contractului, ea va atrage automat încetarea acestuia. Cum contractul de muncă presupune deplina capacitate de exercițiu, nu numai din partea salariatului, dar și din cea a angajatorului – persoană fizică, punerea sub interdicție a oricărui dintre aceștia atrage încetarea de drept a contractului individual de muncă.

3. la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II (art. 56 lit. c)).

neconstituționalitate

Acest text a fost modificat în repetate rânduri, legiuitorul schimbând mereu, sub presiunea practicii, când momentul pensionării pentru vârstă, când momentul pensionării

pentru invaliditate. Cel mai recent, acesta a fost parțial declarat neconstituțional, fiind înlăturată posibilitatea încetării de drept a contractului de muncă la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III. Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 759/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 108 din 5 februarie 2018, a declarat neconstituționalitatea acestui fragment din norma juridică, restul rămânând în vigoare.

neconstituționalitate

a) Pensionarea pentru limită de vârstă

Contractul de muncă încetează de drept la data la care salariatul împlinește condițiile de vârstă și stagiul de cotizare pentru pensionare. Angajatorul este obligat să emită o decizie de încetare de drept. Dacă după împlinirea vârstei, salariatul este în continuare menținut la lucru, acesta este considerat a lucra la negru (fără forme legale, deoarece contractul de muncă a încetat).

Problema este însă că angajatorul nu are întotdeauna toate informațiile necesare pentru a cunoaște exact când anume îndeplinește salariatul condițiile de pensionare. Legea nu prevede nicio soluție: nici nu îl obligă pe salariat să îi comunice angajatorului toate informațiile privind stagiul de cotizare, nici nu amână momentul încetării până la data la care casa de pensii va examina cererea salariatului de pensionare. Pur și simplu prevede încetarea de drept. Angajatorul riscă, în acest caz, să fie sancționat contravențional pentru muncă la negru, fără să aibă de fapt nicio vină.

Singurul lucru pe care îl puteți face este să solicitați toate informațiile privind stagiul de cotizare (mai ales dacă salariatul a lucrat în grupe de muncă, în trecut) încă de la angajare. Numai având un set de date foarte precise cu privire la fiecare salariat se poate monitoriza atent momentul încetării fiecărui contract de muncă pe baza art. 56 lit. c) din Codul muncii.

SFATUL NOSTRU

După încetarea de drept a contractului de muncă, persoana nu mai are, firește, dreptul la salariu. Dar nici pensia nu este pusă în plată imediat, deci este posibil ca o perioadă de timp persoana să rămână fără venituri.

De aceea este recomandabilă inserarea în contractul colectiv de muncă sau chiar negocierea individuală a unor plăți convenite salariatului cu prilejul pensionării, pentru a fi ajutat să treacă peste această „sincopă” în venituri.

Dacă salariatul căruia angajatorul consideră că i-a încetat contractul de drept se prezintă la Casa de pensii, unde i se comunică faptul că, în realitate, nu îndeplinește condițiile de pensionare, ce se va întâmpla cu contractul său de muncă?

Angajatorul va trebui să anuleze decizia de încetare de drept a contractului de muncă și să reprimească salariatul la lucru, până la data la care acesta va îndeplini condițiile de pensionare.

În iunie 2018, Curtea Constituțională a analizat excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și a constatat că acestea sunt constituționale numai în măsura în care **sintagma „condiții de vârstă standard” nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea executării con-**

tractului individual de muncă, în condiții identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani.

menținerea
femeilor
în activitate

Cu alte cuvinte, femeile vor avea posibilitatea fie să se pensioneze mai devreme, începând cu data îndeplinirii cumulative a condițiilor standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, fie să rămână în activitate, la cerere, până la împlinirea vârstei de la care se pot pensiona bărbații. Pentru a decide astfel, Curtea a apreciat că încetarea de drept a contractului individual de muncă pentru femei la o vârstă mai mică decât cea a bărbatului poate dobândi valențe discriminatorii pe criterii de sex și încalcă dreptul la muncă al femeii, atât timp cât nu rămâne o opțiune a acesteia să înceteze raporturile de muncă la o vârstă mai mică decât bărbatul, respectiv la vârsta când poate solicita deschiderea dreptului la pensie. Prin urmare, la vârsta de 63 de ani, femeia trebuie să aibă dreptul de a opta pentru continuarea raportului de muncă până la vârsta la care legea prevede încetarea de drept a contractului individual de muncă și pentru bărbați, respectiv 65 de ani.

În esență, este constituțional să se prevadă două vârste diferite pentru femei și bărbați, dar nu este constituțională încetarea de drept a contractului de muncă al femeilor, la o dată diferită de a bărbaților. Ele ar trebui să poată continua să lucreze, la cerere.

discriminare

Chestiunea însăși a încetării de drept a contractului de muncă la data împlinirii vârstei de pensionare poate constitui un subiect de analiză, în condițiile interdicției discriminărilor pe motive de vârstă prevăzute de Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Directiva prevede că anumite diferențe de tratament pe motive de vârstă sunt, în mod excepțional admisibile, dar numai atunci când sunt justificate în mod obiectiv și rezonabil de scopuri legitime, precum cele în legătură cu politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii sau a formării profesionale.

b) Pensionarea pentru invaliditate

Invaliditatea se definește din punct de vedere juridic prin pierderea totală sau a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă din cauza unor accidente de muncă, boli profesionale, a neoplaziei, schizofreniei și SIDA, a unor boli obișnuite sau a unor accidente care nu au legătură cu munca (art. 68 din Legea nr. 263/2010). Spre deosebire de incapacitatea temporară de muncă, invaliditatea poate fi definitivă.

grade de
invaliditate

În raport cu cerințele locului de muncă și cu gradul de reducere a capacității de muncă, invaliditatea este:

- de gradul I, caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă și a capacității de autoîngrijire;
- de gradul II, caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă, cu păstrarea capacității de autoîngrijire;
- de gradul III, caracterizată prin pierderea a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, persoana putând să presteze o activitate profesională, corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă.

procedura

Procedura încadrării într-unul dintre gradele de invaliditate este prevăzută prin Ordinul muncii, familiei și protecției sociale nr. 1.418/2010 privind aprobarea Procedurii de încadrare în grade de invaliditate în vederea înscrierii la pensia de invaliditate și a Procedurii de verificare a încadrării în grad de invaliditate, publicată în Monitorul Oficial nr. 696 din 19 octombrie 2010.

1. Reglementarea protecției datelor

Protecția datelor personale este reglementată în prezent prin următoarele acte normative:

- Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE a intrat în vigoare la data de 25 mai 2018. Acest regulament este de directă aplicare, astfel încât chiar dacă România nu a adoptat un act normativ de transpunere, prevederile lui se aplică oricum;
- Decizia nr. 99/2018 privind încetarea aplicabilității unor acte normative cu caracter administrativ, publicată în Monitorul Oficial nr. 432 din 22 mai 2018, prin care Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal a decis încetarea aplicabilității actelor administrative emise în aplicarea Legii nr. 677/2001;
- Legea nr. 129/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 102/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, precum și pentru abrogarea Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, publicată în Monitorul Oficial nr. 503 din 19 iunie 2018.

reglementări

Aceste noi reglementări ar trebui să nu schimbe politicile deja implementate de protecție a datelor salariaților noștri. Noile norme nu impun reguli nerezonabile, iar cele mai multe dintre firme se vor putea mulțumi cu minime ajustări ale modului de lucru de până acum.

În planul raporturilor de muncă, normele privitoare la protecția datelor sunt organizate în jurul ideii de **demnitate în muncă**. Informațiile privind sănătatea, viața personală, elementele de identificare ale salariaților – nu pot fi utilizate decât în anumite limite. Monitorizarea salariaților pe parcursul orelor de program este în continuare posibilă, dar nici aceasta nelimitat. Argumentul exercițiului dreptului de proprietate asupra computerului la care lucrează salariatul nu este suficient, spre exemplu, pentru monitorizarea activității acestuia de pe acel computer.

Etapile de acțiune ale angajatorului vor fi următoarele:

- auditul politicilor de prelucrare a datelor aplicate până în prezent;
- elaborarea politicilor de firmă privind prelucrarea datelor personale ale salariaților;
- dacă este necesar, desemnarea responsabilului cu protecția datelor;
- modificarea Regulamentului intern, pentru conformitate cu noile reguli.

etape de acțiune

2. Temeiul prelucrării de date personale

Art. 6 din Regulament indică posibilele temeuri de prelucrare a datelor personale. Vom exemplifica având în vedere raporturile de muncă.

| Nr. crt. | Temei | Exemplu |
|----------|---------------------------------|---|
| 1. | Consimțământul persoanei vizate | Stocarea CV-ului în baza de date în cazul candidaților care nu au fost angajați |
| 2. | Executarea unui contract | Acces la informații privind cardul bancar, în vederea plății salariului |

| | | |
|----|--|---|
| 3. | Îndeplinirii unei obligații legale | Acces la informații privind numărul de copii în întreținere, în vederea realizării deducerilor personale |
| 4. | Protejarea intereselor vitale ale persoanei vizate sau ale altei persoane fizice | Informații medicale, informații privind aptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului pentru desfășurarea activității |
| 5. | Îndeplinirea unei sarcini care servește unui interes public | Informații privind personalul contractual din domenii specifice (apărare, SIE, SRI, Serviciul de Telecomunicații Speciale etc.) |
| 6. | Satisfacerea unor interese legitime | Monitorizarea căilor de acces în unitate, în vederea protecției bunurilor firmei |

În sinteză, putem spune că temeiul accesării unor date personale în contextul relațiilor de muncă îl constituie, în ordinea frecvenței

- a) un text de lege;
- b) un interes legitim;
- c) mai rar – consimțământul persoanei vizate.

Regulamentul prevede de asemenea opțiunea prelucrării datelor personale sub pseudonim sau în mod criptat.

Astfel, „**pseudonimizare**” înseamnă prelucrarea datelor cu caracter personal într-un asemenea mod încât acestea să nu mai poată fi atribuite unei anume persoane vizate fără a se utiliza informații suplimentare, cu condiția ca aceste informații suplimentare să fie stocate separat și să facă obiectul unor măsuri de natură tehnică și organizatorică care să asigure neatribuirea respectivelor date cu caracter personal unei persoane fizice identificate sau identificabile.



Exemplu

- În acest mod poate fi elaborat un Raport privitor la performanța profesională a salariaților, ca urmare a unei evaluări periodice. După cum se arată în Regulament, aplicarea pseudonimizării datelor cu caracter personal poate reduce riscurile pentru persoanele vizate și poate ajuta operatorii și persoanele împuternicite de aceștia să își îndeplinească obligațiile de protecție a datelor.
- Dar dacă datele prezentate pot conduce la identificarea persoanei – prelucrarea nu mai este considerată realizată sub pseudonim (spre exemplu: Departamentul vânzări, vechime 15-20 ani, punct de lucru Târgoviște – aceste date, în funcție de dimensiunea companiei, pot conduce la identificarea persoanei evaluate).
- Pentru a se determina dacă o persoană fizică este identificabilă, ar trebui să se ia în considerare toate mijloacele, pe care le poate utiliza fie operatorul, fie o altă persoană, în scopul identificării, în mod direct sau indirect, a persoanei fizice respective.

În vederea menținerii securității și a prevenirii prelucrărilor care încalcă Regulamentul, operatorul sau persoana împuternicită de operator ar trebui să evalueze riscurile inerente prelucrării și să implementeze măsuri pentru atenuarea acestor riscuri, cum ar fi **criptarea**. Aceasta poate fi utilă în cazul transmiterii online a datelor personale.

- să luăm măsuri secrete de monitorizare a salariaților, prin înregistrarea imaginilor acestora, a mesageriei electronice sau a comunicațiilor telefonice;
- să realizăm un transcript al convorbirilor private;
- să verificăm în mod secret activitatea salariatului la domiciliu sau a telesalariatului;
- să instalăm programe keylogger pe laptopul utilizat de salariat.

ce nu putem face?

SFATUL NOSTRU

Monitorizarea salariaților se va realiza pe baza unei politici clare, aduse la cunoștința salariaților, în care sunt descrise mijloacele de monitorizare, scopul monitorizării, modalitatea de utilizare a rezultatelor acesteia, perioada de stocare a acestor rezultate. Salariații, prin reprezentanții lor, sunt consultați cu privire la elaborarea și implementarea acestor politici.

Să analizăm acum câteva cazuri speciale de monitorizare:

a) Cu privire la **monitorizarea GPS a parcului auto**, cel mai probabil ne vom întemeia activitatea de prelucrare a datelor pe existența unui interes legitim (art. 6 alin. (1) lit. f) din Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal). Vom avea însă grijă la următoarele aspecte:

- Interesul legitim trebuie menționat în procedurile interne de prelucrare a datelor. Ar putea fi, de exemplu, interesul asigurării securității bunurilor companiei și a prevenirii deteriorării acestora.
- Monitorizarea GPS nu trebuie să afecteze dreptul salariaților la viață privată (adică, de exemplu, să nu continue după finele orelor de program).
- Monitorizarea trebuie să fie minimală – limitată la ceea ce este necesar pentru atingerea scopului declarat, pe perioada necesară și fără a avea un caracter excesiv de invaziv.

interes legitim

Astfel de recomandări au un caracter general – aceasta este din cauza faptului că Regulamentul însuși are reglementări generale, iar o practică cristalizată în materie încă nu există. Putem însă sublinia că este foarte utilă menționarea în cadrul procedurii de prelucrare a datelor a următoarelor elemente: motivul monitorizării, perioada acesteia, teritoriul monitorizării, modul de stocare a informațiilor astfel obținute, garanțiile de securitate a datelor oferite persoanelor vizate.

b) **Monitorizarea video** este probabil una dintre cele mai dificile probleme sub imperiul actualului Regulament de protecție a datelor. De principiu, dat fiind că imaginile în care apare o persoană constituie date biometrice, la care face referire art. 9 din Regulament, ca regulă monitorizarea video nu este posibilă. Ea se va putea realiza totuși, în măsura în care se urmărește, de exemplu, protecția unor echipamente sau obiective ori preîntâmpinarea pătrunderii prin efracție într-o incintă, dar în acest caz camerele nu trebuie orientate spre salariat, ci spre obiectivul protejat. În orice caz, pentru fiecare cameră în parte amplasată în companie va trebui să existe motivația, obiectivul urmărit prin preluarea acelor imagini.

date biometrice

Dacă sunt surprinși în vizorul camerei și salariați, atunci durata de activare a acesteia trebuie să fie limitată în timp; în niciun caz un salariat nu poate fi filmat 8 ore/zi.

durată + motivare

**durată +
motivare**

Motivarea filmării activității unui salariat trebuie să fie foarte puternică (cum ar fi, de exemplu, suspiciunile de furt), în niciun caz simpla monitorizare a modului de utilizare a timpului de lucru sau productivitatea muncii.

**camere
de luat
vederi**

Pentru fiecare cameră instalată trebuie să existe un motiv. Orientarea camerelor de luat vederi trebuie realizată astfel încât să asigure maximă eficiență în realizarea scopului urmărit (de exemplu, protecția bunurilor firmei) cu minimă ingerință în viața privată a salariaților. Întotdeauna trebuie căutate alternative mai puțin invazive, care să fie susceptibile să conducă la aceleași rezultate (spre exemplu, senzori de mișcare, sau camera care se activează doar după finele programului de lucru, pentru supravegherea spațiului pe timpul nopții).

Dacă o cameră a fost instalată pentru a preveni intrarea prin efracție a unor persoane străine de companie, ea nu va putea fi utilizată și pentru monitorizarea productivității salariaților, fără încunoștințarea acestora.

c) Nici **monitorizarea activității online** a salariaților nu mai este în general posibilă sub imperiul actualelor reglementări.

Angajatorul nu poate invoca argumentul exercitării dreptului de proprietate asupra calculatoarelor pentru a justifica accesul nerestricționat asupra informațiilor stocate în acesta sau verificarea istoricului navigării online a salariatului. Nici activitatea telesalariaților, desfășurată în temeiul Legii nr. 81/2018, nu se va putea verifica prin monitorizarea de la distanță a activității online a salariatului.

computer

Monitorizarea site-urilor accesate se poate realiza numai excepțional, iar e-mail-urile private nu vor putea fi accesate sub aspectul conținutului. În anumite situații, se va putea accesa lista persoanelor cu care salariatul întreține corespondență de la locul de muncă, cu interesul legitim al protejării firmei de eventualele divulgări de informații.

În nicio împrejurare nu se instalează programe de tip keylogger.

Nu se accesează foldere intitulate „personal”, cu rare excepții legate de divulgarea unor informații confidențiale, și nu se sparg parolele salariaților.

SFATUL NOSTRU

Recomandăm actualizarea clauzelor de confidențialitate, pentru ca acestea să fie clare, cuprinzând, pe de o parte, lista completă a informațiilor calificate de către angajator ca fiind confidențiale și, pe de altă parte, mijloacele pe care angajatorul le va putea utiliza pentru a se asigura că aceste informații confidențiale nu sunt divulgate unor terți.

6. Modificarea regulamentului intern

**Regulament
intern și
proceduri**

Regulamentul privind prelucrarea datelor cu caracter personal nu cuprinde o listă de documente care trebuie întocmite de către angajator; aceste documente se elaborează de la caz la caz. Se recomandă însă elaborarea unei proceduri privind prelucrarea datelor cu caracter personal, menită să asigure prelucrarea doar a datelor adecvate, relevante și limitate la ceea ce este necesar în raport cu scopurile în care sunt prelucrate, ca și protecția împotriva prelucrării neautorizate sau ilegale și împotriva pierderii, a distrugerii sau a deteriorării accidentale, prin luarea de măsuri tehnice sau organizatorice corespunzătoare. Poate fi elaborat și un Cod de conduită, cu respectarea art. 40 din Regulament. Fiecare angajator va acționa în raport cu specificul propriu.

Dincolo de aceste precizări, Regulamentul intern va trebui, cel mai probabil, să fie modificat, pentru a se pune de acord cu noile norme privind protecția datelor. Chiar dacă nu există o obligație legală în acest sens, firmele ar trebui să utilizeze acest act unilateral al angajatorului cu scopul de a asigura informarea și consultarea salariaților și buna implementare a politicilor companiei în materie de protecția datelor.

SFATUL NOSTRU

Se recomandă ca Regulamentul intern să cuprindă mijloacele de monitorizare ale salariaților, să indice prezența camerelor de luat vederi și amplasarea acestora, ca și mențiunea potrivit căreia imaginile surprinse nu pot fi utilizate decât în concordanță cu scopul pentru care au fost amplasate.

Problemă

Se mai poate prevedea, prin Regulamentul intern, testarea salariaților cu etilotestul, pentru a preveni consumul de băuturi alcoolice?

Răspuns

Apreciem că testarea salariaților pentru consumul de alcool sau de droguri nu este posibilă. Trebuie arătat că în sistemele europene de drept astfel de testări erau interzise mai demult, fiind apreciate ca afectând demnitatea persoanei. În prezent se adaugă și interdicțiile care decurg din Regulamentul de protecție a datelor. Nu se pot realiza controale aleatorii, și nici controalele bazate pe suspiciunea de consum de băuturi alcoolice nu considerăm că trebuie încurajate.

În aceste circumstanțe, cum ne putem asigura că salariații nu consumă alcool înainte de a se prezenta la serviciu? Putem sancționa comportamentul salariaților, ca o consecință a consumului de alcool, nu faptul de a fi consumat alcool anterior programului de lucru. Putem, de asemenea, sancționa disciplinar consumul de băuturi alcoolice în timpul orelor de program.

Dacă există suspiciuni privind consumul de alcool, angajatorul va putea să se adreseze poliției. De altfel, pentru anumite activități, consumul de alcool constituie chiar infracțiune: de exemplu, părăsirea postului și prezența la serviciu sub influența alcoolului sau a altor substanțe pentru cei ce lucrează în domeniul siguranței circulației pe căile ferate (art. 331 din Codul penal).



Regulamentul intern va cuprinde, de asemenea, și noi abateri disciplinare, cum ar fi, spre exemplu, neglijența în păstrarea datelor personale ale altor salariați.

7. Responsabilul cu protecția datelor

Desemnarea unui astfel de operator este obligatorie numai în anumite cazuri, special determinate în Regulament, respectiv dacă:

- prelucrarea este efectuată de o autoritate sau un organism public;
- operațiunile de prelucrare sunt periodice și sistematice;
- privesc prelucrarea pe scară largă a unor date speciale;
- constituie activitatea principală a firmei.

Atunci când există, responsabilul cu protecția datelor poate fi (în funcție de obiectul de activitate și de dimensiunile companiei):

a) un salariat special angajat cu acest scop.

ATENȚIE!

Profesia de responsabil cu protecția datelor cu caracter personal a fost introdusă în Clasificarea Ocupațiilor din România, prin Ordinul nr. 5.384/2017 al ministrului muncii și justiției sociale privind modificarea și completarea Clasificării ocupațiilor din România – nivel de ocupație (șase caractere) – cod COR: 242231, nivelul de studii – 4 (studii superioare)

autonomie
funcțională

Trebuie observat că responsabilul cu protecția datelor are o anumită autonomie în cadrul companiei, chiar și când are calitatea de salariat, cât privește activitatea de protecție a datelor, neputând fi sancționat sau concediat pentru îndeplinirea sarcinilor sale. El poate fi contactat direct de către orice salariat, în vederea exercitării drepturilor lor potrivit Regulamentului european.

În cazul instituțiilor publice vor trebui respectate toate celelalte condiții ale managementului resurselor umane aplicabile aici: de la prezența postului în organigrama aprobată prin act normativ până la desfășurarea unui concurs în vederea angajării;

b) un salariat pre-existent, căruia i s-au adăugat în fișa postului responsabilități în sfera protecției datelor.

Responsabilul cu protecția datelor poate îndeplini și alte sarcini și atribuții, dar niciuna dintre aceste sarcini și atribuții nu trebuie să genereze un conflict de interese (spre exemplu, funcții din conducerea organizației, care să atragă capacitatea de a lua decizii chiar în domeniul colectării de date – director, director executiv, director resurse umane etc.).

act
adițional

În cazul în care atribuțiile responsabilului cu protecția datelor sunt preluate de către un angajat pre-existent, se va încheia cu acesta un act adițional. Este necesar acordul salariatului în discuție;

c) un prestator de servicii, cu care s-a încheiat contract civil. Astfel, potrivit art. 37 alin. (6) din Regulament, responsabilul cu protecția datelor poate fi un membru al personalului operatorului sau persoanei împuternicite de operator sau poate să își îndeplinească sarcinile în baza unui contract de servicii;

d) un salariat sau un colaborator „partajat” de mai multe companii. Astfel, Regulamentul prevede că un grup de întreprinderi poate numi un responsabil cu protecția datelor unic, cu condiția ca responsabilul cu protecția datelor să fie ușor accesibil din fiecare întreprindere.

În cazul în care operatorul sau persoana împuternicită de operator este o autoritate publică sau un organism public, poate fi desemnat un responsabil cu protecția datelor unic pentru mai multe dintre aceste autorități sau organisme, luând în considerare structura organizatorică și dimensiunea acestora.

job
sharing

Din punct de vedere juridic, acest tip de contract se numește „job sharing”; el nu este reglementat la noi. Ca urmare, modul concret prin care responsabilul cu protecția datelor va fi partajat între mai multe firme sau instituții publice va putea fi desfășurarea unui contract cu fracțiune de normă pentru fiecare dintre ele.

Operatorul sau persoana împuternicită de operator publică datele de contact ale responsabilului cu protecția datelor și le comunică autorității de supraveghere.

Responsabilul cu protecția datelor are cel puțin următoarele sarcini:

- (a) informarea și consilierea angajatorului și a angajaților care se ocupă de prelucrare cu privire la obligațiile care le revin în temeiul regulamentului și al altor dispoziții de drept al Uniunii sau drept intern referitoare la protecția datelor;
- (b) monitorizarea respectării reglementărilor referitoare la protecția datelor și a politicilor angajatorului în ceea ce privește protecția datelor cu caracter personal, inclusiv alocarea responsabilităților și acțiunile de sensibilizare și de formare a personalului implicat în operațiunile de prelucrare, precum și auditurile aferente;
- (c) furnizarea de consiliere la cerere în ceea ce privește evaluarea impactului asupra protecției datelor și monitorizarea funcționării acesteia, în conformitate cu articolul 35. Într-adevăr, în art. 35 din Regulament se prevede că în cazul în care un tip de prelucrare, în special cel bazat pe utilizarea noilor tehnologii, este susceptibil să genereze **un risc ridicat** pentru drepturile și libertățile persoanelor fizice, operatorul efectuează, înainte de prelucrarea, o evaluare a impactului operațiunilor de prelucrare prevăzute asupra protecției datelor cu caracter personal. La realizarea unei evaluări a impactului asupra protecției datelor, operatorul solicită avizul responsabilului cu protecția datelor, dacă acesta a fost desemnat;
- (d) cooperarea cu autoritatea de supraveghere;
- (e) asumarea rolului de punct de contact pentru autoritatea de supraveghere privind aspectele legate de prelucrare, inclusiv consultarea prealabilă cu autoritatea de supraveghere pentru a obține autorizarea din partea acesteia în legătură cu prelucrarea specială de date, precum și, dacă este cazul, consultarea cu privire la orice altă chestiune.

sarcini și atribuții

Ca urmare, fișa postului responsabilului cu protecția datelor se va întocmi pornindu-se de la aceste atribuții. Operatorul sprijină responsabilul cu protecția datelor în îndeplinirea acestor sarcini, asigurându-i resursele necesare pentru executarea acestor sarcini, precum și accesarea datelor cu caracter personal și a operațiunilor de prelucrare, și pentru menținerea cunoștințelor sale de specialitate.

fișa postului

RECOMANDARE

Este necesară, așadar, urmarea de cursuri de formare profesională. Chiar dacă nu există în prezent cursuri acreditate, totuși o evaluare atentă a cursurilor de pe piață va putea conduce angajatorul (operator) la identificarea celor mai potrivite cursuri, astfel încât responsabilul cu protecția datelor să își poată îndeplini aceste atribuții.

Ca profil, Regulamentul prevede că responsabilul cu protecția datelor ar trebui să fie desemnat pe baza calităților profesionale și, în special, a cunoștințelor de specialitate în dreptul și practicile din domeniul protecției datelor, precum și pe baza capacității de a-și îndeplini sarcinile (art. 37 alin. (5)). Adăugăm la acestea și cunoștințele de IT, utile mai ales în ipoteza stocării de date în format electronic.

Responsabilul cu protecția datelor are obligația de a respecta secretul sau confidențialitatea în ceea ce privește îndeplinirea sarcinilor sale, în conformitate cu dreptul Uniunii sau cu dreptul intern.

În îndeplinirea sarcinilor sale, responsabilul cu protecția datelor ține seama în mod corespunzător de riscul asociat operațiunilor de prelucrare, luând în considerare natura, domeniul de aplicare, contextul și scopurile prelucrării. **El este cel care va notifica, la nevoie, la Autoritatea națională de supraveghere, orice incident de securitate.** Notificarea va cuprinde cel puțin:

conținutul
notificării

- (a) caracterul încălcării securității datelor cu caracter personal, inclusiv, acolo unde este posibil, categoriile și numărul aproximativ al persoanelor vizate în cauză, precum și categoriile și numărul aproximativ al înregistrărilor de date cu caracter personal în cauză;
- (b) numele și datele de contact ale responsabilului cu protecția datelor sau un alt punct de contact de unde se pot obține mai multe informații;
- (c) consecințele probabile ale încălcării securității datelor cu caracter personal;
- (d) măsurile luate sau propuse spre a fi luate de operator pentru a remedia problema încălcării securității datelor cu caracter personal, inclusiv, după caz, măsurile pentru atenuarea eventualelor sale efecte negative.

8. Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal

Reglementarea inițială a acestui organism și a atribuțiilor sale era cuprinsă în Legea nr. 102/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, publicată în Monitorul Oficial nr. 391 din 9 mai 2005, cu modificările și completările ulterioare. Ca urmare a intrării în vigoare a Regulamentului de protecție a datelor, acest act normativ a fost modificat prin Legea nr. 129/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 102/2005, precum și pentru abrogarea Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, publicată în Monitorul Oficial nr. 503 din 19 iunie 2018 – care a adus cu sine o serie de reglementări suplimentare privind rolul, organizarea și atribuțiile Autorității naționale de supraveghere.

independența

Noua reglementare accentuează independența acestei autorități, arătând că Autoritatea națională de supraveghere nu poate fi supusă nici unui mandat imperativ sau reprezentativ, nici unor influențe externe directe sau indirecte ori vreunei instrucțiuni sau dispoziții de la o parte externă, în cadrul îndeplinirii sarcinilor și al exercitării competențelor sale. Sunt prevăzute, de asemenea, o serie de norme privind organizarea și funcționarea Autorității, mandatul organelor de conducere, ca și modul acesteia de colaborare cu alte instituții și autorități publice.

drept de
control

În ceea ce privește activitatea de control, noua lege prevede că Autoritatea națională de supraveghere efectuează investigații, în cazurile și condițiile prevăzute în competența sa, prin personalul împuternicit în acest scop, potrivit legii, de către președintele Autorității naționale de supraveghere. **Așadar, de acum ne putem aștepta la controale**

nu numai din partea organelor fiscale sau a inspectorilor de muncă, dar și din partea reprezentanților Autorității naționale de supraveghere.

ATENȚIE!

Personalul de control are dreptul să efectueze investigații, inclusiv inopinate, să ceară și să obțină de la operator, la fața locului și/sau în termenul stabilit, orice informații și documente, indiferent de suportul de stocare, să ridice copii de pe acestea, să aibă acces la oricare dintre incintele operatorului și persoanei împuternicite de operator, precum și să aibă acces și să verifice orice echipament, mijloc sau suport de stocare a datelor, necesare desfășurării investigației, în condițiile legii.

În plus, Autoritatea națională de supraveghere poate dispune efectuarea de expertize și audierea persoanelor ale căror declarații sunt considerate relevante și necesare desfășurării investigației.

În situația în care personalul de control este împiedicat în orice mod în exercitarea atribuțiilor sale legale, Autoritatea națională de supraveghere poate solicita o autorizare dată de instanță.

De asemenea, salariații (sau orice alte persoane vizate prin activitatea de prelucrare a datelor) pot acționa împotriva angajatorului, ca operator de date personale, în două modalități:

a) **fie prin depunerea unei plângeri** (inclusiv pe e-mail) la Autoritatea națională de supraveghere.

Pe baza unei astfel de plângeri, dacă Autoritatea națională de supraveghere ajunge la concluzia că au fost încălcate oricare dintre drepturile persoanelor vizate, ea poate sesiza instanța competentă. Persoana vizată dobândește de drept calitatea de reclamant, urmând a fi citată în această calitate. De aici încolo:

- dacă salariatul sau, în general, persoana vizată își însușește acțiunea, încetează calitatea procesuală activă a Autorității naționale de supraveghere;
- dacă salariatul nu își însușește acțiunea formulată de Autoritatea națională de supraveghere, instanța anulează cererea;

b) **fie prin introducerea unei acțiuni** în mod direct împotriva angajatorului ca operator de date personale.

Astfel, potrivit art. 14¹¹ din Legea nr. 102/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, introdus prin Legea nr. 129/2018, persoanele vizate au dreptul de a se adresa instanței competente pentru apărarea drepturilor garantate de legislația aplicabilă, care le-au fost încălcate. Cu acest prilej, salariatul va putea pretinde despăgubiri.



plângere

ATENȚIE!

Orice salariat care a suferit un prejudiciu în urma unei prelucrări de date cu caracter personal, efectuată ilegal, se poate adresa instanței competente pentru repararea acestuia. Instanța competentă este cea de la sediul angajatorului ori de la reședința obișnuită a persoanei vizate.

Salariatul poate introduce o astfel de acțiune în despăgubiri (care este scutită de taxă de timbru) dacă a suferit un prejudiciu material sau moral ca urmare a unei încălcări a Regulamentului.

Exemplu

- *Prejudiciile sunt consecința unei prelucrări nelegale și ele pot consta în:*
 - *– acțiuni de discriminare (ca urmare a faptului că a fost divulgată o informație privind viața personală a unei persoane, cum ar fi orientarea sexuală a acesteia);*
 - *– furt sau fraudă a identității;*
 - *– pierderi financiare;*
 - *– compromiterea reputației (spre exemplu, prin divulgarea de informații private, legate de viața de familie a persoanei, în mediul profesional);*
 - *– pierderea confidențialității datelor cu caracter personal protejate prin secret profesional;*
 - *– dezavantaje de natură economică sau socială;*
 - *– privare de drepturi și libertăți lor etc.*

9. Răspunderi și sancțiuni

După cum am văzut, Autoritatea are dreptul de a întreprinde acțiuni de control, inclusiv inopinate, la sediul angajatorului. Ce măsuri poate dispune cu acest prilej?

Potrivit art. 58 alin. (2) din Regulamentul de protecție a datelor, Autoritatea de supraveghere are următoarele **competențe corective**:

- (a) de a emite avertizări în atenția unui operator sau a unei persoane împuternicite de operator cu privire la posibilitatea ca operațiunile de prelucrare prevăzute să încalce dispozițiile prezentului regulament;
- (b) de a emite mustrări adresate unui operator sau unei persoane împuternicite de operator în cazul în care operațiunile de prelucrare au încălcat dispozițiile prezentului regulament;
- (c) de a da dispoziții operatorului sau persoanei împuternicite de operator să respecte cererile persoanei vizate de a-și exercita drepturile în temeiul prezentului regulament;
- (d) de a da dispoziții operatorului sau persoanei împuternicite de operator să asigure conformitatea operațiunilor de prelucrare cu dispozițiile prezentului regulament, specificând, după caz, modalitatea și termenul-limită pentru aceasta;
- (e) de a obliga operatorul să informeze persoana vizată cu privire la o încălcare a protecției datelor cu caracter personal;
- (f) de a impune o limitare temporară sau definitivă, inclusiv o interdicție asupra prelucrării;
- (g) de a dispune rectificarea sau ștergerea datelor cu caracter personal sau restricționarea prelucrării, precum și notificarea acestor acțiuni destinatarilor cărora le-au fost divulgate datele cu caracter personal;
- (h) de a retrage o certificare sau de a obliga organismul de certificare să retragă o certificare sau de a obliga organismul de certificare să nu elibereze o certificare în cazul în care cerințele de certificare nu sunt sau nu mai sunt îndeplinite;

măsuri

- (i) de a impune amenzi administrative, în completarea sau în locul măsurilor menționate la prezentul alineat, în funcție de circumstanțele fiecărui caz în parte;
- (j) de a dispune suspendarea fluxurilor de date către un destinatar dintr-o țară terță sau către o organizație internațională.

măsuri

Așadar, sancțiunile contravenționale principale pe care le aplică Autoritatea națională de supraveghere sunt:

- **avertizarea** (art. 58 alin. (2) lit. a)
- **mustrea** (art. 58 alin. (2) lit. b)
- **amenda** (art. 58 alin. (2) lit. i).



Dacă Autoritatea optează pentru aplicarea unei amenzi, cuantumul acesteia depinde de:

- a) natura, gravitatea și durata încălcării, ținându-se seama de natura, domeniul de aplicare sau scopul prelucrării în cauză, precum și de numărul persoanelor vizate afectate și de nivelul prejudiciilor suferite de acestea;

- b) dacă încălcarea a fost comisă intenționat sau din neglijență;
- c) acțiunile întreprinse de operator pentru a reduce prejudiciul suferit de persoana vizată;
- d) gradul de responsabilitate al operatorului;
- e) eventualele încălcări anterioare relevante comise de operator;
- f) gradul de cooperare cu autoritatea de supraveghere pentru a remedia încălcarea și a atenua posibilele efecte negative ale încălcării;
- g) categoriile de date cu caracter personal afectate de încălcare;
- h) modul în care încălcarea a fost adusă la cunoștința autorității de supraveghere, în special dacă și în ce măsură operatorul a notificat încălcarea ș.a.

cuantumul
sancțiunii

Amenzile pot ajunge la 10.000 sau 20.000 euro, după caz, respectiv la 2% sau 4% din cifra de afaceri mondială totală anuală corespunzătoare exercițiului financiar anterior.



Sancțiunile pot fi aplicate în termen de 3 ani de la data săvârșirii faptei, dar termenul de prescripție se întrerupe prin efectuarea oricărui act de procedură în cazul investigat, fără să poată depăși 4 ani de la data săvârșirii faptei.

prescripție

În cazul prelucrărilor care intră în competența de control a Autorității naționale de supraveghere, cu excepția celor transfrontaliere, constatarea faptelor și aplicarea măsurilor se fac prin proces-verbal de constatare/sanționare încheiat de personalul de control. Prin excepție, în situația în care cuantumul amenzii depășește echivalentul în lei al sumei de 300.000 euro, aplicarea amenzii se face prin decizie a președintelui Autorității naționale de supraveghere, care are la bază procesul-verbal de constatare și raportul personalului de control.

Autoritatea națională de supraveghere poate dispune publicarea de către operator sau persoana împuternicită de operator a oricărei măsuri corective aplicate, cu suportarea de către aceștia a costurilor aferente. În cazul nerespectării măsurilor dispuse sau în cazul refuzului tacit sau expres de furnizare a tuturor informațiilor și documentelor solicitate în cadrul procedurii de investigație ori în cazul refuzului de supunere la investigație, Autoritatea națională de supraveghere poate dispune, prin

decizie, aplicarea unei amenzi cominatorii de până la 3.000 lei pentru fiecare zi de întârziere, calculată de la data stabilită prin decizie.

În măsura în care legea nu prevede altfel, constatarea și aplicarea sancțiunilor contravenționale se realizează cu respectarea Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

Așadar, angajatorul răspunde, chiar dacă a desemnat un responsabil cu protecția datelor.

De aceea, este necesară prevenirea incidentelor de securitate a datelor, prin:

- politici de gestiune vigilentă a acestora;
- instalarea de programe antivirus performante;
- limitarea numărului de persoane care au acces la bazele de date;
- stocarea datelor în baze diferite, în funcție de obiectivul stocării;
- măsuri tehnice împotriva distrugerilor accidentale;
- sancționarea disciplinară a dezvăluirii sau a accesului neautorizat la bazele de date;
- instruirea generală a salariaților. Cu deosebire vor trebui instruiți privind normele de protecție a datelor salariații care obișnuiesc să „își ia de lucru acasă”, care scot din firmă documente sau informații pe suport print sau electronic, telesalariații care își desfășoară activitatea în temeiul Legii nr. 81/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018, salariații la domiciliu (fie că au încheiat efectiv un contract de muncă la domiciliu sau nu).

prevenirea
incidentelor

- b) propune modalități de rezolvare a lucrărilor repartizate stagiului;
- c) supraveghează modul de îndeplinire a atribuțiilor corespunzătoare postului ocupat de stagiari;
- d) este membru în comisia de evaluare.



În cazul încetării/modificării contractului individual de muncă al mentorului ce are impact asupra derulării stagiului, mentorul are obligația de a efectua un raport asupra perioadei de stagiu parcurse de stagiari până în acel moment.

schimbarea
mentorului

Raportul se înaintea conducătorului compartimentului în care își desfășoară activitatea stagiarii și este avut în vedere de comisia de evaluare finală a stagiului. Angajatorul numește un alt mentor pentru perioada de stagiu rămasă neefectuată. Aceeași soluție este prevăzută de lege și dacă mentorul este sancționat disciplinar.

4. Contractul de stagiu

Perioada de stagiu se desfășoară pe baza unui program de activități aprobat de angajator, la propunerea conducătorului compartimentului în care își desfășoară activitatea stagiarii.

Programul de activități pe perioada stagiului cuprinde:

- a) obiectivele și indicatorii de performanță cuantificabili pe baza cărora se realizează evaluarea;
- b) planificarea activităților ce urmează să fie desfășurate, în funcție de nivelul competențelor și deprinderilor practice vizate a fi dobândite pe parcursul perioadei de stagiu.

Un angajator poate încadra, o singură dată pe același post, un absolvent de învățământ superior care să efectueze stagiu în baza unui contract de stagiu, anexă la contractul individual de muncă.

Durata contractului de stagiu este de 6 luni, cu excepția situațiilor în care prin legi speciale este prevăzută o altă perioadă de stagiu.

durata

Contractul de stagiu se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului de stagiu în formă scrisă revine angajatorului.

forma

Drepturile și obligațiile părților cu privire la efectuarea perioadei de stagiu se stabilesc prin contractul de stagiu, se completează, după caz, cu prevederile din cuprinsul contractului colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern.

Perioada de stagiu se suspendă în cazul suspendării contractului individual de muncă, în condițiile legii, sau dacă stagiarii se afla în concediu medical o perioadă mai mare de 30 de zile.

suspendare

Durata suspendării contractului individual de muncă și cea a concediului medical mai mare de 30 de zile nu se iau în considerare la calculul perioadei de stagiu.

Finanțarea stagiului se poate realiza din următoarele surse:

- a) bugetul propriu al angajatorului;
- b) fonduri europene structurale și de investiții și fonduri publice naționale aprobate de bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- c) sponsorizări ale persoanelor fizice și/sau juridice;
- d) alte surse, potrivit legii.

finanțare

Angajatorii care încheie un contract de stagiu în condițiile Legii nr. 355/2013 beneficiază, la cerere, pe perioada derulării contractului de stagiu de o sumă în cuantum de 2.250 lei/lună, acordată din bugetul asigurărilor de șomaj, în limita fondurilor alocate cu această destinație. Noul cuantum al stimulentei a fost introdus prin Ordonanța de urgență de Guvernului nr. 60/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 577 din 9 iulie 2018, care a modificat cuantumul subvențiilor ce se acordă la angajarea de șomeri, ucenici și absolvenți.

Această sumă lunară se acordă angajatorilor proporțional cu timpul efectiv lucrat de stagiar.

Angajatorii nu pot primi dublă finanțare pentru aceeași persoană.

Mai mult, în situația în care, după încetarea contractului de stagiu, la inițiativa angajatorului, încetează și contractul individual de muncă, angajatorul nu mai poate beneficia pentru același post de o altă măsură de stimulare a ocupării forței de muncă prevăzută de lege.

Angajatorii care beneficiază de suma prevăzută la art. 28 alin. (1) sunt obligați să mențină raporturile de muncă ale stagiabililor pe perioada contractului de stagiu încheiat.

ATENȚIE!

În situația în care contractul individual de muncă încetează la inițiativa angajatorului, anterior datei prevăzute în contractul de stagiu, acesta este obligat să restituie agenției pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, sumele încasate de la bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru respectivul stagiar, plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României, în vigoare la data încetării raportului de muncă.

control

Controlul respectării obligației menținerii contractului individual de muncă prevăzute la art. 30 se efectuează de către organele de control din cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București. Agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, au obligația de a constitui o bază de date cu beneficiarii prezentului act normativ.

Inspectorii de muncă au competența de a controla modul de încheiere, executare, modificare, suspendare și încetare a contractului individual de muncă și a contractului de stagiu, în condițiile legii.

încetarea
contractului

Contractul de stagiu poate înceta:

- a) de drept;
- b) prin acordul părților, la data convenită de acestea;
- c) prin voința unilaterală a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

În situația în care contractul de stagiu încetează din motive neimputabile stagiabilului, acesta poate să continue efectuarea perioadei de stagiu, dacă, în termen de 60 de zile, se încadrează la alt angajator și încheie cu acesta un contract de stagiu pentru perioada rămasă neefectuată.

Voucherele de vacanță sunt reglementate prin:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, publicată în Monitorul Oficial nr. 110 din 24 februarie 2009, aprobată prin Legea nr. 94/2014 publicată în Monitorul Oficial nr. 496 din 3 iulie 2014, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 940/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.026 din 27 decembrie 2017.

reglementare

1. Sectorul bugetar

În sectorul bugetar este aplicabilă Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 90/2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, aprobată prin Legea nr. 80/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 276 din 28 martie 2018.

reglementare

Potrivit art. 9 alin. (3), în anul 2018, instituțiile și autoritățile publice, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, inclusiv activitățile finanțate integral din venituri proprii, înființate pe lângă instituțiile publice, acordă o singură indemnizație de vacanță sau o singură primă de vacanță, după caz, sub formă de vouchere. Cuantumul voucherelor de vacanță acordate în temeiul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 8/2009, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014, cu modificările și completările ulterioare, nu se ia în aplicarea regulii potrivit căreia suma sporurilor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază.



ATENȚIE!

Potrivit Ordonanței de urgență nr. 46/2017 și a Hotărârii Guvernului nr. 940/2017, în perioada 1 iulie 2017 – 30 noiembrie 2018 se acordă o singură indemnizație de vacanță sau o singură primă de vacanță, după caz, sub formă de vouchere, în cuantum de 1.450 lei pentru un salariat, în limita sumelor prevăzute de buget alocate cu această destinație.

În aplicarea acestor prevederi au fost adoptate ordine privind modalitatea de acordare a voucherelor de vacanță, pe diferite domenii ale sectorului bugetar. Astfel, spre exemplu, Ordinul ministrului educației naționale nr. 3.560/2018 privind stabilirea modalității de acordare a voucherelor de vacanță pentru unitățile/instituțiile de învățământ de stat, Ministerul Educației Naționale și alte unități/instituții din subordinea/coordonarea acestuia, publicat în Monitorul Oficial nr. 381 din 3 mai 2018, cu modificările ulterioare, prevede modalitatea concretă în care se acordă voucherele de vacanță în învățământ. Astfel, în cazul încadrării în sistem de cumul/plată cu ora, voucherele de vacanță sunt acordate de către angajatorii unde beneficiarii în cauză își au funcția de bază, potrivit legii. În cazul în care nu se poate stabili funcția de bază, beneficiarul indemnizației de vacanță alege în scris unitatea care îi acordă voucherele de vacanță, având obligația de a transmite, în termen de maximum 10 zile lucrătoare, și către ceilalți angajatori opțiunea realizată. Chiar

vouchere de
vacanță în
învățământ

și personalul angajat cu mai mult de o normă beneficiază de vouchere de vacanță tot în cuantum de 1.450 lei.

vouchere de
vacanță pentru
salariații MTS

De asemenea, prin Ordinul nr. 386/2018 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță pentru Ministerul Tineretului și Sportului și unitățile din subordinea acestuia, publicat în Monitorul Oficial nr. 469 din 7 iunie 2018 se prevăd detalii privind acordarea acestor vouchere salariaților proprii. Personalul care a beneficiat de vouchere de vacanță și ulterior acordării acestora i se suspendă contractul individual de muncă/raportul de serviciu pentru o perioadă din intervalul 1 iulie 2017 – 30 noiembrie 2018 sau căruia îi încetează contractul individual de muncă/raportul de serviciu anterior datei de 30 noiembrie 2018 este obligat să restituie contravaloarea voucherelor necuvenite, corespunzătoare perioadei cuprinse între data suspendării/încetării contractului individual de muncă/raportului de serviciu și data de 30 noiembrie 2018. Dispozițiile privind restituirea contravalorii voucherelor nu se aplică în situația suspendării contractului individual de muncă pe perioada concediului pentru incapacitate temporară de muncă, a concediului de maternitate, a concediului de risc maternal sau a concediului pentru îngrijirea copilului bolnav.

ATENȚIE!

Sumele reprezentând voucherele de vacanță nu intră în baza de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale și contribuțiilor de asigurări sociale de sănătate, dar contravaloarea acestor vouchere este supusă impozitării în luna în care au fost acordate beneficiarului.

Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat prin Decizia nr. 39/2017 cu privire la dezlegarea unei chestiuni de drept, publicată în Monitorul Oficial nr. 615 din 31 iulie 2017, că în absența alocărilor bugetare nu se poate vorbi despre existența dreptului angajatului instituției publice la acordarea tichetelor/voucherelor de vacanță și nici despre existența obligației corelative a angajatorului – instituție publică centrală sau locală – de a acorda astfel de beneficii sau drepturi suplimentare.



Așadar, dreptul la plata tichetelor/voucherelor de vacanță este condiționat de alocările bugetare prevăzute cu această destinație în bugetul de stat sau, după caz, în bugetele locale ale instituțiilor publice.

Cu alte cuvinte, în sectorul bugetar, acordarea de vouchere de vacanță se realizează:

- a) dacă există alocate resurse bugetare în acest sens;
- b) în limita unui salariu minim pe țară, pentru perioada 1 iulie 2017 – 30 noiembrie 2018;
- c) în urma unui acord încheiat cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților.

Angajatul care beneficiază de vouchere de vacanță nu mai beneficiază de prima de vacanță în cursul anului fiscal sau de bilete de odihnă, acordate potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

1. Reglementare

Contractul de ucenicie este reglementat prin:

- Codul muncii, art. 208-210;
- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată în Monitorul Oficial nr. 498 din 7 august 2013, modificată ulterior prin Legea nr. 164/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 544 din 11 iulie 2017 și prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 60/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 577 din 9 iulie 2018;
- Hotărârea Guvernului nr. 855/2013 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 705 din 18 noiembrie 2013, cu modificările ulterioare.

Reglementarea actuală, care are ca obiectiv ridicarea nivelului profesional al tinerilor și absorbția pe piața muncii a tinerilor NEET (*not in education, employment or training*) este rezultatul a numeroase modificări, care au intervenit din 2005 și până în prezent, fără însă ca angajarea de ucenici să fi avut până acum amploarea așteptată de guvernanți. Alte sisteme de drept par a fi mult mai avansate din acest punct de vedere.

Exemplu

- În Germania, pregătirea ucenicilor se realizează pe baza unui set de reguli cuprinse cel
- mai frecvent în contractele colective de muncă. Sindicatele însele sunt active în recru-
- tarea de ucenici – membrii sindicali de mâine – în formarea profesională și în protecția
- drepturilor acestora.

Spre deosebire de alte sisteme, în dreptul nostru, ucenicul are calitatea de salariat, iar contractul de ucenicie este un contract de muncă. Ucenicul se formează profesional, dar – deși lucrează mai puțin decât ceilalți salariați și, în plus, este lipsit de experiență – va avea dreptul la unele beneficii suplimentare, atât de natură materială, cât și în planul formării profesionale. În sfera acestei optici poate fi identificată lipsa de interes de până acum a angajatorilor în utilizarea de ucenici.

ucenicul
este salariat

2. Angajatorul

Angajatorul este o persoană fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă. Nu orice persoană fizică poate angaja însă ucenici, ci, prin derogare de la prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, cu modificările și completările ulterioare, poate încheia contracte de ucenicie la locul de muncă numai persoana fizică autorizată, dacă face dovada că prestează de cel puțin un an activitatea pentru care a fost autorizată.

Condiția a cel puțin un an de activitate este impusă și întreprinderilor familiale.



3. Ucenicul

Poate încheia contract de ucenicie persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- condiții**
- a) face demersuri pentru a-și găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condițiile legii;
 - b) a împlinit vârsta de 16 ani.

ATENȚIE!

Ucenicul nu se poate angaja începând de la 15 ani, chiar dacă are acordul părinților. Aceasta conduce la situația oarecum paradoxală ca o persoană de 15 ani să poată deveni salariat, dar nu și ucenic...

- condiții**
- c) nu are calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă;
 - d) îndeplinește condițiile de acces la formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, pe niveluri de calificare, conform prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Se pot încadra în muncă în calitate de ucenici și cetățenii străini, apatrizii care au obținut autorizație de muncă în România, cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European și membrii de familie ai acestora.

Ucenicii până la vârsta de 26 de ani au dreptul la întreținere, acestora aplicându-li-se prevederile Codului civil, perioada de ucenicie fiind asimilată cu cea de continuare a studiilor.

dreptul la întreținere

Potrivit art. 499 din Codul civil, părinții sunt obligați să îl întrețină pe copilul devenit major, dacă se află în continuarea studiilor, până la terminarea acestora, dar fără a depăși vârsta de 26 de ani. **Aceste norme se aplică și ucenicilor.**

timpul de muncă

Sub aspectul timpului de muncă – ucenicul are același regim juridic ca orice alt salariat: durata normală a zilei de lucru este de 8 ore și a săptămânii de lucru este de 40 de ore, cu excepția ucenicilor minori care nu pot lucra mai mult de 6 ore pe zi. Particularitatea o constituie activitatea care intră în noțiunea de timp de lucru: nu este vorba numai despre muncă, dar și despre timpul necesar pregătirii teoretice a ucenicului, care este de asemenea inclus în programul normal de muncă.

4. Contractul de ucenicie

Contractul de ucenicie este un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obligă să îi asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.



La încheierea contractului de ucenicie, angajatorul și salariatul pot conveni ca, la încetarea acestuia:

- a) activitatea ucenicului, după obținerea calificării, să continue cel puțin o perioadă egală cu durata contractului de ucenicie, prin încheierea unui contract individual de muncă, în condițiile legii, pentru exercitarea ocupației în care ucenicul a fost calificat, dacă angajatorul a finanțat programul de ucenicie;
- b) dacă ucenicul nu respectă obligația asumată să suporte cheltuielile ocazionate de formarea profesională finanțată de angajator.

la încetarea
contractului
de ucenicie

Contractul de ucenicie se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, și se înregistrează în termen de 20 de zile la inspectoratul teritorial de muncă județean, respectiv al municipiului București. Obligația de încheiere a contractului de ucenicie, în formă scrisă, revine angajatorului.

Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze ucenicului un exemplar original din contractul de ucenicie.

Ca orice contract de muncă, anterior începerii activității, contractul de ucenicie se înregistrează și în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

Perioada de probă este mai scurtă decât în cazul contractului de muncă obișnuit: ea nu va putea depăși 30 de zile.

perioada
de probă

5. De ce să angajăm ucenici

Începând cu iulie 2018, angajatorul care încheie un contract de ucenicie beneficiază, la cerere, pe întreaga perioadă de derulare a contractului de ucenicie, de o sumă în cuantum de **2.250 lei/lună**, acordată din bugetul asigurărilor de șomaj în limita fondurilor alocate cu această destinație. Anterior, suma acordată era de 60% din valoarea indicatorului social de referință (adică de numai 300 de lei), iar apoi se majorase la 1.125 lei/lună.

stimulent
financiar

Suma de 2.250 lei se acordă angajatorilor proporțional cu timpul efectiv lucrat de ucenic, precum și pentru perioada concediului anual de odihnă al ucenicului. Ea nu se acordă însă:

- a) pe perioada de probă prevăzută în cuprinsul contractului de ucenicie;
- b) pe perioada în care raporturile de muncă sunt suspendate.

Nu beneficiază de subvenție angajatorii care, anterior încheierii contractelor de ucenicie, au avut cu persoana în cauză încheiate alte contracte de ucenicie, pentru aceeași calificare.

ATENȚIE!

Angajatorii care beneficiază de subvenție sunt obligați să mențină raporturile de muncă ale ucenicilor pe toată perioada contractului de ucenicie. În situația în care contractul de ucenicie încetează anterior datei prevăzute în contract, angajatorul este obligat să restituie agenției pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, sumele încasate de la bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru respectivul ucenic, plus dobânda de referință a BNR.

Restituirea se realizează dacă încetarea contractului a intervenit prin acordul părților, prin anularea contractului sau ca urmare a desființării postului.

6. Ce avem de făcut

a) Comunicarea intenției de organizare a activității de ucenicie

Angajatorii care doresc să organizeze activități de ucenicie au îndatorirea să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, în a căror rază își au sediul, respectiv domiciliul, locurile de muncă vacante care pot fi ocupate prin încheierea de contracte de ucenicie.



Comunicarea de către angajatori a locurilor de muncă vacante care pot fi ocupate prin încheierea de contracte de ucenicie se va face pe suport de hârtie sau în format electronic, pe suport magnetic ori e-mail, prin formularul pentru comunicarea locurilor vacante prevăzut în Anexa nr. 1 la Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002, cu modificările și completările ulterioare.

În formular, la rubrica „Denumirea ocupației” se adaugă și sintagma „CU” care provine de la prescurtarea „contract de ucenicie”.

Codul COR (6 caractere) este cel specific ocupației pentru care se încheie contractul de ucenicie.

La rubrica durata încadrării în muncă se va completa durata contractului de ucenicie.

b) Obligația desemnării unui coordonator de ucenicie



Dacă angajează ucenici, angajatorul are obligația de a desemna un coordonator de ucenicie care îndrumă ucenicul în vederea dobândirii competențelor profesionale necesare calificării pentru care se organizează ucenicia la locul de muncă.

Poate avea calitatea de coordonator de ucenicie salariatul sau, după caz, întreprinzătorul persoană fizică ce îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- este calificat pentru practicarea ocupației sau, după caz, a activității pentru care se organizează programul de ucenicie;
- practică ocupația sau, după caz, activitatea pentru care se organizează programul de ucenicie;
- are o experiență de muncă în ultimii 5 ani din care cel puțin 2 ani în ocupația sau, după caz, în activitatea pentru care se organizează ucenicia;
- nu are cazier judiciar;
- este apt din punct de vedere fizic și psihic.

Persoana fizică autorizată sau, după caz, reprezentantul desemnat al întreprinderii familiale pregătește ucenici având în același timp și calitatea de coordonator de ucenicie.

c) Documente necesare inițial

Documentele necesare pentru încheierea contractului de ucenicie sunt:

- actul de identitate, în original și în copie;
- certificatul de naștere, în original și în copie;
- copii legalizate ale actelor de studii care atestă îndeplinirea condițiilor de acces la formare profesională prin ucenicie pe nivelurile de calificare prevăzute de legislația în vigoare;
- certificat medical care atestă faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea muncii în care se organizează ucenicia;
- dispoziția de repartizare;
- autorizația de muncă, în cazul străinilor.

