

INFO

Codul muncii

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

aprilie 2018 – mai 2018

I. Noutăți legislative

1. Modificarea Codului muncii prin Legea de aprobare a O.U.G. nr. 53/2017

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2017, care modificase în vara anului trecut Codul muncii, îndeosebi sub aspectul definirii și sancționării muncii nedeclarate, a fost aprobată prin **Legea nr. 88/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 315 din 10 aprilie 2018**. Noua lege a introdus însă și o serie de modificări, între care menționăm:

– Clarificarea locului de muncă unde angajatorul este obligat să păstreze o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate. Este vorba despre locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezen-

tanțe, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia. Copia contractului individual de muncă se păstrează pe suport hârtie sau pe suport electronic, de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal.

– Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de aceștia. Deși textul nu face expresă referire la telesalariați, este de presupus că același regim li se va aplica și acestora.

SUMAR

1. Modificarea Codului muncii prin Legea de aprobare a O.U.G. nr. 53/2017
2. Tichete de masă
3. Declararea veniturilor
4. Noi soluții ale instanțelor judecătorești
 - a) Instanța competentă să soluționeze un conflict de muncă, dacă reclamantul nu mai are domiciliul în țară
 - b) Acte trimise după ora încetării activității în instanță
 - c) Încetare prin acordul părților sau demisie?
5. Un nou model al contractului de asigurare socială și al actului adițional la acesta, utilizate în sistemul public de pensii

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

– Amenda pentru muncă nedeclarată rămâne 20.000 lei pentru fiecare persoană (respectiv 10.000 lei în cazul salariaților part-time care efectuează ore suplimentare), dar amenda totală nu poate depăși valoarea cumulată de 200.000 lei.

– O nouă faptă constituie **infracțiune**, anume reluarea activității de către angajator fără a fi achitat în prealabil amenda contravențională și fără a fi remediat deficiențele care au condus la sistarea activității. Această infracțiune se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

Unele probleme ridică însă completarea adusă în ceea ce privește sărbătorile legale ale salariaților necreștini. Astfel, potrivit Legii nr. 88/2018, la articolul 139, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins: „(3) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.” Dintru început putem observa caracterul superfluu al acestei prevederi, deoarece oricum art. 145 alin. (3) din Codul muncii prevedea: „Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual”.

Sensul introducerii art. 139 alin. (3) pare a fi acela de a nu i se mai permite angajatorului, care de exemplu își încetează complet activitatea de Vinerea Mare, de Paște, de Rusalii, de Adormirea Maicii Domnului, de Ziua Sf. Andrei sau de Crăciun – să scadă din concediul de odihnă zilele respective – în cazul salariaților necreștini, cărora are obligația de a le aloca zilele libere potrivit sărbătorilor propriei religii.

Altfel spus, la finele anului, atunci când realizează programarea concediilor, angajatorul va trebui:

1. Să identifice salariații necreștini, pe baza propriilor declarații. Numărul acestora, în totalul salariaților firmei, va influența unele dintre deciziile manageriale.

Atenție! Simpla declarație a acestora este suficientă; nu este necesară proba apartenenței la o anumită religie ori confesiune.

2. În condițiile aplicării Regulamentului General de Protecție a Datelor, să solicite fiecărui salariat **consimțământul în vederea prelucrării datelor privitoare la apartenența religioasă a acestora** – exclusiv în vederea stabilirii zilelor libere și a concediului de odihnă.
3. Să ia decizia dacă în perioadele de sărbătoare creștină din anul următor își va continua activitatea (cu salariații necreștini) sau își va întrerupe complet activitatea.
4. Să realizeze o consultare cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților, pentru programarea colectivă.
5. Să realizeze o programare specială în cazul fiecărui salariat necreștin, pe baza unei consultări individuale (în condițiile art. 148 alin. (1) din Codul muncii).
6. Să nu scadă din durata concediului de odihnă zilele corespunzătoare sărbătorilor religioase ale salariaților creștini sau necreștini.

De reținut este faptul că angajatorul are dreptul, dar și obligația de a se ocupa de aceste programări. Cu alte cuvinte, nu îi va putea cere salariatului să găsească chiar el soluții (de exemplu, rocadă de schimburi cu un alt coleg) pentru a-și exercita dreptul de a fi liber în zilele de sărbătoare, potrivit propriei apartenențe religioase.

Salariații ateii, precum și salariații care aparțin altor religii decât cele recunoscute de Legea nr. 489/2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor, republicată în Monitorul Oficial nr. 201 din 21 martie 2014, nu au o situație reglementată expres. Aceste persoane își vor putea exprima opțiunea cu prilejul consultării, în vederea stabilirii programării individuale a concediului de odihnă, din care aceste zile libere nu pot fi deduse. Dar, pe baza acestor consultări, **cel care acordă zilele libere și programează concediul de odihnă rămâne angajatorul.**

2. Tichete de masă

Se află în stadiul de proiect o nouă indexare a valorii tichetelor de masă. Astfel, pentru semestrul I al anului 2018, începând cu luna mai, valoarea maximă nominală a unui tichet de masă, stabilită potrivit prevederilor art. 31 din Normele de aplicare a Legii nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 23/2015, ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 59/2005 privind unele măsuri de natură fiscală și financiară pentru punerea în aplicare a Legii nr. 348/2004 privind denominarea monedei naționale, aprobată cu modificări prin Legea nr. 15/2006, cu completările ulterioare, și ale Legii nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă, cu modificările și completările ulterioare, **urmează să fie de 15,18 lei.**

Reamintim că salariatul poate utiliza, lunar, un număr de tichete de masă cel mult egal cu

numărul de zile în care este **prezent la lucru în unitate** (art. 6 alin. (1) din Legea nr. 142/1998). Constituie contravenție și se sancționează cu amendă utilizarea de către salariați a unui număr de tichete de masă mai mare decât numărul de zile în care sunt prezenți la lucru în unitate (art. 10 din Legea nr. 142/1998).

Față de aceste prevederi, se ridică întrebarea drepturilor telesalariaților și ale salariaților cu munca la domiciliu, care nu își desfășoară activitatea efectiv în unitate. Față de reglementarea curentă, salariaților care nu lucrează propriu-zis în unitate nu li se vor acorda tichete de masă. Apreciem că textul de lege trebuie modificat, din acest punct de vedere. Observăm de altfel că el datează din 1998, adică dinainte ca munca la domiciliu și, cu atât mai puțin telemunca, să fi fost reglementate.

3. Declararea veniturilor

Potrivit expunerii de motive, adoptarea **Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 18/2018 privind adoptarea unor măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 260 din 23 martie 2018** a fost determinată în principal de necesitatea elaborării unui mecanism mai simplu de stabilire, declarare și plată a impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale obligatorii datorate de persoanele fizice și a reducerii numărului de declarații depuse la organul fiscal de către persoanele fizice care realizează venituri din desfășurarea unor activități economice.

După o săptămână avea să fie însă adoptată **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 25/2018 publicată în Monitorul Oficial nr. 291 din 30 martie 2018**, care modifică din nou Codul fiscal, și, în plus, chiar și unele dintre noutățile precedentei Ordonanțe de urgență a Guvernului nr. 18/2018...

Modificările aduse de aceste acte normative sunt multiple. Iată-le pe cele mai relevante sub aspectul raporturilor de muncă:

- Veniturile din activități independente cuprind veniturile din activități de producție, comerț, prestări de servicii și veniturile din profesii liberale, realizate în mod individual și/sau într-o formă de asociere, inclusiv din activități adiacente. Veniturile din drepturi de proprietate intelectuală sunt tratate într-un capitol distinct.
- Persoanele fizice care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală vor fi obligate la plata contribuției de asigurări sociale dacă venitul net estimat a se realiza în anul 2018, rămas după scăderea din venitul brut a cheltuielilor deductibile este în valoare cel puțin egală cu 12 salarii minime brute pe țară. Salariul de bază minim brut în funcție de care se calculează plafonul este cel în vigoare la data depunerii declarației unice (22.800 lei în 2018).
- Beneficiarul de venituri din drepturi de proprietate intelectuală poate opta în scris ca din impozitul reținut de plătitor la sursă să i se rețină și să se direcționeze 2% din

acesta către un ONG.

- Persoanele cu handicap grav sau accentuat sunt scutite de impozit pe venit și pentru veniturile din drepturi de proprietate intelectuală.
- Contribuabilii au obligația efectuării calculului venitului net aferent anului 2018, stabilit pe baza cotei forfetare de cheltuieli sau în sistem real, a determinării și a plății impozitului pentru veniturile aferente anului 2018, până la data de 15 martie 2019 inclusiv. Plățile anticipate reținute la sursă pentru drepturile de proprietate intelectuală

vor fi luate în calcul la stabilirea impozitului anual de plată pentru anul 2018.

- Veniturile din contracte de activitate sportivă intră în plafonul în funcție de care se datorează CAS – respectiv 12 salarii minime pe economie. Aceste venituri se includ în calculul plafonului la valoarea lor brută.

În actualizarea lunii trecute și în cea actuală ați putut identifica informații privind impozitul și contribuțiile aplicabile drepturilor din proprietate intelectuală, ca și despre impozitul și contribuțiile datorate asupra veniturilor din activități independente.

4. Noi soluții ale instanțelor judecătorești

a) Instanța competentă să soluționeze un conflict de muncă, dacă reclamantul nu mai are domiciliul în țară

Prin Decizia nr. 1429 din data de 29 septembrie 2017, pronunțată de Secția I civilă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, având ca obiect conflict negativ de competență, Înalta Curte de Casație și Justiție a hotărât că, în baza art. 210 Legea nr. 62/2011, a dialogului social, cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul. Deși textul de lege menționat consacră un drept de opțiune al reclamantului, această normă rămâne imperativă, deoarece cererile „se adresează” (în mod imperativ) exclusiv uneia din cele două instanțe determinate de legiuitor (nefiind utilizată sintagma „se pot adresa”). Așadar, este consacrată o competență teritorială exclusivă, fundamentată pe principiul protecției salariatului, căruia îi este recunoscut un drept de opțiune, întrucât numai salariatul poate aprecia care așezare în teritoriu a instanței servește cel mai bine protejării drepturilor și intereselor sale legitime.

În speță, problema care s-a ridicat a vizat posibila aplicare a art. 1.072 alin. (2) din Codul de procedură civilă, potrivit căruia dacă nu se poate identifica instanța competentă să judece cauza, cererea va fi îndreptată, urmând regulile

de competență materială, la Judecătoria Sectorului 1 al Municipiului București, respectiv la Tribunalul București. Înalta Curte a apreciat însă că regula instituită de art. 1072 alin. (2) din Codul de procedură civilă nu este aplicabilă în speță, întrucât are ca situație permisă ipoteza în care nu poate fi identificată instanța competentă să soluționeze cauza în conformitate cu prevederile cuprinse în Codul de procedură civilă sau în legile speciale.

Or, în conformitate cu dispozițiile art. 210 din Legea nr. 62/2011, există o instanță care are competența de a soluționa cererea dedusă judecătii, respectiv Tribunalul Timiș, în a cărui circumscripție teritorială își avea locul de muncă reclamanta.

Într-adevăr, întrucât competența Tribunalului București poate fi stabilită în condițiile art. 1.072 alin. (2) din Codul de procedură civilă numai în subsidiar, adică numai în situația în care nu pot fi utilizate regulile generale cuprinse în Codul de procedură civilă ori cele cu caracter derogatoriu cuprinse în legile cu caracter special, Înalta Curte reține că reclamanta nu are un drept de opțiune între instanța în a cărei circumscripție s-a aflat locul său de muncă și Tribunalul București, astfel că introducerea cererii de chemare în judecată pe rolul Tribunalului București, secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, nu are semnificația alegerii instanței competente.

În consecință, cum reclamanta, la data introducerii cererii de chemare în judecată, nu avea domiciliul sau reședința pe teritoriul României, competența de soluționare a cererii sale, având ca obiect un conflict individual de muncă, revine Tribunalului Timiș.

De vreme ce reclamanta, la data introducerii cererii de chemare în judecată, nu avea domiciliul sau reședința pe teritoriul României, competența de soluționare a cererii sale, având ca obiect un conflict individual de muncă, revine instanței în a cărei circumscripție a avut locul de muncă în perioada indicată în cererea de chemare în judecată.

b) Acte trimise după ora încetării activității în instanță

Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă, prin Decizia nr. 34 în dosarul nr. 4106/1/2016, a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel București – Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr. 35438/3/2016. Problema ridicată viza actele de procedură depuse în ultima zi a termenului, dar după ora de încetare a activității în instanță.

Astfel, art. 182 din Codul de procedură civilă prevede că termenul care se socotește pe zile, săptămâni, luni sau ani se împlinește la ora 24.00 a ultimei zile în care se poate îndeplini actul de procedură. Cu toate acestea, dacă este vorba de un act ce trebuie depus la instanță sau într-un alt loc, termenul se va împlini la ora la care activitatea încetează în acel loc în mod legal, dispozițiile art. 183 fiind aplicabile.

De asemenea, art. 183 prevede că actul de procedură depus înăuntrul termenului prevăzut de lege prin scrisoare recomandată la oficiul poștal sau depus la un serviciu de curierat rapid ori la un serviciu specializat de comunicare este socotit a fi făcut în termen. Actul depus de partea interesată înăuntrul termenului prevăzut de lege la unitatea militară ori la administrația locului de deținere unde se află această parte este, de asemenea, considerat ca făcut în termen. În aceste cazuri, recipisa oficiului poștal, precum și înregistrarea ori atestarea făcută, după caz, de serviciul de curierat rapid, de serviciul specializat de comunicare, de unitatea militară sau de

administrația locului de deținere, pe actul depus, servesc ca dovadă a datei depunerii actului de către partea interesată.

În soluționarea acestei probleme de drept, Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit că în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 182 și art. 183 Cod procedură civilă, actul de procedură transmis prin fax sau poștă electronică, în ultima zi a termenului care se socotește pe zile, după ora la care activitatea încetează la instanță, nu este socotit a fi depus în termen.

Atenție, așadar! Nu trimiteți prin e-mail acte de procedură, în cursul litigiului de muncă, în ultima zi a termenului, decât până la finele programului de lucru al instanței!

c) Încetare prin acordul părților sau demisie?

Curtea de Apel București, în dosarul nr. 19896/3/2013, s-a pronunțat într-o interesantă problemă privitoare la distincția dintre încetarea contractului de muncă prin acordul părților, în temeiul art. 55 lit. b) din Codul muncii, și încetarea acestuia prin demisie.

Tribunalul București admisesese acțiunea reclamantei, obligând societatea pârâtă la plata către reclamantă a unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat reclamanta de la data încetării raporturilor de muncă până la data reintegrării efective. Tribunalul a reținut că reclamanta a solicitat încetarea contractului individual de muncă, în baza art. 55 lit. b) din Codul muncii, prin acordul părților directorul societății pârâte menționând că este de acord cu încetarea contractului de muncă, dar abia după expirarea termenului legal de preaviz și numai după predarea de către reclamantă a documentelor și a responsabilităților.

Reclamanta a depus un memoriu prin care a arătat că nu este de acord cu condiția preavizului și că nu dorește să efectueze nicio zi de preaviz. Din actele de la dosar rezultă că relațiile de muncă au continuat în fapt; ulterior reclamanta a efectuat zilele de concediu de odihnă restante și a predat arhiva aferentă funcției.

Ca urmare, directorul societății pârâte i-a comunicat reclamantei, prin e-mail, faptul că renunță la termenul de preaviz, că este de acord să dea curs demisiei reclamantei de îndată și îi solicită acesteia să întocmească toate actele nece-

sare (decizie, notă de lichidare, adeverințe etc.) și să i le înmâneze spre semnare în aceeași zi. În aceeași zi, reclamanta menționează pe adresa de mai sus (e-mail-ul printat) că nu este de acord.

Societatea pârâtă emite însă o decizie prin care dispune încetarea contractului de muncă al reclamantei, ca urmare a **demisiei reclamantei**.

Analizând legalitatea deciziei, tribunalul a apreciat că emiterea deciziei de încetare a raporturilor de muncă este lovită de nulitate în principal pentru inexistența unei solicitări a reclamantei de încetare a raporturilor de muncă, iar în subsidiar pentru greșită calificare a solicitărilor sale ulterioare de predare a arhivei. Fiind o măsură unilaterală, luată în exclusivitate de angajator, încetarea contractului individual de muncă al reclamantei echivalează în realitate cu o concediere nelegală.

Ca atare, devin aplicabile prevederile art. 80 alin. (1) și (2) din Codul muncii, potrivit cărora, în cazul concedierii nelegale, instanța dispune anularea ei și obligă angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. Totodată, instanța care dispune anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere. Ca atare, instanța a obligat pârâta la plata despăgubirii de mai sus către reclamantă, precum și la reintegrarea ei în postul de manager resurse umane.

Împotriva acestei sentințe a declarat apel în termen legal societatea pârâtă, criticând-o pentru nelegalitate și netemeinicie. **Apelul a fost admis cu majoritate de voturi.**

Astfel, considerentele primei instanțe ce au susținut anularea deciziei de încetare a contractului individual de muncă al intimitei s-au bazat pe lipsa unei cereri a salariatei în care să se arate în mod expres că solicită încetarea raporturilor de muncă prin demisie, conform art. 81 Codul muncii.

Dar analizând conduita părților ulterioară formulării acestei cereri din care rezultă cu claritate menținerea rezoluției în sensul încetării raporturilor de muncă, Curtea, în opinie majoritară, apreciază că în mod legal și temeinic angajatorul a dat eficiență prevederilor art. 81 alin. (7) Codul muncii, dispunând încetarea raporturilor de muncă prin demisie, prin renunțare la drep-

tul de preaviz. **Curtea reține că intimata și-a exprimat dezacordul numai în ceea ce privește respectarea dreptului legal la preaviz al angajatorului, voința sa de încetare a contractului individual de muncă cât mai repede posibil fiind fermă, clar exprimată în toate faptele și actele juridice ce au urmat formulării cererii.**

Într-o **opinie separată** s-a susținut însă că apelul angajatorului nu ar fi trebuit admis, și cât privește soluția dată contestației având ca obiect decizia de încetare a raporturilor de muncă. În cuprinsul acestei opinii separate se arată că un act are acea semnificație (înțeles) și produce acele efecte pe care natura atrasă de termenii săi expresi le autorizează, conform legii.

Pentru a constitui demisie, actul salariatului trebuie să respecte cerința formei scrise, *ad validitatem*, și să exprime neîndoiebnic voința de a demisiona. Din aceste două condiții, rezultă că nu poate fi dovedită în contra salariatului prin alte mijloace de probă și nici presupusă pe baza unor acte exterioare ori a unor fapte caracterizate de echivoc. Astfel, demisia trebuie să rezulte precis, formal, din actul întocmit în scris în acest scop. Altfel ar însemna ca orice act sau fapt, cât de ambiguu, care ar avea în conținut și o componentă de încetare a lucrului, refuz de prezentare, de îndeplinire a unor sarcini etc. să fie la discreția de calificare drept „demisie” a angajatorului, deși ele nu ar fi decât niște fapte cu relevanță disciplinară ori, dimpotrivă, manifestări ale exercițiului unor drepturi constituționale ori legale.

Așadar, pentru a constata nulitatea unei decizii care stipulează încetarea raporturilor de muncă prin „demisie”, este suficient a se observa că angajatul nu și-a dat demisia. Unica cerere formulată în cauză are o altă configurație juridică, subsumată fiind unei alte instituții a dreptului muncii, anume încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților. S-a apreciat astfel, în opinie separată, că în mod corect a procedat prima instanță când a pronunțat sancțiunea nulității, cu toate consecințele ce decurg din dispozițiile art. 80 din Codul muncii pe planul despăgubirii și repunerii în situația anterioară, astfel că sentința s-ar fi impus menținută sub aceste dispoziții. (<https://legeaz.net/spete-dreptul-muncii-curtea-de-apel-bucuresti-2015/despagubire-decizia-2292-2015-12-06-2015-4on>)

- 4.2. certificarea, la cererea asiguratului, a stagiului de cotizare realizat în baza prezentului contract;
- 4.3. notificarea asiguratului, ori de câte ori venitul lunar asigurat este mai mic decât nivelul minim prevăzut de lege, ca urmare a modificării, prin act normativ, a nivelului câștigului salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat;
- 4.4. în cazul neplății contribuției de asigurări sociale la termenul prevăzut în contract, Casa calculează dobânzi și penalități de întârziere, în conformitate cu prevederile legale în vigoare;
- 4.5. acordarea ajutorului de deces prevăzut la art. 125 și 126 din Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare.
5. Obligațiile asiguratului:
- 5.1. achitarea contribuției de asigurări sociale în cuantumul și la termenul stabilit la pct. 3.6 din prezentul contract;
- 5.2. achitarea de dobânzi și penalități de întârziere pentru neplata contribuției de asigurări sociale la termenul prevăzut în contract;
- 5.3. înștiințarea Casei asupra modificărilor survenite în termenii prezentului contract;
- 5.4. să se prezinte la sediul Casei atunci când este solicitat, respectând termenul stabilit de aceasta.
6. Clauze:
- 6.1. Stagiul de cotizare se constituie din însumarea lunilor pentru care s-a achitat contribuția de asigurări sociale, precum și dobânzile și penalitățile de întârziere, dacă este cazul.
- 6.2. În situația rezilierii contractului, contribuția de asigurări sociale achitată nu se restituie; stagiul de cotizare realizat până la data rezilierii contractului se valorifică la stabilirea dreptului la pensie pentru limită de vârstă.
- 6.3. Calitatea de asigurat se redobândește după încheierea unui nou contract de asigurare socială.
- 6.4. Contractul de asigurare socială se poate rezilia, oricând, din inițiativa asiguratului.
- 6.5. Contractul de asigurare socială se reziliază, din inițiativa casei teritoriale de pensii, în cazul neplății contribuției de asigurări sociale pentru o perioadă de 6 luni consecutive. În acest caz, rezilierea se face începând cu ziua următoare celei până la care s-a plătit contribuția de asigurări sociale împreună cu dobânzile și penalitățile de întârziere aferente.
- 6.6. În caz de forță majoră, părțile contractante sunt exonerate de răspundere pentru neexecutarea sau executarea necorespunzătoare ori cu întârziere a obligațiilor asumate prin prezentul contract. Cazul de forță majoră se dovedește de partea care o invocă.
- 6.7. Modificarea oricăror prevederi din prezentul contract, cu excepția situației de la pct. 4.3, se poate face numai cu acordul scris al ambelor părți, prin act adițional. Când una dintre părți nu este de acord cu modificarea solicitată de cealaltă parte, contractul se derulează în condițiile anterioare, cu excepția situației în care se solicită rezilierea lui.
7. Litigiile în legătură cu executarea prezentului contract, nesoluționate între părți pe cale amiabilă, sunt de competența secțiilor de asigurări sociale, completurilor specializate pentru asigurări sociale de la nivelul tribunalelor și curților de apel sau, după caz, se soluționează de instanțele competente potrivit legii.

Semnătura asiguratului,

.....

Semnătura asigurătorului,

.....

ANEXA 2

CASA NAȚIONALĂ DE PENSII PUBLICE
CASA TERITORIALĂ DE PENSII

ACT ADIȚIONAL

Nr. din ziua, luna, anul

Pentru asiguratul:

Numele și prenumele:

Codul numeric personal:

Începând cu data de: zi, lună, an

în Contractul de asigurare socială nr. din ziua, luna, anul

intervin următoarele modificări:

.....

Prezentul act adițional a fost întocmit în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Semnătura asiguratului,

.....

Semnătura asigurătorului,

.....

Potrivit art. 60 alin. (1) din Codul muncii, republicat în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011, concedierea reprezintă încetarea contractului de muncă din inițiativa angajatorului.



Alți termeni utilizați sunt:

- încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului;
- rezilierea contractului de muncă;
- denunțarea unilaterală a contractului;
- disponibilizarea, reducerea personalului (atunci când este dispusă pentru motive independente de persoana salariatului);
- trecerea în șomaj (când este dispusă pentru motive neimputabile);
- destituirea sau demiterea în cazul funcționarilor publici.

ATENȚIE!

În toată procedura de concediere se va ține cont de următoarea regulă: sarcina probei în litigiile de muncă îi revine angajatorului. De aceea, cuvântul de ordine este constatarea în scris, pas cu pas, a cauzelor, evenimentelor care au dus la concediere.

Puteți dispune concedierea unui salariat respectând prevederile Codului muncii în următoarele situații:

- concedierea disciplinară ca sancțiune;
- concedierea salariatului arestat preventiv;
- concedierea pentru inaptitudine fizică și/sau psihică;
- concedierea pentru necorespondere profesională;
- concedierea pentru motive independente de persoana salariatului.

**motive de
concediere**

Aceste motive de concediere sunt împărțite de art. 60 alin. (1) din Codul muncii astfel:

- motive care țin de persoana salariatului (primele patru) și
- motive care nu țin de persoana salariatului (care mai sunt numite motive economice, deși nu se reduc numai la acestea).

În cazul motivelor care țin de persoana salariatului, conduita acestuia este luată în considerare la emiterea deciziei de concediere, în timp ce în cazul motivelor care nu țin de persoana salariatului, decizia de concediere nu are nicio legătură cu conduita salariatului.

Motivele care nu țin de persoana salariatului pot consta în întâmpinarea de către angajator a unor dificultăți economice, a unor transformări tehnologice, a reorganizării activității etc. Indiferent de conduita angajatului, se desființează locul de muncă ocupat de acesta.

Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

În funcție de motivul concedierii, procedura pe care trebuie să o urmeze angajatul este diferită. Iată, în tabelul următor, o sinteză a acestei proceduri.

C 10/002 Concedierea

Motiv de concediere	necesită preaviz	are caracter imputabil	pre-supune cercetare prealabilă	pre-supune propunerea de trecere pe un alt post	pre-supune notificarea ATOFM	conferă dreptul la indemnizație de șomaj
indisciplină (art. 61 lit. a))	Nu	Da	Da	Nu	Nu	Nu
arest preventiv sau la domiciliu (art. 61 lit. b))	Nu	Da/Nu ¹	Nu	Nu	Nu	Nu
inaptitudine fizică și/sau psihică (art. 61 lit. c))	Da	Nu	Nu ²	Da	Da	Da
necorespondere profesională (art. 61 lit. d))	Da	Nu	Da ³	Da	Da	Da
motive independente de persoana salariatului (art. 65)	Da	Nu	Nu	Da ⁴	Da	Da

¹ În funcție de hotărârea definitivă a instanței penale.

² Dar este necesară expertiza medicului de medicină a muncii.

³ Dacă se prevede astfel în contractul colectiv aplicabil.

⁴ Dacă se prevede astfel în contractul colectiv aplicabil.

nulitate

Indiferent de motivul concedierii, decizia de concediere se emite în scris și produce efecte de la data comunicării ei salariatului. Potrivit art. 78 din Codul muncii, concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

Dar poate fi revocată decizia de concediere?

Ar putea angajatorul, după ce a comunicat decizia, să o revoce, spre exemplu deoarece a realizat că nu a respectat anumite prevederi legale în emiterea ei? Sau ar putea angajatorul să revoce decizia, pentru că și-a schimbat punctul de vedere, și a constatat că are totuși nevoie de salariatul respectiv?

Unele instanțe au considerat că da, decizia de concediere ar fi revocabilă, cel puțin până la data la care salariatul a introdus acțiune în instanță în contestarea ei. Alte instanțe au considerat că, de vreme ce decizia de concediere este un act unilateral, odată comunicată devine irevocabilă.

Prin Decizia nr. 18/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 767 din 30 septembrie 2016, Înalta Curte de Casație și Justiție a admis un recurs în interesul legii, îmbrățișând acest ultim punct de vedere. Ea a statuat, printr-o decizie de acum încolo obligatorie pentru toate instanțele, că **decizia de concediere nu poate fi revocată decât până la momentul comunicării ei.**



2. Reluarea activităților se realizează după mai puțin de 9 luni de la concedierea colectivă precizată la pct. 1. C urmare, potrivit dispozițiilor art. 72 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu completările ulterioare, beneficiați de dreptul de a fi reangajat fără examen sau concurs ori perioadă de probă pe postul de poziția..... din statul de funcții al S.C....., pe care l-ați ocupat anterior concedierii colective.

3. Aveți la dispoziție un termen de 10 zile lucrătoare de la data comunicării prezentei pentru a vă manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

4. În ipoteza unui răspuns negativ sau a neformulării unui răspuns în termenul prevăzut la pct. 3, angajatorul își rezervă dreptul de a încadra o altă persoană pe locul de muncă.....

REPREZENTANȚI LEGALI ANGAJATOR,

.....

Data comunicării:

Semnături de luare la cunoștință:

10) T10 = momentul până la care salariații trebuie să răspundă

Salariații care au fost invitați să se reangajeze trebuie să evalueze propunerea și să răspundă într-un termen mai scurt decât până acum. Ei au la dispoziție un termen de **maximum 5 zile calendaristice** de la data comunicării angajatorului pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați nu își manifestă în scris consimțământul în termenul de 5 zile sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.



Contractele colective de muncă vor putea cuprinde derogări de la prevederile legale, în avantajul salariaților, spre exemplu un termen mai îndelungat în lăuntru cărui reluaarea activității de către angajator va presupune dreptul salariaților concediați de a fi reangajați cu prioritate, respectiv un termen mai îndelungat în care salariații trebuie să răspundă.

III. Plăți compensatorii

Concedierea colectivă este acompaniată de o serie de măsuri de combatere a șomajului și de compensare a impactului pe care o disponibilizare de personal îl poate avea nu numai asupra unor persoane, dar asupra unei întregi comunități.

Una dintre condițiile impuse pentru operarea unei concedieri colective corecte o constituie plata unor salarii compensatorii.

Această obligație este asumată de angajatori prin contractul colectiv de muncă aplicabil, deci va trebui să aplicați:

- prevederile contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, dacă un asemenea contract s-a încheiat;
- prevederile privind plățile compensatorii de la nivel de grup de unități – dacă un astfel de contract colectiv există;

- prevederile privind plățile compensatorii din contractul colectiv de muncă de la nivel de ramură.

Așadar, dreptul la plăți compensatorii nu este un drept consacrat de lege, fapt pentru care angajatorul are obligația de a acorda aceste plăți dacă este stabilit astfel în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

Una dintre problemele care se ridică în practică o constituie **contribuțiile sociale care se datorează pentru plățile compensatorii acordate de angajator salariaților concediați.**

contribuții

În cazul plăților compensatorii acordate de angajator salariaților se datorează următoarele contribuții sociale:

- a) Contribuția de asigurări sociale în cotă de 25%;
- b) Contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate în cotă de 10%;
- c) Contribuția asiguratorie pentru muncă în cotă de 2,25%.

Așadar, asupra plăților compensatorii se datorează toate contribuțiile sociale obligatorii întrucât nu există excepții pentru această categorie de venituri.

Așadar, pentru compensațiile acordate în condițiile contractelor colective sau individuale de muncă, persoanelor concediate pentru motive care nu țin de persoana lor se datorează următoarele contribuții sociale:

- a) contribuția la sistemul asigurărilor sociale de stat (angajator și salariat);
- b) contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate (angajator și salariat);
- c) contribuția de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale datorată de angajator bugetului asigurărilor sociale de stat.

Problemă

În luna ianuarie 2017 au fost disponibilizați un număr de salariați prin concediere colectivă. În urma hotărârii judecătorești, 6 dintre salariații disponibilizați trebuie reintegrați începând cu luna septembrie. Cum trebuie procedat, având în vedere că în luna ianuarie acești salariați au primit salarii compensatorii?

Răspuns

Acordarea plăților compensatorii a fost determinată de concedierea salariaților fără culpa lor, iar acordarea acestora s-a făcut în baza deciziilor de concediere, decizii ce au fost anulate de instanța de judecată. În consecință, angajatorul are obligația să îi reintegreze pe salariați și să le plătească despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat, iar salariații au obligația să restituie plățile compensatorii ce le-au fost acordate în baza deciziilor de concediere anulate de instanța de judecată.

1. Reglementare

Concediul pentru creșterea copilului este reglementat prin:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 830 din 10 decembrie 2010, modificată, între altele, prin Legea nr. 66/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 304 din 20 aprilie 2016, Ordonanța de urgență nr. 6/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 62 din 25 ianuarie 2017, Ordonanța de urgență nr. 55/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 644 din 7 august 2017 și Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 902 din 16 noiembrie 2017;
- Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010, publicată în Monitorul Oficial nr. 78 din 31 ianuarie 2011, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 449/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 473 din 24 iunie 2016;
- Ordinul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale nr. 1.474/2011 pentru aprobarea Instrucțiunilor de aplicare a unor prevederi din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010, publicat în Monitorul Oficial nr. 360 din 24 mai 2011;
- Ordinul nr. 1.099/2016 privind aprobarea Instrucțiunilor de aplicare a prevederilor art. III alin. (1) din Legea nr. 66/2016 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, publicat în Monitorul Oficial nr. 474 din 24 iunie 2016.

2. Condiții pentru acordarea concediului pentru creșterea copilului

Persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.



ATENȚIE!

Beneficiază de drepturile conferite de O.U.G. nr. 111/2010 și salariații care nu realizează venituri supuse impozitării în ultimele 12 luni anterioare nașterii, dar au realizat astfel de venituri în ultimele 24 de luni.

Se ia în considerare și luna în care s-a născut copilul, în care a fost adoptat sau i s-a încredințat în vederea adopției.

Perioada de 12 luni poate fi continuă sau poate să fie compusă din perioade mai scurte, dar care împreună totalizează 12 luni.

În calculul celor 12 luni se includ și fracțiunile de lună în care s-au realizat venituri supuse impozitului, precum și cele în care solicitantii s-au aflat în situațiile asimilate, considerate lună întreagă.



Prin fracțiune de lună se înțelege efectuarea a cel puțin jumătate din zilele lucrătoare din acea lună în care persoana îndreptățită a realizat venituri supuse impozitului ori s-a aflat în una sau mai multe dintre situațiile asimilate.

Prin excepție, se acceptă ca de cel mult 3 ori fracțiunea de lună să fie constituită dintr-un număr mai mic de zile lucrătoare.

Începând cu 1 iulie 2016 nu a mai existat posibilitatea opțiunii între concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an sau concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani. Astfel, solicitantul poate beneficia de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, perioadă în care, părintele va beneficia și de o indemnizație lunară.

12 din ultimele
24 de luni

În ceea ce privește **veniturile** pe care beneficiarul părinte trebuie să le realizeze în perioada de 12 luni din ultimele 24 de luni anterioare nașterii, articolul 3 alin. (1) al O.U.G. nr. 111/2010 în forma modificată face trimitere la prevederile art. 67, 76 alin. (1) și (2) și 103 din Codul fiscal, astfel încât veniturile supuse impozitului avute în vedere la stabilirea cuantumului indemnizației de creștere a copilului se pot constitui, integral sau cumulat din:

a) Venituri din salarii

Veniturile din salarii reprezintă toate veniturile în bani și/sau în natură obținute de o persoană fizică rezidentă ori nerezidentă ce desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acordă.

Se încadrează în categoria veniturilor din salarii, de exemplu:

- salariile de bază;
- sporurile și adaosurile de orice fel;
- indemnizații pentru trecerea temporară în altă muncă, pentru reducerea timpului de muncă, pentru carantină;
- recompensele și premiile de orice fel;
- sumele primite pentru concediul de odihnă, cu excepția sumelor primite de salariat cu titlu de despăgubiri reprezentând contravaloarea cheltuielilor salariatului și familiei sale necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă;
- sumele primite în caz de incapacitate temporară de muncă;
- valoarea nominală a tichetelor de masă, tichetelor de creșă, voucherelor de vacanță;
- plățile compensatorii;
- indemnizații prevăzute în contractul de muncă plătite de angajator pe perioada suspendării contractului de muncă ca urmare a participării la cursuri sau la stagii de formare profesională.

venituri din
salarii

b) Venituri asimilate salariilor

Se încadrează în categoria veniturilor asimilate salariilor, de exemplu:

Concediul paternal se acordă în condițiile Legii nr. 210/1999 a concediului paternal, publicată în Monitorul Oficial nr. 654 din 31 decembrie 1999 și a Hotărârii Guvernului nr. 244/2000, care reglementează normele de aplicare a acestui act normativ, **în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea nou-născutului.**



Tatăl copilului nou-născut este persoana care participă efectiv la îngrijirea acestuia, indiferent dacă copilul este născut din căsătorie, din afara căsătoriei sau este adoptat de titularul dreptului, și are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare.



Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.

ATENȚIE!

Concediul paternal se acordă numai dacă titularul acestui drept are calitatea de salariat, indiferent de modul de organizare și de finanțare a unității în care el își desfășoară activitatea.

În cazul în care titularul dreptului la concediu paternal este asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat, el are dreptul la un concediu paternal **plătit** de 5 zile lucrătoare.

Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu 10 zile lucrătoare.

Tatăl poate beneficia de cele 10 zile lucrătoare de concediu paternal **numai o singură dată.**

concediu
suplimentar

Beneficiarul concediului paternal are dreptul, pe durata concediului, la o indemnizație care se suportă din fondul de salarii. Cuantumul acestei indemnizații este egal cu salariul brut realizat de tată, inclusiv sporurile și adausurile la salariul de bază.

indemnizație

Pe durata concediului paternal, beneficiarul nu are dreptul la tichete de masă.

În cazul decesului mamei copilului în timpul nașterii sau în perioada concediului de lăuzie, tatăl copilului beneficiază de restul concediului neefectuat de către mamă, certificatul medical fiind eliberat de medicul de specialitate obstetrică-ginecologie din unitatea sanitară unde a născut femeia sau de către medicul care a asistat nașterea.

Pe perioada concediului acordat în caz de deces al mamei, tatăl copilului beneficiază de o indemnizație care poate avea opțional un quantum egal cu:

- ajutorul pentru sarcină și lăuzie convenit mamei;
- valoarea salariului de bază și vechimea în muncă a tatălui.

Angajatorul are dreptul să aleagă între cele două posibile valori ale indemnizației.

Chiar dacă angajatorul tatălui alege să plătească indemnizația la valoarea indemnizației de sarcină și lăuzie ce s-ar fi convenit mamei, această sumă se suportă în totalitate din fondul de salarii al unității angajatoare, iar nu de bugetul asigurărilor sociale.

ATENȚIE!

Dacă inițial se omisese interzicerea concedierii în cazul salariatului care se află în concediul paternal, această interdicție este acum prevăzută prin art. 10 alin. (5) lit. c) din Legea nr. 202/2002, introdus prin Ordonanța de urgență nr. 83/2012, publicată în Monitorul Oficial nr. 839 din 13 decembrie 2012. Abia ca urmare a acestui text concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care salariatul se afla în concediu paternal.

Durata concediului paternal nu se scade din durata concediului de odihnă plătit la care avea dreptul tatăl și nu afectează vechimea în muncă sau stagiile de cotizare ale angajatului în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Problema 1:

La calculul indemnizației de incapacitate temporară de muncă se ia în considerare indemnizația de concediu paternal?

Răspuns:

Baza de calcul al indemnizației de incapacitate temporară de muncă se determină, potrivit art. 10 alin. (1) din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, ca medie a veniturilor lunare din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar, pe baza cărora se calculează contribuția pentru concedii și indemnizații.

Așadar, intră în baza de calcul al indemnizației de asigurări sociale de sănătate veniturile asupra cărora, în ultimele 6 luni, s-a calculat contribuția pentru concedii și indemnizații. Printre aceste venituri regăsim și indemnizația de concediu paternal, aceasta constituind venit salarial.

În consecință, la stabilirea bazei de calcul al indemnizației de incapacitate temporară de muncă se include și indemnizația de concediu paternal dacă aceasta a fost acordată salariatului în ultimele 6 luni anterioare celei acordării concediului medical.

Problema 2:

Perioada de concediu paternal se declară în ReviSal în baza deciziei de suspendare?

Răspuns:

Conform art. 3 alin. (2) lit. o) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților unul dintre elementele registrului îl constituie perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale.

Conform art. 51 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului pentru efectuarea concediului paternal.

Concediul paternal nu constituie un caz de suspendare în baza unui certificat medical. Ca atare, suspendarea contractului individual de muncă pe durata concediului paternal se înscrie în registrul general de evidență a salariaților.

Chiar dacă dispozițiile Codului muncii nu prevăd în mod expres întocmirea deciziilor de suspendare a contractelor de muncă ale salariaților, potrivit Specificațiilor tehnice privind întocmirea și transmiterea Registrului general de evidență a salariaților, înregistrarea în registru a suspendării contractelor individuale de muncă are la bază decizia de suspendare.

baza de
calcul

înscris
în ReviSal

- n) remunerația primită de președintele asociației de proprietari sau de alte persoane, în baza contractului de mandat, potrivit Legii nr. 230/2007, cu modificările și completările ulterioare. În această categorie se includ remunerațiile acordate în baza contractului de mandat președintelui și membrilor comitetului executiv;
- o) indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate suportate de angajator sau din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii, primite pe perioada în care persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii medicale și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate, pentru care baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale este suma reprezentând indemnizația de asigurări sociale de sănătate de care beneficiază persoana respectivă;
- p) sumele primite de reprezentanții în organisme tripartite, potrivit legii;
- q) veniturile reprezentând plăți compensatorii suportate de angajator potrivit contractului colectiv sau individual de muncă.

intră în
baza de
calcul

B. Limita minimă

În cazul veniturilor din salarii sau asimilate salariilor obținute în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial, baza de calcul al contribuției de asigurări sociale nu poate fi mai mică decât nivelul contribuției de asigurări sociale calculate prin aplicarea cotei de 25% asupra salariului de bază minim brut pe țară în vigoare în luna pentru care se datorează contribuția de asigurări sociale, corespunzător numărului zilelor lucrătoare din lună în care contractul a fost activ.

fracțiune
de normă

ATENȚIE!

Acest plafon se aplică doar în cazul veniturilor realizate în baza contractelor individuale de muncă. Plafonul nu se aplică în cazul veniturilor realizate de administratori sau directori care au încheiat contracte de mandat.

Baza de calcul la nivelul salariului minim brut pe țară se raportează la zilele lucrătoare în care contractul individual de muncă a fost activ.

$$\frac{\text{SALARIUL MINIM} \times \text{NUMĂR ZILE CONTRACT ACTIV}}{\text{NUMĂR ZILE LUCRĂTOARE ÎN LUNĂ}}$$

Dacă suma rezultată este mai mică decât salariul de bază minim brut pe țară, contribuția de asigurări sociale se calculează la salariul de bază minim brut pe țară.

Salariații cu timp parțial care nu se încadrau la excepții ar fi urmat să datoreze contribuții sociale la salariul de bază minim brut pe țară chiar dacă veniturile brute lunare se situau sub acest nivel. Pentru a „repara” această greșală, Guvernul a emis **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 3/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 125 din 8 februarie 2018**. Aceasta stabilește că salariaților care lucrează cu fracțiune de normă, atât din sistemul public, cât și din cel privat, li se vor reține contribuții de asigurări sociale și asigurări sociale de sănătate raportate la venitul brut de care beneficiază, iar diferența până la nivelul contribuțiilor aferente salariului minim pe economie va fi suportată în numele angajatului de instituția bugetară angajatoare sau de către angajatorul privat.

fracțiune
de normă

ATENȚIE!

Rămâne valabilă prevederea potrivit căreia contribuțiile se calculează la nivelul salariului minim de 1.900 lei, dar diferența nu mai este suportată de către salariat, ci de către angajator.

În consecință, unii salariați (cei cu normă întreagă) își plătesc singuri contribuțiile, în timp ce pentru alți salariați (cei cu fracțiune de normă, care nu se încadrează la scutiri și au un venit mai mic decât salariul minim) – le plătesc contribuțiile angajatorii.

Contribuția de asigurări sociale nu se calculează la salariul de bază minim brut pe țară în cazul următoarelor persoane:

excepții

- elevi sau studenți, cu vârsta până la 26 de ani, aflați într-o formă de școlarizare;
- ucenici, potrivit legii, în vârstă de până la 18 ani;
- persoane cu dizabilități sau alte categorii de persoane cărora prin lege li se recunoaște posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi;
- pensionari pentru limită de vârstă în sistemul public de pensii, cu excepția pensionarilor pentru limită de vârstă care beneficiază de pensii de serviciu în baza unor legi/statute speciale, precum și a celor care cumulează pensia pentru limită de vârstă din sistemul public de pensii cu pensia stabilită în unul dintre sistemele de pensii neintegrate sistemului public de pensii;
- realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul de bază minim brut pe țară.

Angajatorul solicită documente justificative persoanelor fizice aflate în aceste situații de excepții.

În cazul în care salariatul realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul de bază minim brut pe țară, procedura de aplicare se va stabili prin ordin al ministrului finanțelor publice.

C. Baza de calcul în cazul concediilor medicale

În perioada în care persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii medicale și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate, baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale datorate bugetului asigurărilor sociale de stat este suma reprezentând indemnizația de asigurări sociale de sănătate.

Prin excepție, în intervalul 1 ianuarie 2018 – 30 iunie 2018 inclusiv, în situația în care din aplicarea cotei CAS asupra indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate rezultă un quantum al contribuției de asigurări sociale calculate mai mare decât nivelul aferent sumei reprezentând 10,5% aplicat la 35% din 3.131 lei, corespunzătoare numărului zilelor lucrătoare din concediul medical, quantumul contribuției de asigurări sociale datorate nu poate fi mai mare decât acest nivel. În cazul concediului medical pentru maternitate, risc maternal ori pentru îngrijirea copilului bolnav, perioada în care contribuția de asigurări sociale datorată nu poate fi mai mare decât acest nivel este între 1 ianuarie 2018 și 30 septembrie 2018.

D. Excepții de la plata contribuției de asigurări sociale

Se exceptează de la plata contribuțiilor de asigurări sociale următoarele venituri:

Veniturile din activități independente sunt veniturile realizate de membrii unei întreprinderi familiale, membrii unei întreprinderi individuale, persoanele fizice autorizate, persoanele care exercită profesii liberale.



1. Contribuția de asigurări sociale

În anul 2018, persoanele fizice care realizează venituri din activități independente datorează contribuția de asigurări sociale, **dacă estimează** pentru anul curent venituri nete a căror valoare cumulată este cel puțin egală cu 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației unice.

12 salarii
minime

Încadrarea în plafonul anual de cel puțin 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației unice, se efectuează prin cumularea veniturilor nete și/sau a normelor anuale de venit din activități independente care se estimează a se realiza în anul curent.

Persoanele fizice **care nu estimează** un venit de cel puțin 12 salarii minime brute pe țară pot opta pentru plata contribuției de asigurări sociale pentru anul curent, în condițiile prevăzute pentru persoanele care estimează că realizează venituri anuale peste acest nivel.

Baza anuală de calcul al contribuției de asigurări sociale o reprezintă **venitul ales** de persoana fizică, care nu poate fi mai mic decât nivelul a 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației unice.

baza de
calcul

Exemplu

- Chiar dacă venitul net anual este, spre exemplu, de 60.000 lei, contribuția la sistemul
- de asigurări sociale în cotă de 25% se poate calcula la salariul de bază minim brut pe
- țară $25\% \times 22.800 \text{ lei} = 5.700 \text{ lei}$ în anul 2018, dacă persoana fizică alege venitul minim
- ca bază de calcul.

Persoanele fizice asigurate în sisteme proprii de asigurări sociale, care nu au obligația asigurării în sistemul public de pensii potrivit legii, precum și persoanele care au calitatea de pensionari nu datorează contribuția de asigurări sociale.

excepții
de la plata
CAS

Exemplu de calcul al contribuției de asigurări sociale

- O persoană fizică estimează că în cursul anului 2018 va realiza un venit net anual în
- valoare de 150.000 lei. Persoana fizică nu are calitatea de pensionar și nu este asigurată
- în sistem propriu de asigurări sociale.
- Salariul de bază minim brut pe țară în vigoare în luna iulie 2018 este de 1.900 lei.
- Plafonul minim lunar în funcție de care se stabilește obligația plății CAS este de 22.800
- lei (1.900 lei x 12 luni)
- Venitul net anual estimat pentru anul în curs este de 150.000 lei:
- a) încadrarea în plafon: venitul net anual, cumulată, estimat > 12 salarii minime brute
- pe țară (150.000 lei > 22.800 lei)
- Rezultă că persoana fizică datorează contribuția de asigurări sociale.
- b) stabilirea bazei de calcul al contribuției la venitul ales:

- – alege ca bază de calcul suma de 25.000 lei;
- c) stabilirea contribuției datorate: $25.000 \text{ lei} \times 25\% = 6.250 \text{ lei}$.

2. Contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate

Contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate se datorează global, ținând cont și de alte venituri realizate de o persoană fizică. Astfel, o persoană fizică datorează contribuție de asigurări sociale de sănătate dacă estimează un venit anual de cel puțin 12 salarii de bază minime brute pe țară din următoarele surse:

- a) venitul net/brut sau norma de venit din activități independente;
- b) venitul net din drepturi de proprietate intelectuală, stabilit după acordarea cotei de cheltuieli forfetare;
- c) venitul net distribuit din asocieri cu persoane juridice;
- d) venitul net sau norma de venit, după caz, pentru veniturile din cedarea folosinței bunurilor;
- e) venitul și/sau câștigul din investiții. În cazul veniturilor din dividende și din dobânzi se iau în calcul sumele încasate;
- f) venitul net sau norma de venit, după caz, pentru veniturile din activități agricole, silvicultură și piscicultură;
- g) venitul brut și/sau venitul impozabil din alte surse.

10%

Cota contribuției la sistemul de sănătate este de 10%

Baza anuală de calcul CASS o reprezintă echivalentul a 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației unice.

drept de opțiune

Persoanele fizice care realizează venituri anuale sub nivelul a 12 salarii de bază minim brute pe țară pot opta pentru depunerea declarației și pentru plata contribuției de asigurări sociale de sănătate pentru anul în curs, în aceleași condiții prevăzute pentru persoanele care realizează venituri anuale peste nivelul a 12 salarii de bază minime brute pe țară. Opțiunea este obligatorie pentru întregul an fiscal, cu excepția situației în care persoanele își încetează activitatea sau intră în suspendare.

ATENȚIE!

Nu există excepții de la plata CASS pentru veniturile din activități independente. Astfel, persoanele fizice care realizează venituri din activități independente datorează contribuție la sistemul de sănătate chiar dacă realizează și alte venituri cum ar fi venituri din salarii, venituri din pensii etc.

Exemplu de calcul al contribuției la sistemul de sănătate

- Un intermediar, persoană fizică, estimează că în cursul anului 2018 va realiza un venit net anual din desfășurarea activității de intermediere, în valoare de 50.000 lei. Totodată, estimează că în cursul anului va obține un venit net din drepturi de proprietate intelectuală ca urmare a editării unei cărți, în valoare de 10.000 lei.
- Salariul de bază minim brut pe țară în vigoare în luna iulie 2018 este de 1.900 lei.
- Venitul net anual estimat pentru anul în curs este de 60.000 lei (50.000 lei + 10.000 lei).
- Baza de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate este de 22.800 lei
- Venitul net anual, cumulativ, estimat > 12 salarii minime brute pe țară (60.000 lei > 22.800 lei).
- Rezultă că persoana fizică datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate.
- Stabilirea bazei de calcul al contribuției: $22.800 \text{ lei} \times 10\% = 2.280 \text{ lei}$.

3. Contribuții facultative

Persoanele fizice care realizează venituri din activități independente se pot asigura facultativ în sistemul de asigurări sociale de sănătate, pentru a beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate pe bază de contract de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate.

contribuție
pentru
asigurarea
pentru concedii
și indemnizații

Dreptul la concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, pentru persoanele fizice autorizate este condiționat de plata unei contribuții pentru asigurarea pentru concedii și indemnizații în cota de 1%, aplicată asupra venitului lunar ales înscris în contractul de asigurare, care se face venit la bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

Venitul lunar pentru care se optează este un venit ales de persoana fizică, care nu poate fi mai mic decât valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit potrivit legii, și nici mai mare decât valoarea a de 12 ori a acestuia. Așadar, în prezent, persoana fizică își va alege venitul pentru care se va asigura cu respectarea limitei minime de 1.900 lei și a limitei maxime de 22.800 lei.

1.900 –
22.800 lei

Persoana fizică asigurată în baza contractului de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate efectuează plata contribuției lunar, prin aplicarea cotei asupra venitului lunar ales înscris în contract.

Persoanele fizice autorizate se pot asigura facultativ în sistemul asigurărilor pentru șomaj prin încheierea unui contract de asigurare pentru șomaj și prin plata în temeiul acestui contract de asigurare a contribuției la bugetul asigurărilor pentru șomaj. Cota contribuției este egală cu cota de 20% care revine bugetului asigurărilor pentru șomaj din cota contribuției asiguratorie pentru muncă de 2,25%.

contribuția
privind
asigurarea
pentru șomaj

Cota se aplică asupra venitului lunar declarat în contractul de asigurare pentru șomaj, iar contribuția se plătește lunar de către persoanele asigurate în baza contractului de asigurare pentru șomaj.

Venitul lunar pentru care se asigură facultativ persoanele fizice autorizate nu poate fi mai mic decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit potrivit legii, și mai mare decât echivalentul a de 5 ori câștigul salarial mediu brut, stabilit potrivit legii, în vigoare în luna pentru care se plătește contribuția la bugetul asigurărilor pentru șomaj.

4. Impozitul pe venit

Impozitul pe venit datorat de persoanele fizice autorizate

- 10% din venitul net, care se calculează ca diferență dintre veniturile încasate și cheltuielile deductibile realizate în cursul anului fiscal, sau
- 10% din norma de venit.

În cazul persoanelor care realizează venituri din desfășurarea activităților de producție, comerț și prestări servicii cuprinse în nomenclatorul elaborat de Ministerul Finanțelor Publice, venitul net se determină pe bază de norme anuale de venit. Activitatea trebuie însă să se regăsească în acest nomenclator.

nomenclator

Dar aceste persoane pot opta pentru impozitarea în sistem real. Opțiunea de a determina venitul net în sistem real se realizează astfel:

- a) în cazul persoanelor fizice, care au desfășurat activitate în anul precedent și au fost impuse pe bază de norme de venit, prin completarea corespunzătoare a declarației unice

privind impozitul pe venit și contribuții sociale datorate de persoanele fizice și depunerea acestora până la data de 15 martie, inclusiv, a anului pentru care se exercită opțiunea;

b) în cazul persoanelor fizice care încep activitatea în cursul anului fiscal, prin completarea corespunzătoare a declarației unice și depunerea acestora în termen de 30 de zile de la data începerii activității.

Venitul net se determină prin scăderea din venitul brut a cheltuielilor deductibile.

ATENȚIE!

Contribuția la sistemul de sănătate nu mai reprezintă cheltuială deductibilă începând cu luna ianuarie 2018.

Fac parte dintre cheltuielile deductibile următoarele:

- cheltuielile cu achiziționarea de materii prime, materiale consumabile, obiecte de inventar și mărfuri;
- cheltuielile cu lucrările executate și serviciile prestate de terți;
- cheltuielile efectuate de persoana fizică pentru executarea de lucrări și prestarea de servicii pentru clienți;
- chiria aferentă spațiului în care se desfășoară activitatea, cea aferentă utilajelor și altor instalații utilizate în desfășurarea activității, în baza unui contract de închiriere;
- dobânzile aferente creditelor bancare, cheltuielile cu comisioanele și cu alte servicii bancare;
- cheltuielile cu primele de asigurare;
- cheltuielile poștale și taxele de telecomunicații;
- cheltuielile cu energia și apa;
- cheltuieli de natură salarială;
- cheltuielile cu impozitele, taxele, altele decât impozitul pe venit;
- cheltuielile cu amortizarea, în conformitate cu prevederile art. 28 din Codul fiscal, după caz;
- valoarea rămasă neamortizată a bunurilor și drepturilor amortizabile înstrăinate;
- cheltuielile efectuate de utilizator, reprezentând chiria în cazul leasingului operațional, respectiv cheltuielile cu amortizarea și dobânzile în cazul leasingului financiar;
- cheltuielile pentru pregătirea profesională și perfecționarea contribuabilului și a salariaților acestuia;
- cheltuielile cu funcționarea și întreținerea aferente bunurilor imobile care fac obiectul unui contract de comodat;
- cheltuielile ocazionate de participarea la congrese și alte întruniri cu caracter profesional;
- cheltuielile efectuate pentru salariați pe perioada delegării/detașării în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, reprezentând indemnizațiile plătite acestora, precum și cheltuielile de transport și cazare;
- cheltuielile de reclamă și publicitate;
- contravaloarea cotei de 10% aplicate la venitul brut din activitatea de expertiză contabilă și tehnică, judiciară și extrajudiciară, datorată biroului de expertiză locală;
- alte cheltuieli efectuate în scopul realizării veniturilor.

cheltuieli
deductibile

Orice firmă este supusă unui număr important de controale, unele periodice, altele tematice, cu caracter fiscal, tehnic sau de altă natură. Cât privește activitatea în planul relațiilor de muncă – aceasta este monitorizată de către inspectorii de muncă. Scopul declarat al Inspecției Muncii îl constituie urmărirea îndeplinirii obligațiilor legale de către angajatori în domeniul relațiilor de muncă, precum și a celor referitoare la condițiile de muncă, apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților și a altor participanți la procesul de muncă, în desfășurarea activității.

Activitatea inspectorilor de muncă este reglementată în prezent prin:

- Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată în Monitorul Oficial nr. 290 din 3 mai 2012;
- Hotărârea Guvernului nr. 488/2017 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Inspecției Muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 594 din 25 iulie 2017.

reglementare

1. Ce competențe au inspectorii de muncă?

Alături de atribuțiile generale, ca și de atribuțiile din domeniul securității și sănătății în muncă și supravegherii pieții, Inspecția muncii are o serie de atribuții specifice în domeniul relațiilor de muncă. Astfel, inspectorii de muncă:

- a) controlează, coordonează și îndrumă metodologic aplicarea prevederilor legale referitoare la relațiile de muncă;
- b) controlează folosirea de angajatori a forței de muncă, în scopul identificării cazurilor de muncă nedeclarată. În scopul combaterii cazurilor de muncă nedeclarată, controlul se efectuează la locul de muncă unde sunt identificate persoanele care prestează activitatea, pe baza fișelor de identificare, datelor existente în registrul general de evidență al salariaților transmis la inspectoratul teritorial de muncă, precum și a oricăror altor documente solicitate de inspectorul de muncă;
- c) impun cu ocazia controalelor, completarea fișei de identificare prin care se consemnează declarațiile persoanelor care prestează activitate;
- d) constată dacă activitatea prestată în baza unui alt tip de contract decât cel de muncă se desfășoară în condițiile unui raport de muncă;
- e) dispun încheierea contractelor individuale de muncă și transmiterea acestora în registrul general de evidență a salariaților pentru lucrătorii identificați că prestează activitate fără contract individual de muncă;
- f) controlează acordarea drepturilor cuvenite salariaților ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- g) controlează respectarea prevederilor legale care reglementează registrul general de evidență a salariaților;
- h) controlează respectarea prevederilor legale privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, astfel cum prevede Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;
- i) controlează încadrarea în muncă a cetățenilor străini în România;
- j) controlează activitatea desfășurată de agenții de ocupare a forței de muncă, precum și respectarea de către aceștia a condițiilor prevăzute de legea specială;

atribuții

atribuții

- k) controlează activitatea desfășurată de agenții de muncă temporară, precum și respectarea de către aceștia a condițiilor prevăzute de legea specială;
- l) controlează aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- m) comunică înștiințări prin care reprezentantul angajatorului controlat este invitat să prezinte documentele necesare controlului la sediul societății/al inspectoratului teritorial de muncă;
- n) solicită reprezentanților entității controlate, precum și lucrătorilor, singuri sau în prezența martorilor, copii de pe documentele care au legătură cu obiectul controlului efectuat, precum și note scrise de la persoanele care pot da relații cu privire la aspectele verificate și, după caz, realizează fotografii și înregistrări audiovideo;
- o) participă la realizarea planurilor de control comune privind identificarea cazurilor de muncă nedeclarată, stabilite în baza protocoalelor încheiate cu alte instituții ale statului;
- p) îndeplinesc atribuțiile de birou de legătură și efectuează schimbul de informații cu inspecțiile muncii sau autoritățile similare din statele membre ale UE;
- q) coordonează, după caz, și participă la derularea programelor internaționale în domeniul relațiilor de muncă;
- r) sesizează organele de urmărire penală cu privire la cazurile sau la situațiile de încălcare a dispozițiilor legale în domeniul de competență, când există indicii de săvârșire a unei infracțiuni;
- s) furnizează informații de specialitate, participă la elaborarea de studii și analize în domeniul relațiilor de muncă;
- ș) asigură la nivel național evidența muncii prestate în baza contractelor individuale de muncă, prin registrul general de evidență a salariaților, precum și evidența zilierilor și a beneficiarilor prestațiilor acestora;
- t) gestionează baza de date organizată la nivel național care conține registrele generale de evidență a salariaților în format electronic;
- ț) asigură, pe baza protocoalelor încheiate la nivel național cu alte instituții ale statului, schimbul de date extrase din registrul general de evidență a salariaților privind activitatea desfășurată în baza contractelor individuale de muncă;
- u) organizează înregistrarea și evidența, prin inspectoratele teritoriale de muncă, a contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate;
- v) conciliază conflictele de muncă declanșate la nivelul unităților, în condițiile prevăzute de lege și procedurii aprobate de inspectorul general de stat.

Între aceste atribuții, o privire mai atentă necesită lit. c) și d) – care prevăd **dreptul inspectorului de muncă de a constata dacă munca se prestează în baza unui contract fals sau eronat calificat de către părți ca fiind civil, ca și dreptul acestuia de a dispune încheiere unui contract individual de muncă**. Aceste atribuții au fost introduse în contextul mai larg al multiplicării metodelor de luptă împotriva muncii nedeclarate.

Așadar, inspectorul de muncă se va putea pronunța asupra înseși naturii juridice a contractului încheiat de părți, constatând că acesta corespunde unui raport de muncă. Nu se prevăd însă criteriile după care ar putea-o face, după cum nu se prevăd nici efectele unei astfel de recalificări.

Potrivit art. 15¹ lit. a) și b) din Codul muncii, introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2017 și ulterior modificat prin Legea nr. 88/2018, munca prestată în temeiul unui contract de muncă neîncheiat în scris cel târziu în ziua anterioară începerii activității, sau încheiat în scris, dar neînregistrat cel târziu în ziua anterioară începerii activității, constituie muncă nedeclarată. Ca urmare, și munca ce corespunde unui raport de muncă, dar în baza unui contract având o altă denumire, constituie tot muncă nedeclarată. După recalificarea contractului ca fiind de muncă, inspectorul de muncă ar putea aplica sancțiunile contravenționale corespunzătoare muncii nedeclarate.

munca
nedeclarată

Problema este însă: în baza căror criterii va constata inspectorul de muncă împrejurarea că „activitatea prestată în baza unui alt tip de contract decât cel de muncă se desfășoară în condițiile unui raport de muncă? Stabilirea caracteristicilor unui raport de muncă se face cu o balanță foarte fină, luând în considerare foarte multe nuanțe și fără ca identitatea de raport de muncă a unui raport juridic să fie de îndată vizibilă.

În dreptul nostru, singurele criterii legale sunt cele stabilite prin art. 7 pct. 3 din Codul fiscal, care prevede că activitatea independentă este orice activitate desfășurată de către o persoană fizică în scopul obținerii de venituri, care îndeplinește cel puțin patru dintre următoarele criterii:

- persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru;
- persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți;
- riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea;
- activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară;
- activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia, în funcție de specificul activității;
- persoana fizică face parte dintr-un corp/ordin profesional cu rol de reprezentare, reglementare și supraveghere a profesiei desfășurate, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective;
- persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane în condițiile legii.

criteriile
Codului
fiscal

Dar organul de control fiscal nu realizează recalificarea contractului propriu-zis, ci reconsiderarea veniturilor obținute pe baza aceluși contract. În schimb, inspectorul de muncă ar avea chiar atribuția recalificării contractului, operație anevoioasă chiar și pentru instanțele specializate.

Și cea de a doua atribuție dintre cele citate ridică probleme. Astfel, inspectorul de muncă este chemat să dispună încheierea unui contract. Iar întrebarea care se ridică de îndată este: cum ar putea un terț – fie el și inspector – să impună părților încheierea contractului? În practică se poate ca însuși lucrătorul să refuze încheierea contractului în scris, caz în care măsura impusă de inspector nu poate fi concret executată.

2. Controale efectuate de către inspectorii de muncă

Inspectorii de muncă pot desfășura diferite categorii de controale, în funcție de scopul urmărit și de domeniul de desfășurare a controlului.

a) Controlul de fond

Acest tip de control se exercită în toate subunitățile angajatorilor mari (sediul, sucursale, filiale, puncte de lucru), dacă există informații privind nerespectarea legislației din domeniul relațiilor de muncă sau al sănătății și securității în muncă, de cele mai multe ori cauzate de o organizare defectuoasă sau de o politică de personal neconforme. Verificările efectuate de inspectorii de muncă în cadrul controalelor de fond pot viza atât aspecte multiple privind relațiile de muncă, cât și de sănătate și securitate în muncă. Controalele de fond au o durată mai întinsă în timp.



Exemplu

- *Controlul de fond având ca obiectiv verificarea în ansamblu a activității în domeniul relațiilor de muncă și al evidenței muncii, în vederea eliminării deficiențelor constatate, precum și a conștientizării angajatorului pentru respectarea legislației muncii.*
- *Documente și date solicitate:*
 - *a) actele constitutive ale angajatorului;*
 - *b) acte specifice de organizare și funcționare ale angajatorului;*
 - *c) documentele de evidență a muncii, respectiv cele privind încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă.*
- *Timp preconizat: 1-5 zile (în funcție de specificul activității și numărul salariaților).*

b) Controlul tematic

Acesta vizează un singur aspect (sau un număr limitat de aspecte) reglementate în legislația muncii. Controlul tematic se poate desfășura pe baza Programului-cadru anual de acțiuni al Inspecției Muncii, a programului anual de acțiuni al fiecărui inspectorat teritorial de muncă, a graficelor de control a inspectorilor de muncă sau al analizei evoluției indicatorilor privind morbiditatea profesională.

Controlul tematic are o durată scurtă și un obiectiv determinat; odată ce inspectorii de muncă s-au convins cu privire la îndeplinirea condițiilor legale în subiectul analizat, controlul va lua sfârșit.



Exemplu

- *Cu ocazia unui control tematic poate fi avută în vedere problema organizării timpului de muncă și a timpului de odihnă, ocazie cu care controlul va viza:*
 - *– acordarea sporurilor pentru muncă suplimentară, pentru muncă de noapte, pentru muncă în zilele de repaus săptămânal, pentru muncă în zilele libere legale;*
 - *– respectarea duratei maxime a timpului de muncă și a normelor privind orele suplimentare;*
 - *– evidența orelor lucrate de salariați prin fișele și condicile de prezență;*
 - *– programul de lucru în ipoteza muncii în ture și respectarea dreptului de repaus de 12 ore consecutive între două zile de muncă;*
 - *– organizarea programului de lucru inegal în condițiile specificate expres în contractele individuale de muncă etc.*

c) Controlul de campanie

Controlul de campanie este un control operativ vizând aspecte de maximă importanță, cu efecte concrete în combaterea directă a fenomenului contravențional. El se desfășoară pe domenii de activitate, fie la nivel național, fie (cel mai adesea) pe zone geografice.

Exemplu

- *Cele mai frecvente obiective vizate de controalele de campanie vizează identificarea și*
- *combaterea muncii fără forme legale sau pentru verificarea măsurilor pentru protecția*
- *salariaților în cazul temperaturilor extreme.*

De ce vine inspectorul de muncă în control?

Unele controale se desfășoară prin sondaj. Altele sunt determinate de plângeri/reclamații depuse de cei interesați.

Poate fi vorba despre controale dispuse în toate firmele dintr-o anumită zonă geografică (mai ales în cazul controalelor-campanie). De asemenea, pentru firmele care desfășoară activități de risc pentru sănătatea și securitatea salariaților – numărul controalelor poate fi mai mare.

Controale inopinate pot fi dispuse și pentru verificarea existenței corespondenței între conținutul și limitele autorizației de funcționare, acordului, permisului, ori licenței, după caz, și activitatea propriu-zisă a entității controlate.

acțiuni
de control

Exemplu

- *În cazul în care unitatea a obținut din partea inspectoratului teritorial de muncă autori-*
- *zarea pentru desfășurarea unei activități continue de până la 14 zile calendaristice (în*
- *condițiile art. 137 alin. (4) din Codul muncii), inspectorul de muncă poate controla*
- *condițiile respectării autorizației.*

De asemenea, acțiuni de control cu caracter operativ pot urmări verificarea punctuală a realizării măsurilor dispuse pentru prevenirea unui risc major și/sau a celor cu termene scadente, sau verificarea menținerii sistării activității și/sau opririi din funcțiune a unor echipamente tehnice până la punerea lor în conformitate.

Exemplu

- *Dacă, cu prilejul unui control anterior, inspectorul de muncă a dispus o anumită*
- *măsură, care trebuie realizată într-un termen dat, se va putea realiza un control ope-*
- *rativ în vederea verificării punctuale a realizării măsurilor dispuse.*

3. Etapele controlului

În funcție de obiectivul urmărit, fiecare control va avea propriile particularități și propria durată. Totuși, pot fi identificate unele operațiuni și etape cu caracter similar, în orice procedură de control:

- **accesul liber, neanunțat în sediile angajatorului** (principal, secundar, cu sau fără personalitate juridică); la intrarea în locul de muncă organizat de angajator inspectorul de muncă își declină identitatea inclusiv prin prezentarea legitimației de control și, eventual, a ordinului de deplasare, solicitând, de regulă, prezentarea re-

gistrului unic de control. Inspectorul de muncă se prezintă la conducerea entității controlate și/sau la persoana cu rangul cel mai înalt în ierarhia entității controlate prezentată în unitate, căreia îi aduce la cunoștință scopul și obiectivele controlului.

– **identificarea personalului găsit la lucru.**

Identificarea se face pe baza actelor de identitate. De asemenea, atât verbal, cât și în scris se pot cere lămuriri privind forma de angajare și condițiile de desfășurare a activității.

Cu acest prilej se poate constata săvârșirea de contravenții sau chiar de infracțiuni.

Exemplu

- *Găsirea la lucru a minorilor cărora legea nu le permite încadrarea în muncă, sau nerespectarea regimului de muncă al minorilor, constituie infracțiune. Odată identificate astfel de persoane de către inspectorii de muncă, aceștia au obligația sesizării organelor de cercetare penală în legătură cu aspectele constatate.*

Chestionarea persoanelor se poate face separat sau în prezența martorilor, de aceea nu veți putea interzice dialogul sau induce un anumit tip de comportament salariaților dvs., întrucât riscați ca fapta dvs. să fie considerată împiedicare a controlului.

– **verificarea documentelor privind relațiile de muncă, respectiv sănătatea și securitatea în muncă în original**, cu posibilitatea procurării de fotocopii.



Nepunerea la dispoziția inspectorilor de muncă a documentelor solicitate se sancționează cu amenda contravențională între 5.000 lei și 10.000 lei.

– **solicitarea punctului de vedere al angajatorului** relativ la anumite aspecte ale activității desfășurate (situația juridică a unor foști sau actuali salariați, timpul de muncă/timpul de odihnă, organizarea activității privind sănătatea și securitatea în muncă);

– **aprecierea legalității activității angajatorului**, ca urmare a informațiilor primite și întocmirea documentelor de control;

– **prezentarea concluziilor** controlului propriu-zis, cu evaluarea respectării legislației, măsurile ce se impun și nominalizarea acestora în documente scrise.

Acțiunea de control se va finaliza prin elaborarea unui proces-verbal de control sau cu un proces-verbal de constatare și sancționare a contravențiilor (vezi C 91).

4. Serviciile oferite de Inspecția Muncii

Pe lângă activitățile de control desfășurate, inspectorii de muncă pot să presteze servicii și să furnizeze date/informații, contra cost, în condițiile legii. Contravaloarea serviciilor prestate se suportă de către beneficiarii acestora și constituie venituri la bugetul de stat.

Serviciile pentru care se percep tarife, precum și cuantumul acestora sunt stabilite, prin Normativul cu tarifele pentru plata prestărilor de servicii efectuate în domeniile de activitate ale Inspecției Muncii, aprobat prin Ordinul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice nr. 826/2014, publicat în Monitorul Oficial nr. 407 din 2 iunie 2014.

tarife

117.	Sănătate/ securitate în muncă	Neîndeplinirea obligației de a amenaja locurile de muncă fiind seamă de pre- zența grupurilor sensibile la riscuri specifi- ce	Art. 39 alin. (8) lit. b) Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă	2.000 – 4.000 lei	
118.	Sănătate/ securitate în muncă	Nerespectarea regulamentelor de securita- te și sănătate în muncă privind fabricarea, transportul, depozitarea, manipularea sau utilizarea substanțelor ori preparatelor chi- mice periculoase și a deșeurilor rezultate etc.	Art. 39 alin. (9) lit. b) Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă	5.000 – 10.000 lei	
119.	Sănătate/ securitate în muncă	Nerespectarea normelor privind sănătatea și securitatea în muncă a zilierilor	Art. 14 alin. (1) lit. b și art. 5 alin. (3) lit. e) – g) Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri	6.000 lei	
120.	Sindicate	Încălcarea autonomiei sindicale	art. 217 alin. (1) lit. a) și art. 7 alin. (2) Legea dialogului social nr. 62/2011	15.000 – 20.000	
121.	Stagiari	Utilizarea stagiilor la prestarea altor acti- vități și/sau exercitarea altor atribuții în afara celor prevăzute în fișa postului și în contractul de stagiu	Art. 35 alin. (1) și art. 4 alin. (2) Legea nr. 335/2013 privind efec- tuarea stagiului pentru absol- venții de învățământ superior	1.000 lei – 2.000 lei	
122.	Stagiari	Nerespectarea normelor privind mentorul stagiilor	Art. 35 alin. (1) și art. 5 alin. (1) și (2) Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior	1.000 lei – 2.000 lei	

123.	Stagiari	Nerespectarea normelor privind finalizarea stagiului	Art. 35 alin. (1), art. 8 alin. (1), (3) și art. 14 alin. (1), 15 alin. (1), alin. (2) Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior	1.000 lei – 2.000 lei	
124.	Stagiari	Nerespectarea normelor privind încheierea contractului de stagiu	Art. 35 alin. (1) și art. 16 Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior	1.000 lei – 2.000 lei	
125.	Stagiari	Încălcarea prevederilor privind salariul și timpul de lucru al stagiului	Art. 35 alin. (1) și art. 18 Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior	1.000 lei – 2.000 lei	
126.	Stagiari	Nestabilirea prin act adițional a duratei obligației stagiului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională	Art. 35 alin. (1) și art. 21 alin. (2) Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior	1.000 lei – 2.000 lei	
127.	Șomaj tehnic	Neacordarea indemnizației cuvenite salariaților în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare	Art. 260 alin. (1) lit. k) CM	1.500 – 5.000 lei	Indemnizația, plătită din fondul de salarii, nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.
128.	Tichete cadou/de creșă	Tichetele cadou și tichetele de creșă	Art. 13 Legea nr. 193/2006 privind acordarea tichetelor cadou și tichetelor de creșă	300 – 1.000 lei	
129.	Tichete de masă	Comercializarea de către salariați a tichetelor de masă contra unei fracțiuni de preț sau a altor produse decât cele alimentare	Art. 10 alin. (1) lit. a) Legea nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă	100 – 500 lei	Autorul contravenției: Lucrătorul

130.	Tichete de masă	Utilizarea de către salariați a unui număr de tichete de masă mai mare decât numărul de zile în care sunt prezenți la lucru în unitate	Art. 10 alin. (1) lit. b) Legea nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă	20 – 50 lei	Autorul contravenției: lucrătorul				
131.	Timpul de muncă	Neacordarea zilelor de sărbătoare legală sau necompensarea cu timp liber corespunzător	Art. 260 alin. (1) lit. g) CM	5.000 – 10.000 lei					
132.	Timpul de muncă	Nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară	Art. 260 alin. (1) lit. i) CM	1.500 – 3.000 lei					
133.	Timpul de muncă	Nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal	Art. 260 alin. (1) lit. j) CM	1.500 – 3.000 lei					
134.	Timpul de muncă	Încălcarea prevederilor referitoare la munca de noapte	Art. 260 alin. (1) lit. l) CM	1.500 – 3.000 lei					
135.	Timpul de muncă	Încălcarea de către angajator a obligației de a ține evidența orelor de muncă prestate de către fiecare salariat	Art. 260 alin. (1) lit. m) și art. 119 CM	1.500 – 3.000 lei					
136.	Transferul întreprinderii	Încălcarea de către cesionar sau de către cedent a dispozițiilor legale, în cazul transferului de întreprindere	Art. 13 Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora	1.500 – 3.000 lei					
137.	Ucenicia	Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la contractul de ucenicie	Art. 23 Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă	10.000 lei					
138.	Zilieri	Încălcarea prevederilor privind remunerația minimă cuvenită zilierului	Art. 14 alin. (1) lit. a) și art. 11 alin. (2) Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri	10.000 lei					

139.	Zilieri	Nerespectarea normelor privind Registrul de evidență a zilelor	Art. 14 alin. (1) lit. b) art. 5 alin. (2) lit. a)-d) și art. 8 alin. (1) și alin. (2) Legea nr. 52/2011	6.000 lei	
140.	Zilieri	Plata zilelor la sfârșitul săptămânii sau la sfârșitul săptămânii sau al perioadei de desfășurare a activității, fără să existe acordul acestuia	Art. 14 alin. (1) lit. c) și art. 5 alin. (2) lit. e) Legea nr. 52/2011	1.000 – 5.000 lei	În plus, se interzice utilizarea zilelor pe toată durata de existență a beneficiarului
141.	Zilieri	Neplata impozitului de 16%	Art. 14 alin. (1) lit. d) și art. 7 Legea nr. 52/2011	20.000 lei	
142.	Zilieri	Folosirea de zilieri pentru alte activități decât cele expres reglementate de lege	Art. 14 alin. (1) lit. e) Legea nr. 52/2011	10.000 – 20.000 lei	
143.	Zilieri	Folosirea de zilieri cu nerespectarea normelor privind durata raportului de muncă	Art. 14 alin. (1) lit. f) și art. 4 Legea nr. 52/2011	6.000 lei	
144.	Zilieri	Furnizarea, fără acreditarea sau notificarea prevăzută de lege, după caz, de servicii de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră	Art. 14 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 52/2011	5.000 – 10.000 lei	Sanctiune introdusă prin Legea nr. 86/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 52/2011
145.	Zilieri	Necomunicarea datelor, informațiilor, precum și reprezentarea tuturor înscrisurilor și oricăror altor date sau documente solicitate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, necesare în vederea îndeplinirii atribuțiilor care le revin și care au legătură cu controlul efectuat	Art. 14 alin. (1) lit. h) din Legea nr. 52/2011	3.000 – 5.000 lei	Sanctiune introdusă prin Legea nr. 86/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 52/2011

Demisia este un act unilateral al salariatului, prin care acesta pune capăt raportului său de muncă. O problemă o poate însă constitui uneori ipoteza în care salariatul este constrâns, prin conduita angajatorului, să demisioneze. În alte sisteme de drept, un salariat care a demisionat poate dovedi că demisia sa nu a fost decât urmarea comportamentului patronului, care a făcut imposibilă continuarea raportului de muncă. Salariatul poate dovedi astfel că, în realitate, a intervenit o concediere, prin aceea că a fost forțat să demisioneze și, mai departe, că o asemenea concediere este nelegală sau abuzivă. Prin actul demisiei, el nu este deci considerat că a renunțat la posibilitatea de a ataca desfacerea contractului de muncă, în măsura în care poate dovedi că, de fapt, inițiativa acesteia nu i-a aparținut.

În dreptul nostru, demisia provocată nu poate fi invalidată decât prin dovedirea unui viciu de consimțământ.

demisia
provocată

3. Adeverința eliberată la încetarea contractului de muncă

La încetarea activității salariatului, angajatorul are obligația să îi elibereze acestuia o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate.

În reglementarea anterioară, această adeverință se elibera doar la solicitarea salariatului. În prezent, potrivit art. 7 alin. (5) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017, **această adeverință se eliberează în mod obligatoriu, indiferent dacă s-a solicitat sau nu.**

fără
solicitare

Mai mult decât atât, nu se face distincția între veniturile care sunt luate în considerare în calculul pensiei și care sunt inutile pentru aceasta. În consecință, angajatorul are obligația de a elibera această adeverință privind toate veniturile obținute de fostul salariat, chiar și pentru veniturile inutile în calcularea sau recalcularea pensiei.



Distinct, la solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligați să îi elibereze acestuia un extras din registrul privat/public, datat și certificat pentru conformitate, sau o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, astfel cum rezultă din registrul privat/public și din dosarul personal/profesional, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării.

la
solicitare



Potrivit art. 8 alin. (5) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017, cu modificările ulterioare, nerespectarea acestor obligații constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei.

În funcție de perioada lucrată, distingem:

– dovada activității desfășurate până la 1 ianuarie 2011 se face cu carnetul de muncă.

În practică, pentru cazurile în care nu mai existau carnete de muncă (deoarece nu s-au mai tipărit) au fost acceptate și adeverințe de vechime eliberate de angajatori și certificate de inspectoratul teritorial de muncă;

– adeverința eliberată de către angajator pentru activitatea prestată după data de 1 ianuarie 2011. Potrivit art. 34 alin. (5) din Codul muncii, aceasta va cuprinde:

- activitatea desfășurată de către salariat;
- durata activității,
- salariul;
- vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

I 10/004 Încetarea contractului individual de muncă

Angajator
Adresa
Înregistrată la Registrul Comerțului din sub nr. J.../...../.....
C.U.I.
Telefon:/Fax:
Nr .. /.....

ADEVERINȚĂ

Prin prezenta se atestă faptul că dl/dna, domiciliat(ă) în
, posesor al BI/CI, seria nr., C.N.P., a fost angajatul (a) societății S.C. S.R.L., C.U.I. RO, cu sediul social în,
în baza contractului individual de muncă cu normă întreagă/parțială de ore/zi,
încheiat pe durată, înregistrat în registrul de evidență a salariaților
..... cu nr., în funcția/meseria de

Pe durata executării contractului individual de muncă au intervenit următoarele mutații:

Nr. crt.	Mutația intervenită	Anul	Meseria/Funcția	Luna	Ziua	Temeiul legal	Salariul de bază	Nr. și data actului pe baza căruia se face înscrierea	Angajat cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată conform art. 12 alin. (1) din Codul muncii	Contract individual de muncă nr. ...
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										

Contractul individual de muncă al domnului(ei) a încetat la data de, în baza prevederilor, din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, modificată și completată, astfel cum rezultă din decizia nr. /.....

S-a eliberat prezenta în baza documentelor deținute de angajator, pentru stabilirea vechimii în muncă.

S.C. S.R.L.

Reprezentant legal

Locul prestării muncii a încetat să mai fie strict legat de sediul angajatorului, activitatea putând fi astăzi prestată în diferite alte locuri. Domiciliul salariatului poate deveni astfel și locul său de muncă.

Potrivit art. 108 din Codul muncii, sunt considerați salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin.

În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.

Aveți dreptul să verificați activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă.



Potrivit oricărui contract de muncă, angajatorul are dreptul de a controla activitatea salariaților săi. Particularitatea o reprezintă aici faptul că dreptul de control presupune efectuarea periodică de vizite la domiciliu. Salariatul care nu permite accesul angajatorului (sau a celui delegat de către acesta să efectueze controlul potrivit programului prestabilit) săvârșește o abatere disciplinară.

RECOMANDARE!

Este bine ca prima vizită la domiciliul salariatului să fie efectuată înainte de încheierea contractului. Vă veți asigura astfel că salariatul beneficiază de condiții locative care fac posibilă prestarea muncii. Veți observa și vă veți interesa cu privire la: numărul de persoane care locuiesc în apartament, existența unor condiții de lumină și igienă propice desfășurării activității, existența unui spațiu separat (birou, atelier etc.) destinat desfășurării activității.

Date fiind particularitățile muncii la domiciliu, ca și faptul că salariatul nu lucrează sub controlul și îndrumarea permanentă a unui șef direct, este preferabil ca atribuțiile de serviciu, condițiile de predare a materialelor, termenele și detaliile tehnice să fie specificate cu și mai multă acuratețe decât în cazul celorlalți salariați.

Ulterior, vizitele la domiciliu vor trebui anunțate și realizate după un program prestabilit.

În practică, dacă munca prestată la domiciliu este necalificată, există riscul ca salariatul să antreneze și restul familiei în efectuarea acesteia. Ca angajator, purtați răspunderea că salariatul nu își implică și copiii minori în desfășurarea activităților la domiciliu. Numai efectuarea regulată a controalelor la care vă îndrituieste legea face posibilă asumarea acestei răspunderi.

control

Munca la domiciliu nu se prestează în temeiul unui contract special, ci tot a unui contract individual de muncă, doar cu anumite particularități dictate de locul prestării acesteia. Astfel, contractul individual de muncă la domiciliu se încheie **numai în formă scrisă** și conține, în afara elementelor obligatorii pentru orice contract de muncă, următoarele:

- a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;
- b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului;

Exemplu

- „Angajatorul își rezervă dreptul de a efectua controlul activității salariatului, prin vizite la domiciliul acestuia, în fiecare luni între orele 8.00-10.00”.



c) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.

Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

Prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu.

condiții de
muncă
individualizate

Față de forma anterioară a Codului muncii, în prezent s-a adăugat posibilitatea stabilirii de condiții specifice, nu numai prin contractele colective de muncă, dar și prin contractele individuale de muncă. Aceasta va permite fiecărui angajator stabilirea unor condiții de muncă individualizate, în raport cu atribuțiile concrete ale postului respectiv.

securitatea
muncii

În vederea asigurării sănătății și securității în muncă, se pot prevedea unele reguli speciale, aplicabile la domiciliul salariatului.

Exemplu

- Se poate stabili regimul utilizării materialelor inflamabile, se pot preciza condițiile de igienă în care salariatul urmează să lucreze, norme de prevenire a riscului de accidentare a celorlalte persoane care locuiesc în apartament etc.
- Se pot prevedea și norme privind utilizarea mașinilor și instalațiilor de la domiciliul salariatului, în scopul prestării activității. De exemplu, o activitate care se prestează frecvent pe baza unui contract de muncă la domiciliu este cea de croitorie. În acest caz, se prevăd norme privind verificarea prealabilă a mașinilor de cusut (an de fabricație, specificații tehnice, eventuale defecțiuni, garanții), ca și regimul verificărilor periodice.

telemunca

Munca la domiciliu nu se confundă cu telemunca, reglementată prin Legea nr. 81/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018. Într-adevăr, deși cei mai mulți dintre salariați își desfășoară activitatea practic tot de la domiciliu, în cazul acestora, regulile sunt întrucâtva derogatorii de la Codul muncii (vezi tema L 32). În plus, gradul de flexibilitate este mai mare în cazul tele-salariaților, care pot lucra din diverse locuri de muncă, liber alese de către aceștia.

Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 177/1996 asupra muncii la domiciliu prevede că locul muncii va putea fi nu numai domiciliul, dar și orice alt loc ales de către salariat. Munca poate fi astfel desfășurată la un loc ales de către cel care o prestează, loc în care, în mod normal, nu se poate exercita dreptul de control direct de către angajator.

OIM

În cele mai multe sisteme de drept, contractul de muncă ce are ca obiect telemunca reprezintă o formă flexibilă de organizare a activității, salariatul îndeplinindu-și atribuțiile de serviciu prin utilizarea de tehnologii informatice. Acesta nu este atât un contract de sine-stătător, cât o modalitate atipică de organizare a muncii.



Munca nu este prestată la sediul angajatorului, nici la vreunul dintre punctele de lucru ale acestuia, și nici măcar într-un loc indicat de către angajator, ci este prestată într-un spațiu liber ales de către salariat, care poate fi sau nu propriul domiciliu.

România era printre puținele sisteme europene de drept care nu beneficia de reglementarea telemuncii nici prin lege, nici prin contractele colective de muncă. Astfel, telemunca este guvernată prin lege în Belgia, Republica Cehă, Ungaria, Luxemburg, prin contracte colective de muncă încheiate la nivel național ori sectorial în Franța, Danemarca, Grecia, Italia, Spania, Suedia sau prin alte acorduri bipartite sau tripartite în Austria, Finlanda, Germania, Letonia, Olanda, Polonia și Marea Britanie.

1. Contractul de telemuncă

În sfârșit, telemunca a format obiect de preocupare și pentru legiuitorul nostru, prin Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018. Sigur, ne putem întreba de ce s-a optat pentru o lege specială, și nu s-au introdus în Codul muncii aceste prevederi? Munca la domiciliu este reglementată chiar prin Codul muncii, nu prin lege specială (ceea ce e mai firesc). În orice caz, dispozițiile legii privitoare la telemuncă se completează cu cele generale din Codul muncii.

reglementare

Telemunca este o formă de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor. Dimpotrivă, art. 108 alin. (1) prevede că salariații cu munca la domiciliu își desfășoară activitățile specifice funcției integral la domiciliu (fără posibilitatea de a desfășura parțial activitate și la sediul angajatorului).



Telemunca poate fi integral desfășurată în altă parte decât sediul angajatorului, sau poate fi desfășurată parțial la sediul angajatorului, parțial în altă parte. Legea română prevede ca limită minimă a desfășurării activității în regim de telemuncă – o zi pe lună, ceea ce este foarte puțin; în majoritatea sistemelor europene de drept, telesalariatul lucrează majoritatea timpului din alt loc de muncă decât de la angajator.

limita de o zi/lună

Una dintre caracteristicile esențiale ale contractului de telemuncă o constituie diminuarea componentei de subordonare. Ca urmare, criteriile tradiționale de diferențiere a muncii dependente de munca independentă nu mai sunt complet aplicabile. Rămân mai mult elemente de dependență economică (dacă lucrătorul poate angaja la rândul lui

forță de muncă, dacă participă la profit și pierderi, dacă investește capital – atunci nu e salariat).

domenii

Legea telemuncii se aplică în domeniile de activitate în care este posibilă desfășurarea activității în regim de telemuncă. Observăm că nu se prevede o listă de activități în care este posibilă desfășurarea activității de telemuncă, dar ca principiu numai o activitate care presupune folosirea informației și a telecomunicațiilor poate fi prestată în această modalitate. Dimpotrivă, în cazul zilierilor, Legea nr. 52/2011 prevede în art. 13 lista domeniilor CAEN în care se poate presta muncă necalificată cu caracter ocazional.



Potrivit art. 3 alin. (1) lit. a), activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent. Desfășurarea activității în regim de telemuncă fără respectarea acestor prevederi se sancționează cu amendă de 5.000 lei.

Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității în regim de telemuncă nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă și nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia. Aceasta este o aplicație a art. 41 alin. (1) privind necesitatea acordului părților la orice modificare a contractului.

ReviSal

Dacă se întocmește un act adițional de modificare a contractului de muncă, acesta se va înregistra în ReviSal cu cel puțin o zi înainte de a intra în vigoare.

În cazul activității de telemuncă, contractul individual de muncă conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii, următoarele:

a) precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă



Nerespectarea dispozițiilor referitoare la obligația de a prevedea în mod expres în contractul individual de muncă sau în actul adițional la acesta prestarea unei activități în regim de telemuncă se sancționează cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană. Sancțiunea urmărește să nu fie eludate dispozițiile legale privind munca nedeclarată prin invocarea desfășurării de activitate în regim de telemuncă. Altfel spus, dacă inspectorul de muncă venit în control constată absența unui salariat care în evidența realizată potrivit art. 119 din Codul muncii figurează „prezent”, nu putem invoca faptul că acesta prestează telemuncă. Trebuie să probăm prin clauza corespunzătoare din contractul individual de muncă;

b) perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;

c) locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți. Munca nu este prestată la sediul angajatorului, nici la vreunul dintre punctele de lucru ale acestuia, și nici măcar într-un loc indicat de către angajator, ci este prestată într-un spațiu liber ales de către salariat, care poate fi sau nu propriul domiciliu. Dar locul în care se desfășoară activitatea de telemuncă trebuie convenit de părți.

locul
activității

Exemplu

- Nu poate fi o decizie spontană a salariatului de a-și lua laptopul pentru a lucra în parc.

d) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului.

Reglementări similare există în Codul muncii și cu privire la contractul de muncă la domiciliu (art. 109 lit. b). Totuși, de această dată ne putem confrunta cu o problemă: dacă telesalariatul își desfășoară activitatea în spațiul privat/public al uni terț (spre exemplu, într-o cafenea), accesul angajatorului poate fi restricționat, fiind dependent nu numai de acordul telesalariatului, dar și de acordul terțului – proprietar;

e) modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat;

Exemplu

- Evidențierea numărului de ore lucrate, ca și momentul de începere/de sfârșit a activității, în condițiile art. 119 din Codul muncii, pot fi realizate prin monitorizarea momentului de logare.

f) responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă;

g) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz;

h) obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația telesalariatului de a respecta aceste prevederi;

i) măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat.

**SFATUL NOSTRU**

Obligația de la lit. i) ar putea include și întâlniri virtuale, prin utilizarea de grupuri și forumuri de discuții.

j) condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.

Încheierea contractului individual de muncă fără stipularea clauzelor prevăzute de lege se sancționează cu amendă de 5.000 lei.

**2. Programul de lucru al telesalariatului**

Telesalariatii nu au un program diferit de lucru față de ceilalți salariați – limita maximă va fi tot de 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Firește, telesalariatul își poate organiza singur programul de lucru. Probleme apar însă în planul

identificării orelor suplimentare, deoarece evidența orelor lucrate este dificilă, iar timpul de lucru nu poate fi diferit de cel prevăzut pentru cazul contractului de muncă tipic, adică de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână. Nu mai puțin, monitorizarea timpului de lucru și delimitarea precisă a acestuia ridică o serie de dificultăți.

Iată de ce legiuitorii diverselor sisteme de drept tind să reglementeze în mod particular chestiunea. Spre exemplu, în Ungaria, norma de lucru a unui telesalariat trebuie dimensionată prin raportare la un salariat comparabil, pentru a se verifica timpul necesar executării ei, în scopul de a nu se depăși durata normală a zilei de muncă. Prevederile legislației muncii privind timpul de muncă sunt inaplicabile lucrătorului la domiciliu, în sisteme ca Austria, Republica Cehă, Finlanda sau Lituania.

La noi, potrivit art. 4 din lege, în vederea îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, telesalariații organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.

acord
scris



La solicitarea angajatorului și cu **acordul în scris** al telesalariatului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară. Aceasta constituie o derogare de la dreptul comun, deoarece în cazul unui salariat standard nu este necesar acordul scris; acordul se prezumă prin chiar prestarea muncii suplimentare. Nerespectarea acestor prevederi se sancționează cu amendă de 5.000 lei. Contravenția constă în acceptarea prestării de muncă suplimentară de către salariat, deși nu există un acord scris din partea acestuia.

În practică, pot apărea probleme în planul identificării orelor suplimentare, deoarece evidența orelor lucrate este dificilă

fracțiune
de normă

Și salariații cu fracțiune de normă pot fi telesalariați, dar ei nu pot presta ore suplimentare. Totuși, telemunca reprezintă o mică breșă în sistemul foarte ferm de control al salariaților cu fracțiune de normă (care nu pot avea program individualizat).

3. Drepturile și obligațiile angajatorului



Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii. Contractul individual ar trebui să cuprindă date mai concrete cu privire la posibilitatea de verificare. Raportul rămâne de muncă, deci salariatul este în continuare un subordonat, dreptul la control, deși diminuat, poate fi în continuare exercitat de angajator



Angajatorul ar putea lucra cu toți salariații în regim de telemuncă, statornicind prin Regulamentul intern regimul de muncă și condițiile de verificare a activității acestora. Dimpotrivă, cu privire la munca la domiciliu, art. 108 alin. (3) din Codul muncii prevede că angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă (nu se face referire și la contractul colectiv sau la regulamentul intern).

Telesalariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentele interne și contractele colective de muncă aplicabile salariaților care au locul de

muncă la sediul sau domiciliul angajatorului. Observăm că reglementări similare există în Codul muncii și cu privire la contractul de muncă la domiciliu (art. 110).

Angajatorul are următoarele **obligații** specifice privind securitatea și sănătatea în muncă a telesalariatului:

- a) să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin altfel.



ATENȚIE!

În lipsă de prevedere contrară, echipamentele electronice, inclusiv computerul, sunt puse la dispoziție de angajator, alături de întreaga bază materială necesară desfășurării activității.

Nerespectarea prevederilor referitoare la obligația angajatorului de a asigura mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin altfel, cu amendă de 2.000 lei;



- b) să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel.



Nerespectarea acestei obligații se sancționează cu amendă de 2.000 lei;

- c) să asigure condiții pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru. Observăm că este vorba despre o formare profesională specifică, pe lângă obligația generală a angajatorului prevăzută la art. 194 din Codul muncii.

formare

Nerespectarea de către angajator a acestei obligații se sancționează cu amendă de 2.000 lei. Sancțiunea este distinctă de cea pentru neîndeplinirea obligației angajatorului de efectuare a instructajului privind sănătatea și securitatea în muncă.



4. Drepturile și obligațiile telesalariatului

Telesalariatul trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană, nici alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Telesalariații („tele-workers” sau „click-workers”) beneficiază de o autonomie funcțională superioară salariaților obișnuiți, relația cu angajatorul fiind predominant virtuală. Totuși, lucrătorul este în continuare salariat și trebuie să se supună ordinilor de serviciu primite.

autonomie
funcțională

Contractul individual de muncă va trebui să cuprindă și aspecte specifice privind obligațiile salariatului de protecție a informațiilor confidențiale (pentru că poate lucra

de oriunde, deci riscul de scurgere a informațiilor confidențiale, de exemplu prin utilizarea de canale de comunicații neprotejate). Unele studii caracterizează salariații care nu respectă protocoalele de securitate drept cea mai mare amenințare pentru siguranța informatică a unei firme.

Astfel, telesalariatul are următoarele **obligații**:

- a) să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de telemuncă și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă, ori în vederea cercetării evenimentelor;
- b) să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de telemuncă;
- c) să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;
- d) să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă;
- e) să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție.

5. Controlul activității telesalariatului

angajator

Dacă dreptul angajatorului de control este mai limitat decât în cazul contractului de muncă tipic, cu prestarea muncii la sediul acestuia, răspunderea angajatorului în privința sănătății și securității în muncă a salariatului nu este cu nimic restrânsă. Ne putem chiar întreba dacă un astfel de control este cu adevărat eficient, și dacă angajatorul poate în mod efectiv să se asigure, prin mijloacele pe care legea i le pune la dispoziție și cu respectarea dreptului la viață privată a lucrătorului, că normele de sănătate și securitate în muncă sunt respectate și că durata normală a timpului de muncă este respectată.

sindicate

În afara angajatorului, există și alte entități care exercită dreptul de control. Astfel, pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale telesalariatului, reprezentanții organizațiilor sindicale la nivel de unitate ori reprezentanții salariaților au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă ori regulamentul intern, după caz. Accesul la locul de muncă indicat de salariat nu presupune și accesul în computerul utilizat de acesta, al cărui conținut rămâne supus confidențialității impuse de angajator.

inspectori
de muncă

Pentru verificarea aplicării și respectării cerințelor legale din domeniul securității și sănătății în muncă și al relațiilor de muncă, reprezentanții autorităților competente au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii.

În cazul în care locul de desfășurare a activității telesalariatului este la domiciliul acestuia, acest acces se acordă doar în urma notificării în avans a telesalariatului și sub rezerva consimțământului acestuia. În cazul în care salariatul își desfășoară activitatea de telemuncă în spații private (aparținându-i chiar lui sau unui terț), accesul inspectorului de muncă se poate realiza numai cu acordul proprietarului.

Indiferent de zilele în care se acordă repausul, acesta trebuie acordat în fiecare săptămână. În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice.

Acordarea cumulativă a repausului săptămânal se poate face numai cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților. Această autorizare se obține **prealabil** desfășurării activității.

Exemplu:

- Dacă în luna ianuarie 2018 angajatorul are de onorat un contract de care depinde în
- mare măsură redresarea situației economico-financiare, conducerea unității poate avea
- în vedere suspendarea acordării zilelor de repaus sâmbăta și duminica, așa cum au fost
- stabilite prin regulament intern. În acest scop se solicită inspectoratului teritorial de
- muncă autorizarea în vederea acordării cumulate a repausului săptămânal.
- În măsura în care s-a obținut autorizarea, unitatea poate suspenda acordarea repausu-
- lui în zilele de 13 și 14, respectiv 20 și 21 ianuarie, urmând ca în săptămâna următoare
- să acorde repausul săptămânal normal, urmat de încă 4 zile de repaus (în zilele de
- 29-30 ianuarie) pentru cele lucrate în zilele de 13, 14, 20 și 21 ianuarie.
- Salariații al căror repaus săptămânal se acordă cumulativ au dreptul la un spor de 150%
- din salariul de bază.

Codul muncii prevede, de asemenea, suspendarea acordării repausului săptămânal pentru personalul necesar în vederea realizării unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru:

- organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului;
- pentru evitarea unor accidente iminente;
- pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității.

Salariații al căror repaus săptămânal a fost astfel suspendat au dreptul la un spor de 150% din salariul de bază.

Nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal se sancționează cu amendă de la 1.500 la 3.000 lei (art. 260 alin. (1) lit. j) din Codul muncii).



lucrări
urgente

4. Sărbătorile legale

Sărbătorile legale sunt stabilite de Codul muncii în art. 139, în urma modificărilor introduse prin Legea nr. 202/2008, publicată în Monitorul Oficial nr. 728 din 28 octombrie 2008, a Legii nr. 147/2012, publicată în Monitorul Oficial nr. 487 din 17 iulie 2012, a Legii nr. 176/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 808 din 13 octombrie 2016, a Legii nr. 220/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 931 din 18 noiembrie 2016 și a Legii nr. 64/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 226 din 13 martie 2018:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – ziua Unirii Principatelor Române;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;

- 30 noiembrie, Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- 25 și 26 decembrie;
- Vinerea mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui.

Așadar, există două categorii de sărbători: religioase și laice. De cele laice beneficiază, în mod firesc, toți salariații, dar cele religioase corespund numai unei anumite religii și numai unei anumite confesiuni. În cazul creștinilor neortodocși, care sărbătoresc de exemplu Paștele la o altă dată, angajatorul va avea obligația de acordare a zilei libere la data respectivă.

salariați
necreștini

Cu privire la necreștini, art. 139 alin. (1) prevede că se vor acorda – „două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora”. Această prevedere nu este însă introdusă distinct, ci în enumerarea generală a sărbătorilor legale, ceea ce poate naște întrebarea dacă salariații necreștini vor avea dreptul la zile libere corespunzătoare propriei religii **în locul** celor creștine, sau **în afară** de cele creștine? Legiuitorul ar fi trebuit să prevadă faptul că, de vreme ce beneficiază de aceste zile libere, salariații necreștini nu vor avea dreptul și la zile libere de sărbătoare creștină, **totuși nu a făcut-o**. Sesizat asupra posibilei discriminări ce decurge din acest text normativ, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării s-a pronunțat evaziv prin Hotărârea nr. 383/2008, menționând printre altele că, fiind vorba despre o prevedere legală, orice contestare a acesteia pe motiv de discriminare ar trebui să implice Curtea Constituțională, și nu CNCD.

CNCD

Firește, este rațional să interpretăm în sensul unei posibilități de opțiune între zilele libere de sărbătoare religioasă, nefiind de admis ca necreștinii să aibă mai multe zile libere pe an decât creștinii.

Dar cel mai adesea firmele se închid pur și simplu de zilele de sărbătoare. Cele mai multe nu lucrează deloc, de exemplu, de Paște sau de Crăciun. Ce pot face în aceste perioade salariații necreștini? În practica de până acum, angajatorul deducea din concediul de odihnă al acestor salariați zilele libere acordate în perioadele de sărbătoare creștină.

Această practică trebuie însă reanalizată în prezent. Într-adevăr, prin Legea nr. 88/2018 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 315 din 10 aprilie 2018, s-a introdus un nou alineat la art. 139:

„(3) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual”.

Dintru început putem observa caracterul superfluu al acestei prevederi, deoarece oricum art. 145 alin. (3) din Codul muncii prevedea: „Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual”.

Sensul introducerii art. 139 alin. (3) prin Legea nr. 88/2018 pare a fi acela de a nu i se mai permite angajatorului, care de exemplu își încetează complet activitatea de Vinerea Mare, de Paște, de Rusalii, de Adormirea Maicii Domnului, de Ziua Sf. Andrei sau de Crăciun – să scadă din concediul de odihnă zilele respective – în cazul salariaților

necreștini, cărora are obligația de a le aloca zilele libere potrivit sărbătorilor propriei religii.

Firește, angajatorul este cel care acordă zilele libere (art. 139 alin. (2)) și care realizează programarea individuală sau colectivă a concediilor de odihnă (art. 148 alin. (1) din Codul muncii). Noul alineat introdus la art. 139 nu poate elimina prerogativa managerială a angajatorului de a stabili perioadele de concediu.



SFATUL NOSTRU

Astfel, recomandăm că, la realizarea programării individuale sau colective a concediului de odihnă, care presupune consultarea sindicatului sau a salariaților respectivi, să se ia în considerare și apartenența religioasă a salariaților respectivi. Reamintim că programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

Altfel spus, la finele anului, atunci când realizează programarea concediilor, angajatorul va trebui:

1. să identifice salariații necreștini, pe baza propriilor declarații. Numărul acestora, în totalul salariaților firmei, va influența unele dintre deciziile manageriale. Simpla declarație a acestora este suficientă; nu este necesară proba apartenenței la o anumită religie ori confesiune;
2. în condițiile aplicării Regulamentului General de Protecție a Datelor, să solicite fiecărui salariat consimțământul în vederea prelucrării datelor privitoare la apartenența religioasă a acestora – exclusiv în vederea stabilirii zilelor libere și a concediului de odihnă;
3. să ia decizia dacă în perioadele de sărbătoare creștină din anul următor își va continua activitatea (cu salariații necreștini) sau își va întrerupe complet activitatea;
4. să realizeze o consultare cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților, pentru programarea colectivă;
5. să realizeze o programare specială în cazul fiecărui salariat necreștin, pe baza unei consultări individuale (în condițiile art. 148 alin. (1) din Codul muncii);
6. să nu scadă din durata concediului de odihnă zilele corespunzătoare sărbătorilor religioase ale salariaților creștini sau necreștini.

De reținut este faptul că angajatorul are dreptul, dar și obligația de a se ocupa de aceste programări. Cu alte cuvinte, nu îi va putea cere salariatului să găsească chiar el soluții (de exemplu, rocadă de schimburi cu un alt coleg) pentru a-și exercita dreptul de a fi liber în zilele de sărbătoare, potrivit propriei apartenențe religioase.

Salariații atei, precum și salariații care aparțin altor religii decât cele recunoscute de Legea nr. 489/2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor, republicată în Monitorul Oficial nr. 201 din 21 martie 2014, nu au o situație reglementată expres. Aceste persoane își vor putea exprima opțiunea cu prilejul consultării, în vederea stabilirii programării individuale a concediului de odihnă, din care aceste zile libere nu pot fi deduse. Dar, pe baza acestor consultări, **cel care acordă zilele libere și programează concediul de odihnă rămâne angajatorul.**



atei

Neacordarea sărbătorilor legale se pedepsește cu amendă contravențională de la 5.000 lei la 10.000 lei (art. 260 alin. (1) lit. g) din Codul muncii).



Codul muncii prevede în art. 140 și 141 – două categorii de excepții:

- 1) **unitățile sanitare și cele de alimentație publică.** Pentru această categorie de unități, prin hotărâre a guvernului se stabilesc programe de lucru adecvate, în scopul asi-

gurării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.

Astfel de hotărâri nu au fost adoptate niciodată până acum;

excepții

2) **unitățile cu foc continuu.** Sunt avute în vedere locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității. Este vorba despre domeniile care prin natura lor nu permit încetarea activității, cum ar fi, spre exemplu, industria metalurgică, industria siderurgică, pentru care acordarea zilelor libere cu ocazia sărbătorilor legale ar însemna oprirea tuturor capacităților de producție, un timp de reluare a activității îndelungat și, ca urmare, pierderi materiale însemnate.

Salariaților care lucrează în aceste categorii de unități li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător, în următoarele 30 de zile. Dacă, din motive justificate, nu se acordă aceste zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în timpul normal de lucru.

ATENȚIE!

Înalta Curte de Casație și Justiție a apreciat, prin Decizia nr. 22/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 876 din 24 noiembrie 2015, că fapta angajatorului de a desfășura activități de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale, în zilele de sărbători legale, nu întrunește elementele constitutive ale unei contravenții atunci când angajatorul și-a îndeplinit obligația de compensare cu timp liber corespunzător.



Soluția Înaltei Curți de Casație și Justiție a fost dată în recurs în interesul legii, ceea ce înseamnă că ea este obligatorie pentru toate instanțele din țară. Instanța supremă a apreciat astfel că, de vreme ce sintagma „specificul activității”, utilizată în art. 141 din Codul muncii, nu este definită în textul legal, ea ar putea include o largă categorie de activități, în cazul cărora munca să se poată desfășura și în zilele de sărbătoare legală, cu singura condiție a compensării cu timp liber corespunzător. În categoria unităților cu foc continuu pot intra și activitățile centrelor comerciale.

Soluția Înaltei Curți este, firește, salutăată de unitățile din centrele comerciale. Dar ne întrebăm totuși dacă ea nu deschide o „cutie a Pandorei” – oare nu vor fi de acum și alte activități considerate a se desfășura cu foc continuu? Cine decide că activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității? Conceptul însuși de „specific al activității” pare mai degrabă vag. Deoarece nu numai comercializarea de produse poate fi o astfel de „activitate specifică”, ci, până la urmă, orice activitate își are specificul ei și se va putea argumenta că nu poate fi întreruptă pe parcursul zilelor de sărbătoare legală.

Reținem însă că soluția Înaltei Curți este **foarte avantajoasă pentru angajator**; de ea este foarte posibil să beneficieze și angajatori din alte domenii de activitate decât cel comercial, astfel încât să nu mai existe riscul plății unei amenzi în cazul în care salariații vin la lucru în zilele de sărbătoare legală. Singura condiție: compensarea zilelor lucrate cu timp liber corespunzător.



5. Perioadele de rămânere la dispoziția angajatorului

Din definiția Codului muncii rezultă că tot ceea ce nu este timp de muncă este timp de repaus. Cu toate acestea, există anumite intervale de timp în care, deși nu se lucrează efectiv, salariatul se găsește totuși în situația de a răspunde oricărei solicitări venite din partea angajatorului. Am numi aceste intervale „**perioade intermediare**” aflate la granița dintre timpul de lucru și timpul de odihnă, când salariatul nu muncește, dar nici nu este stăpânul absolut al timpului său.



Exemplu:

- Rămânerea la dispoziția angajatorului poate fi întâlnită în cazul clauzei de restricție în timpul liber (clauza de consemn la domiciliu), fără ca perioada respectivă să fie socotită timp de muncă.
- În mod similar este reglementat contractul de muncă la solicitare (on call), în majoritatea sistemelor de drept care îl recunosc.

Aceste perioade de rămânere la dispoziția angajatorului presupun o serie de restricții pentru salariat (obligația de a notifica angajatorului locația în care se găsește, limitarea libertății în organizarea programului, separarea sa de mediul familial și social, interdicția de a părăsi localitatea fără a comunica, obligația de a menține permanent căile de comunicare deschise (spre exemplu, telefonul mobil) etc. În mod corelativ, salariatul va beneficia și de anumite drepturi bănești, menite să recompenseze astfel de restricționări ale timpului său de odihnă.

drepturi și
obligații

Dar întrebarea care se pune este: **timpul în care salariatul se află la domiciliu, dar sub obligația de a reveni, la nevoie, este timp de odihnă? Sau nu cumva tot timp de muncă?**

Curtea de Justiție a Uniunii Europene s-a pronunțat în această privință în cauza C-518/15 Matzak. Ea fusese sesizată cu privire la conformitatea dreptului belgian cu prevederile Directivei 2003/88 privind timpul de muncă, în ipoteza unei reglementări naționale special aplicabile lucrătorilor din cadrul serviciilor publice de stingere a incendiilor, potrivit căreia aceștia trebuiau să revină în unitate, în cazul unei solicitări urgente, într-un interval de opt minute. Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat în 21 februarie 2018 că prevederile Directivei 2003/88 trebuie interpretate în sensul că timpul de gardă pe care un lucrător îl petrece la domiciliu cu obligația de a răspunde la apelurile angajatorului său într-un interval de opt minute restrânge în mod semnificativ posibilitățile de a avea alte activități, astfel încât trebuie să fie considerat „timp de lucru”.



Cu alte cuvinte, nu numai perioadele în care lucrătorilor li se solicită efectiv să revină în unitate, dar și perioadele în care ei sunt sub consemn la domiciliu, fără a li se fi solicitat revenirea la muncă, intră în sfera timpului de muncă, timp ce nu poate, în total, să depășească 48 de ore pe săptămână (inclusiv orele suplimentare).

În legislația românească a muncii nu se prevede obligația lucrătorilor aparținând unei anumite categorii profesionale de a reveni la locul de muncă, la solicitare, în cuprinsul unui interval determinat de timp. Cu toate acestea, în practică, instanțele s-au confruntat cu situații în care salariaților li s-a impus rămânerea în unitate sau revenirea în unitate, fie prin contractul individual de muncă, fie prin contractul colectiv de muncă.

consemn la
domiciliu

Astfel, în fața Curții de Apel Craiova și a tribunalelor din regiune s-a pus problema efectelor așa-numitului „consemn la domiciliu”, lucrătorilor pretinzându-li-se să nu părăsească unitatea (o stație electrică) nici după orele de program, sau să revină de urgență,



dacă sunt solicitați. Salariații (electricieni din echipele de intervenție operativă) aveau obligația de a se afla la dispoziția angajatorului și de a interveni operativ la solicitare (mai multe zile în fiecare săptămână). Salariații aflați în astfel de consemn la domiciliu aveau dreptul la un spor de 25% din salariu, indiferent dacă erau solicitați să intervină sau nu.

Inițial (până în 2013), electricienii lucrau în ture de 24 de ore, fracționate, astfel: 8 ore de lucru efectiv în instalațiile electrice conform fișei postului și 16 ore de consemn într-un spațiu special amenajat în incinta unității, după care aveau 48 de ore liber. Ulterior, serviciul în ture nu s-a mai efectuat în clădirea stației electrice, ci s-a efectuat de la domiciliul din buletin al lucrătorului, acesta fiind liber să stea oriunde dorea în raza localității de domiciliu, singura condiție fiind să ajungă la stația electrică în timp util atunci când era chemat de dispecer.

Această organizare a timpului de lucru era precizată în contractul colectiv de muncă aplicabil. Salariații au contestat în instanță această clauză, solicitând plata orelor suplimentare pentru tot timpul cât s-au aflat în unitate, respectiv la domiciliu, dar cu obligația de a reveni în caz de alarmă, în timp util. Instanțele au apreciat că constituie ore suplimentare (deci timp efectiv de muncă) numai perioada în care lucrătorii au fost efectiv solicitați să revină; perioadele în care ei s-au aflat la dispoziția angajatorului, dar nu au fost solicitați să intervină au fost considerate timp de odihnă. (Tribunalul Olt, sentința civilă 22 din 12 ianuarie 2017. În același sens se pronunțase și Tribunalul Gorj, sentința nr. 3595 din 5 iulie 2012, ca și Tribunalul Mehedinți, sentința civilă nr. 32 din 21 ianuarie 2016).

Curtea de Apel Craiova, constatând potențialul de practică neunitară și de neconformitate cu reglementările europene, a sesizat Înalta Curte de Casație și Justiție în sensul de a se stabili dacă este considerată timp de muncă suplimentară întreaga perioadă de timp în care salariatul se află consemnat la locul de muncă, la dispoziția angajatorului, în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, sau numai perioada de timp în care prestează efectiv activitate. Întrebarea preliminară a fost însă respinsă de Înalta Curte de Casație și Justiție, ca inadmisibilă. Prin Decizia nr. 90/2017, publicată în M.Of. nr. 191 din 1 martie 2018, Înalta Curte a apreciat că constituie atributul exclusiv al instanței de sesizare să soluționeze cauza cu judecata căreia a fost investită, aplicând, în acest scop, dispozițiile legale incidente în lumina jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene.



RECOMANDARE

Cu privire la aceste perioade de rămânere la dispoziția angajatorului, notăm:

1. Perioada în care salariatul revine la locul de muncă, după finele programului de lucru, la solicitarea angajatorului, în vederea desfășurării de activități de intervenție rapidă constituie ore suplimentare.
2. Dacă salariatului i se pretinde să rămână la domiciliu, disponibil pentru eventuale solicitări din partea angajatorului, această perioadă face parte din timpul de odihnă. Consemnul la domiciliu, perioadele *on call* sau perioadele de gardă la domiciliu nu constituie timp de muncă dacă nu există prevedere contrară în legea specială sau în contractul colectiv de muncă.
3. Prin excepție, chiar și perioadele în care salariatul se află la domiciliu constituie timp de muncă dacă, potrivit legii speciale sau contractului colectiv ori individual de muncă, acesta are obligația de a reveni la locul de muncă într-un interval foarte scurt. Durata acestui interval se apreciază de la caz la caz, dar de principiu, dacă este atât de scurt încât salariatul nu are niciun grad de libertate pentru exercitarea activităților specifice timpului liber, perioada respectivă va constitui timp de lucru chiar dacă salariatului, în concret, nu i s-a pretins revenirea în unitate.
4. În toate cazurile, consemnul la domiciliu se recompensează cu un spor la salariu, la care se adaugă plata orelor suplimentare, dacă salariatul a revenit la lucru.
5. Săptămâna de lucru este de 48 de ore, inclusiv orelor suplimentare sau perioadele de consemn la domiciliu, atunci când acestea constituie timp de muncă.