

# INFO

## Codul muncii

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

mai 2019 – iunie 2019

## Noutăți legislative

### 1. Pensionarea

După cum știm, anul trecut Codul muncii a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2018 privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 963 din 14 noiembrie 2018. Cu acel prilej s-a introdus posibilitatea femeilor de a opta pentru continuarea activității, chiar și după împlinirea condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, până la împlinirea vârstei de 65 de ani. Această opțiune trebuia comunicată angajatorului cu 60 de zile înainte de împlinirea condițiilor de pensionare.

Prin Legea nr. 93/2019 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2018 privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte

normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 354 din 8 mai 2019, **termenul în care salariați trebuie să comunice angajatorului această opțiune a fost redus la 30 de zile.**

De asemenea, Legea nr. 93/2019 a introdus art. 56 alin. (4), potrivit căruia, pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, **salariații poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare**, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

Această prevedere este aplicabilă atât femeilor, cât și bărbaților; totuși observăm că bărbații au într-o mai mare măsură interesul să se preva-

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

## SUMAR

1. Pensionarea
2. Concediul de creștere a copilului
3. Concediul pentru realizarea unei proceduri de fertilizare in vitro
4. Zilierii
5. Contribuția de asigurări sociale de sănătate
6. Ucenicii
7. Egalitatea de șanse și tratament

leze de ea. Astfel, ei vor putea rămâne în activitate până la 68 de ani, pe baza unei cereri reînnoite anual. Cum termenul de 3 ani curge de la împlinirea vârstei standard de pensionare, rezultă că pe femei nu le avantajează această

prevedere, deoarece ele oricum vor putea opta pentru menținerea în activitate până la 65 de ani (de o perioadă mai îndelungată de 3 ani). În *Consilier* (tema I 12) pot fi identificate explicații detaliate pe această temă.

## 2. Concediul de creștere a copilului

Legea nr. 89/2019 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, precum și pentru stabilirea unor măsuri privind recuperarea debitelor reprezentând indemnizație pentru creșterea copilului, publicată în Monitorul Oficial nr. 340 din 3 mai 2019, a modificat unele obligații ale angajatorului în raport cu salariața aflată în concediu de creștere a copilului. În mod notabil, **s-a restrâns interdicția concedierii la perioada în care salariața/salariatul beneficiază de stimulent de inserție.**

Astfel, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor reglementează două situații în care se acordă stimulentele de inserție:

- a) stimulent de inserție pentru perioada în care salariatul este îndreptățit să beneficieze de concediul și indemnizația pentru creșterea copilului, dacă realizează venituri supuse impozitului pe venit în această perioadă;
- b) stimulent de inserție până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani sau până la împlinirea de către copil a vârstei de 4 ani, în cazul copilului cu handicap dacă salariața/salariatul obține venituri supuse impozitului pe venit cu cel puțin 60 de zile anterior împlinirii de către copil a vârstei de 2 ani. În acest caz, prin Legea nr. 89/2019 s-a introdus s-a introdus obligația salariații/salariatului de a anunța, în scris, angajatorul **cu cel puțin 30 de zile înainte** intenția de reluare a raportului de muncă sau de serviciu.

Conform art. 25 alin. (6) din O.U.G. nr. 111/2010, introdus prin Legea nr. 89/2019, este interzis angajatorului să restricționeze acce-

sul salariații/salariatului la acordarea stimulentele de inserție, dacă aceasta/acesta și-a îndeplinit obligația de a anunța cu cel puțin 30 de zile înainte intenția de reluare a raportului de muncă sau de serviciu.

Prin Legea nr. 89/2019 s-a restrâns interdicția concedierii la perioada în care salariața/salariatul beneficiază de stimulent de inserție. Rămâne însă reglementată de art. 25 alin. (3) din O.U.G. nr. 111/2010 interdicția concedierii în termen de 6 luni după revenirea definitivă a salariații/salariatului în unitate.

Cu alte cuvinte, există două posibilități:

- **Regula.** Salariatul/salariața revine la lucru cu cel puțin 60 de zile înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani. În acest caz, ea/el va putea fi concediat după 6 luni de la revenirea la lucru (deci când copilul are 2 ani și 4 luni). **Nu se menține interdicția concedierii până când acesta din urmă va împlini 3 ani.**
- **Excepția** – cazul copilului cu handicap. Salariatul/salariața revine la lucru înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani. În acest caz, ea/el nu va putea fi concediat timp de 6 luni, adică până când copilul cu handicap împlinește 3 ani și 4 luni. **Nu se menține interdicția concedierii până când acesta din urmă va împlini 4 ani.**

În situația în care persoana care a beneficiat de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului naște unul sau mai mulți copii ori adoptă un alt copil într-o perioadă de până la 12 luni de la finalizarea concediului pentru creșterea copilului anterior, dacă din calculul indemnizației rezultă un quantum al indemnizației lunare pentru creșterea copilului mai mic decât quantumul indemnizației primit anterior nașterii celui din urmă copil, se acordă indemnizația

lunară pentru creșterea copilului primită pentru copilul anterior. Conform art. II din Legea nr. 89/2019, în vigoare de la 6 mai 2019, aceste prevederi se aplică și solicitărilor depuse anterior datei de intrare în vigoare a Legii nr. 89/2019 și pentru care decizia de admitere, de către agențiile pentru plăți și inspecție socială județene, respectiv a municipiului București, nu a fost emisă până la această dată.

Potrivit noilor prevederi, plata indemnizației pentru creșterea copilului nu se suspendă în cazul în care persoana îndreptățită se află în anumite situații, între care se prevedea până acum ipoteza în care salariața/salariatul realizează, în decursul unui an calendaristic, venituri supuse impozitului, prin desfășurarea efectivă a unei activități în perioada de concediu, al căror nivel net nu depășește de trei ori cuantumul minim al indemnizației pentru creșterea copilului.

În prezent, ca urmare a modificării aduse prin Legea nr. 89/2019, acest minim a fost ridicat la cuantumul a de cinci ori minimul indemnizației pentru creșterea copilului. Cu alte cuvinte, până în prezent, aceste venituri nu puteau depăși în decursul unui an calendaristic 3.750 lei, dar acum ele se vor putea ridica la **6.250 lei**.

Limita de 6.250 lei/an calendaristic se aplică atât mamei, cât și tatălui. Astfel, dacă ambii părinți beneficiază în mod succesiv de concediu pentru creșterea copilului, fiecare va putea să realizeze venituri din desfășurarea unei activități în limita a 3.750 de lei/an calendaristic.

În situația în care, pe perioada concediului pentru creșterea copilului, sunt realizate venituri peste nivelul de 6.250 lei/an calendaristic, recuperarea sumelor încasate necuvenit se realizează prin calculul diferenței dintre cuantumul lunar al indemnizației pentru creșterea copilului încasate și nivelul lunar al stimulentului de inserție la care ar fi avut dreptul. Debitul se constituie numai pentru lunile în care s-a desfășurat o activitate.

În situația în care, pe perioada concediului pentru creșterea copilului, prevăzut la art. 2 alin. (1), au fost realizate venituri peste nivelul prevăzut la art. 16 alin. (3) lit. c), recuperarea sumelor încasate necuvenit se realizează prin calculul diferenței dintre cuantumul lunar al indemnizației pentru creșterea copilului încasate, stabilit în condițiile art. 2, și nivelul lunar al stimulentului de inserție la care ar fi avut dreptul. Debitul se constituie numai pentru lunile în care s-a desfășurat o activitate.

Dar în situația în care sumele încasate necuvenit cu titlu de indemnizații pentru creșterea copilului au drept cauză culpa persoanei care le-a încasat, materializată prin folosirea de către aceasta, cu intenție, a unor documente despre care cunoștea că au fost eliberate cu nerespectarea legii, declararea de către aceasta a unor date neconforme realității sau nedeclararea unor informații, aceste prevederi nu se aplică. Potrivit Legii nr. 89/2019, **nu se consideră culpă** a persoanei nedeclararea veniturilor pentru care persoana îndreptățită și-a îndeplinit obligațiile fiscale prevăzute de lege.

### 3. Concediul pentru realizarea unei proceduri de fertilizare in vitro

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 26/2019 pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 309 din 19 aprilie 2019, a fost introdus **un nou concediu suplimentar**. Astfel, potrivit art. 147<sup>1</sup>, salariatele care urmează o procedură de fertilizare «in vitro» beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile, care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Cererea privind acordarea acestui concediu de odihnă suplimentar va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

## 4. Zilierii

Legea zilierilor nr. 52/2011 a fost din nou modificată, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 26/2019 pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 309 din 19 aprilie 2019. Prin acest act normativ **s-au extins domeniile în care pot fi folosiți zilierii**. Astfel, în prezent zilierii pot presta activitate ocazională în următoarele domenii prevăzute în Clasificarea activităților din economia națională:

- a) agricultură, vânătoare și servicii anexe – diviziunea 01;
- b) silvicultură, cu excepția exploatarea forestiere – diviziunea 02;
- c) pescuit și acvacultură – diviziunea 03;
- d) activități de organizare a expozițiilor, târgurilor și congreselor – grupa 823;
- e) publicitate – grupa 731;
- f) activități de interpretare artistică – spectacole – clasa 9001, activități-suport pentru interpretarea artistică – spectacole – clasa 9002 și activități de gestionare a sălilor de spectacole – clasa 9004;
- g) creșterea și reproducția animalelor semi-domesticite și a altor animale – clasa 0149;
- h) activități de alimentație (catering) pentru evenimente – diviziunea 5621;
- i) activități de întreținere peisagistică – plantarea, îngrijirea și întreținerea de parcuri și grădini, cu excepția facilității de locuit particulare – clasa 8130;
- j) restaurante – clasa 5610;
- k) baruri și alte activități de servire a băuturilor – clasa 5630;
- l) activități ale grădinilor zoologice, botanice și ale rezervațiilor naturale – clasa 9140.

Niciun zilier nu poate presta activități pentru același beneficiar pe o perioadă mai lungă de 90 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic, cu excepția zilierilor care prestează activități în domeniul agriculturii, creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier al ovinelor, bovinelor, cabalinelor, activități sezoniere în cadrul grădinilor botanice aflate în subordinea universităților acreditate, precum și în domeniul viticol; în cazul acestora, perioada nu poate depăși 180 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic.

De asemenea, potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 26/2019, la data de 20 decembrie 2019 se înființează Registrul electronic de evidență a zilierilor, ca singura modalitate de transmitere a datelor privind evidența zilierilor. Sistemul informatic aferent Registrului electronic de evidență a zilierilor se achiziționează de Inspekția Muncii, în condițiile legii. Metodologia de întocmire și transmitere a registrului electronic de evidență a zilierilor, precum și înregistrările care se efectuează în acesta se stabilesc prin ordin al ministrului muncii și justiției sociale, în termen de 60 de zile de la înființarea registrului electronic de evidență a zilierilor.

Potrivit Legii nr. 52/2011, în actuala sa formă, beneficiarul activității prestate de zilier are următoarele obligații:

- a) să înființeze, să completeze și să transmită Registrul electronic de evidență a zilierilor conform metodologiei și modelului stabilite prin ordinul ministrului muncii și justiției sociale;
- b) să transmită Registrul electronic de evidență a zilierilor inspectoratului teritorial de muncă, zilnic, înainte de începerea activității de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu beneficiarul;
- c) să prezinte Registrul electronic de evidență a zilierilor organelor de control abilitate;
- d) să asigure informarea zilierului cu privire la activitatea pe care urmează să o presteze, precum și cu privire la drepturile și obligațiile sale;
- e) să plătească zilierului remunerația convenită, prin orice mijloc de plată admis de lege, la sfârșitul fiecărei zile; plata remunerației se poate realiza cel mai târziu la sfârșitul săptămânii sau al perioadei de desfășurare a activității, respectiv lunar, în situația în care perioada de desfășurare a activității depășește 30 de zile, numai cu acordul exprimat în scris de către zilier și benefi-

ciar; modalitatea de plată electronică și aspectele care privesc plata remunerației se stabilesc prin normele metodologice de aplicare a legii.

Tot astfel, **a fost modificat tratamentul fiscal al remunerației zilierului.** Conform art. 76 alin. (2) lit. r) din Codul fiscal, remunerația zilierilor reprezintă venituri asimilate salariilor impozitate cu cota de impozit de 10%. Totodată, asupra remunerației zilierului se datorează și contribuția de asigurări sociale în cotă de 25% începând cu veniturile lunii mai a anului 2019. Într-adevăr, baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale, în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, va include în prezent și remunerația brută primită pentru activitatea prestată de zilieri, potrivit legii. Ca urmare a abrogării art. 142 lit. t) din Codul fiscal, în prezent – după cum arătam – remunerația brută primită pentru activitatea prestată de zilieri **se cuprinde în baza lunară de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale.**

Calculul, plata și declararea contribuției de asigurări sociale datorate bugetului asigurărilor sociale de stat pentru veniturile realizate din activitatea realizată de zilieri sunt în sarcina beneficiarului.

Plata contribuției de asigurări sociale conferă zilierului calitatea de asigurat în sistemul public de pensii. Dar activitatea desfășurată în calitate de zilier nu conferă acestuia calitatea de asigurat în sistemul public de sănătate și în sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale.

Zilierul se poate însă asigura opțional în sistemul public de sănătate potrivit prevederilor art. 180 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal.

În situația producerii unui accident de muncă sau boală profesională, beneficiarul este obligat să asigure plata cheltuielilor aferente îngrijirilor medicale necesare.

## 5. Contribuția de asigurări sociale de sănătate

Codul fiscal – Legea nr. 227/2015 a suferit la rândul său modificări, prin Ordonanța de urgență nr. 26/2019 pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 309 din 19 aprilie 2019. Astfel, au fost modificate unele dintre dispozițiile privind Contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de către persoanele fizice care estimează venituri anuale cumulate sub plafonul de cel puțin 12 salarii minime brute pe țară sau care nu realizează venituri, precum și de alte persoane fizice care optează pentru plata contribuției.

După cum știm, pot opta pentru plata contribuției persoanele fizice care nu realizează venituri sau care au estimat pentru anul curent venituri anuale cumulate sub plafonul de 24.960 lei. Aceștia li se adaugă persoanele fizice care realizează venituri pentru care nu se datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate.

**Persoanele fizice care au estimat pentru anul curent venituri anuale de sub plafonul legal datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate:**

- a) dacă depun declarația unică privind impozitul pe venit până la împlinirea termenului legal de depunere, la o bază de calcul reprezentând valoarea a 6 salarii de bază minime brute pe țară, în vigoare la termenul legal prevăzut pentru depunerea declarației; sau
- b) dacă depun declarația unică privind impozitul pe venit după împlinirea termenului legal de depunere, la o bază de calcul echivalentă cu valoarea salariului de bază minim brut pe țară în vigoare la termenul legal de depunere a declarației înmulțită cu numărul de luni rămase până la termenul legal de depunere, inclusiv luna în care se depune declarația.

Persoanele fizice care nu obțin venituri sau care obțin venituri pentru care nu se datorează contribuția de asigurări sociale datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate, pentru 12 luni, la o bază de calcul egală cu 6 salarii minime brute pe țară în vigoare la data depunerii declarației, indiferent de data depunerii acesteia.

## 6. Ucenicii

Legea uceniciei nr. 279/2005 a fost modificată anul trecut prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2018 privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 963 din 14 noiembrie 2018.

Această ordonanță a fost aprobată cu modificări prin Legea nr. 93/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 354 din 8 mai 2019.

Astfel, în prezent, ucenicii care, după perioada de probă, încetează contractul de ucenicie din motive imputabile lor pot beneficia de un alt program de ucenicie numai după o perioadă de 2 ani de la data încetării contractului de ucenicie.

De asemenea, în prezent, nu beneficiază de finanțarea formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă angajatorii care:

- a) anterior încheierii contractelor de ucenicie, au avut cu persoana în cauză încheiate alte

contracte de ucenicie pentru aceeași calificare;

- b) organizează programe de ucenicie în același domeniu de activitate în care ucenicul deține deja o calificare ce cuprinde competențele propuse a fi dobândite prin noul program de ucenicie;
- c) în ultimul an au fost în raporturi de muncă cu persoana care urmează să încheie contract de ucenicie, cu excepția situației în care pentru persoana respectivă a fost încheiat contract individual de muncă pe perioada vacanțelor, în condițiile Legii nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, cu modificările ulterioare;
- d) se află în situația de insolvență, în procedura de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, dizolvare, lichidare ori administrație specială, care au activitățile suspendate sau au restricții asupra acestora.

## 7. Egalitatea de șanse și tratament

Guvernul a adoptat recent Hotărârea nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 333 din 2 mai 2019.

Potrivit acestui act normativ, în scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private, cu un număr de peste 50 de angajați, au posibilitatea:

- a) de a identifica un angajat căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. În acest caz, angajatorul va avea în vedere necesitatea identificării unor oportunități de pregătire

profesională, cu încadrare în limita bugetului existent și aprobat pentru cheltuielile cu această destinație;

- b) de a opta pentru **angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse**, cu încadrare în limita bugetului existent și aprobat pentru cheltuieli salariale anuale. În acest caz, la momentul previzionării bugetului pentru anul următor, angajatorul poate include bugetul necesar pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse;
- c) de a analiza **conformitatea planurilor de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați cu strategiile specifice existente** și aprobate la nivelul entității, cu sprijinul și îndrumarea persoanelor prevăzute la lit. a) și b).

Planurile de acțiune pot avea atât o abordare anuală, cât și multianuală, în funcție de strategiile specifice existente și aprobate la nivelul fiecărui angajator.

Persoanele desemnate cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sau, după caz, experții/tehnicienii în domeniul egalității de șanse vor putea utiliza următoarele mijloace:

- comunicare și colaborare cu alți specialiști din cadrul departamentelor de specialitate ale entității în care își desfășoară activitatea;
- culegere și analizare a datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul entității în care își desfășoară activitatea;
- elaborare a unor rapoarte, studii, analize și/sau prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul specific de activitate;
- cooperare, colaborare și realizare a schimbului de informații, după caz, cu autoritățile centrale și locale, cu instituțiile de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;
- asigurarea informării de specialitate pentru conducerea entității în care își desfășoară activitatea în legătură cu respectarea legislației în domeniu;
- participare efectivă la diferite faze privind programarea, identificarea, formularea, finanțarea, implementarea și evaluarea în cadrul proiectelor/programele inițiate de către entitatea în care își desfășoară activitatea din perspectiva includerii și monitorizării aspectelor referitoare la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

Planurile de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați se elaborează de către persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sau, după caz, expertul/tehnicianul în egalitatea de șanse, cu consultarea departamentului de resurse umane, și se supun avizării organizațiilor sindicale în cazul în care acestea sunt constituite la nivelul entității, iar, ulterior, se înaintează spre aprobare conducerii.

Aceste planuri cuprind măsuri active din perspectiva realizării egalității de tratament între femei și bărbați privind:

- a) promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex;
- b) prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă;
- c) procedura internă de recrutare și selectare a noilor angajați;
- d) procedura internă privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de decizie, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private;
- e) politica de salarizare și nivelurile de salarizare efective aferente funcțiilor de management și de execuție existente, cu măsuri menite să asigure egalitatea de gen și eliminarea disparităților salariale între femei și bărbați, precum și condiții echitabile la pensionarea femeilor și bărbaților;
- f) formarea continuă și dezvoltarea carierei;
- g) diferite măsuri care să vizeze o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie care pot include dispoziții privind: concediul de maternitate, concediul de creștere și îngrijire a copilului, concediu paternal, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale, concediul de acomodare pentru familiile care adoptă copii, modalitățile speciale de organizare a timpului de lucru cum ar fi: organizarea timpului de lucru cu timp parțial, împărțirea locurilor de muncă, telemunca, programul de lucru flexibil și modalitățile de sprijin pentru îngrijirea copiilor;
- h) organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă;
- i) dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri;
- j) asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă.

În scopul prevenirii, combaterii și eliminării oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex și asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, potrivit legii, angajatorii au următoarele obligații:

- în cuprinsul regulamentelor interne ale unităților trebuie să introducă, în mod explicit, faptul că este interzisă discriminarea bazată pe criteriul de sex și să asigure informarea și luarea la cunoștință a prevederilor acestora de către toți angajații;
- asigură informarea continuă a tuturor angajaților asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă prin toate mijloacele de comunicare posibilele cum ar fi: ședințe, reuniuni, comunicate, mesaje transmise prin e-mail sau postate pe rețelele de intranet, conturi ale entității deschise în diferite rețele de socializare, sms, inclusiv prin afișare în locuri vizibile prin intermediul unor panouri clasice sau electronice situate în interiorul/exteriorul clădirii;
- elaborează o procedură internă care cuprinde circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Informarea imediată a autorităților publice abilitate se realizează cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (GDPR).

În vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, angajatorii trebuie să aplice următoarele măsuri de prevenire și acțiune:

- a) elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri anti-hărțuire;

- b) realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;
- c) asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;
- d) promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul online;
- e) informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Structura orientativă a politicii interne în materie va cuprinde următoarele elemente:

- principii directoare;
- cadrul legal;
- scopul și domeniul de aplicare;
- hărțuirea la locul de muncă, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite;
- hărțuire sexuală, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite;
- măsuri preventive, cu detalierea posibilelor măsuri și sancțiuni care pot fi aplicate în cazul hărțuirii la locul de muncă;
- măsuri proactive, cu stabilirea rolului și responsabilităților concrete atât în sarcina angajatorului, cât și a salariaților;
- reguli de confidențialitate;
- măsuri preliminare privind soluționarea sesizărilor la nivelul angajatorului;
- modalitățile de soluționare a sesizărilor la nivelul angajatorului;
- stabilirea concluziilor privind analiza sesizărilor și a măsurilor dispuse la nivelul angajatorului.

**● Tinerii în vârstă de până la 18 ani**

Durata concediului de odihnă în cazul acestei categorii de personal se stabilește prin însumarea concediului de odihnă obișnuit cu concediul de odihnă suplimentar.

Prin urmare, în conformitate cu prevederile Codului muncii, la o durată minimă a concediului de odihnă anual de 20 de zile lucrătoare stabilită de prevederile art. 145 alin. (1) din Codul muncii se adaugă un **minim de 3 zile de concediu suplimentar** reglementat de art. 147 din Codul muncii:  $C = 20 + 3 = 23$  zile



La stabilirea duratei concediului de odihnă se ia în considerare vârsta pe care tânărul o are la data de 1 ianuarie a anului calendaristic respectiv.

**4. Concediul de odihnă suplimentar**

Concediul de odihnă suplimentar reprezintă un adaos la concediul de odihnă de bază, stabilit potrivit legii și contractelor colective, în considerarea vârstei, a stării de sănătate a persoanei, a condițiilor de muncă în care lucrează.

Potrivit art. 147 din Codul muncii, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare:

- a) salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare;
- b) nevăzători;
- c) alte persoane cu handicap;
- d) tinerii în vârstă de până la 18 ani.

În cazul în care aceeași persoană se încadrează în două situații pentru care legea prevede concediu de odihnă suplimentar, cuantumului acestuia va reprezenta cel puțin suma minimelor prevăzute de lege pentru fiecare din situații.

**Exemplu**

- *Un tânăr nevăzător în vârstă de 17 ani va beneficia de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin  $3 + 3 = 6$  zile.*

Stabilirea categoriilor de personal, a activităților și a locurilor de muncă pentru care se acordă concediu de odihnă suplimentar, precum și existența condițiilor de muncă vătămătoare, grele sau periculoase se fac potrivit Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase.

**Spre deosebire de concediul de odihnă de bază, concediul de odihnă suplimentar nu se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat cât a persistat starea în considerarea căreia se acordă acest plus la concediu.**

**ATENȚIE!**

Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro” beneficiază de concediu suplimentar.

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 26/2019 pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial 309 din 19 aprilie 2019, a fost introdus un nou concediu suplimentar. Astfel, potrivit art. 147<sup>1</sup>, salariatele care urmează

**fertilizarea  
in vitro**

o procedură de fertilizare, «in vitro», beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

**fertilizarea in vitro**

- a) 1 zi la data efectuării punției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Cererea privind acordarea acestui concediu de odihnă suplimentar va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

## 5. Indemnizația pentru concediu de odihnă

Pe durata concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, potrivit prevederilor contractului individual de muncă.

**cuantum indemnizație**

Prevederile Codului muncii stabilesc și o bază de calcul a indemnizației aferente concediului de odihnă. Astfel, valoarea indemnizației va fi stabilită ca medie zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

**plată indemnizație**

Indemnizația se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

**Valoarea indemnizației are un prag minimal**, raportat la cuantumul unor venituri salariale stabile cum ar fi salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent.

**sporuri cu caracter permanent**

În categoria veniturilor menționate mai sus intră următoarele sume de bani:

- salariile de merit;
- indemnizație de conducere;
- sporul de vechime;
- sporul pentru condiții de muncă grele, penibile, periculoase sau nocive;
- sporul de izolare.

**Nu sunt considerate sporuri cu caracter permanent** și nu intră în baza de calcul al indemnizației de concediu decât în măsura în care părțile convin în mod expres în acest sens următoarele categorii de sporuri:

- sporul aferent orelor suplimentare;
- sporul pentru munca desfășurată în timpul nopții.

### IMPORTANT

Premiile acordate de angajator, diferențele de venituri realizate în plus sau în minus de salariați nu afectează, de regulă, cuantumul indemnizației. Părțile pot conveni, prin negociere, ca în baza de calcul a indemnizației să fie introduse și alte sume acordate aleator, întrucât prevederile Codului muncii au un caracter minimal în ceea ce privește drepturile salariaților. Părțile nu vor putea negocia mai puțin decât prevede art. 150 alin. (1) din Codul muncii.

într-o formă de asociere, fără personalitate juridică, din cultivarea produselor agricole vegetale, exploatarea plantațiilor viticole, pomicole, arbuștilor fructiferi și altele asemenea, creșterea și exploatarea animalelor, inclusiv din valorificarea produselor de origine animală, în stare naturală.

**Veniturile luate în calcul pentru stabilirea cuantumului indemnizației lunare sunt:**

- a) veniturile rezultate după scăderea impozitului pe venit și, după caz, a contribuțiilor sociale obligatorii datorate, conform legii, corespunzător fiecărei categorii de venit;
- b) veniturile rezultate după scăderea contribuțiilor sociale obligatorii datorate, după caz, conform legii, corespunzător fiecărei categorii de venit, în cazul veniturilor scutite de impozitul pe venit conform art. 60 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare (*a se vedea și tema S 13*).

Chiar dacă nu s-au realizat aceste tipuri de venituri, anumite perioade prevăzute de lege vor constitui stagiul de cotizare pentru acordarea concediului și indemnizației pentru creșterea copiilor dacă au fost realizate timp de 12 luni în ultimele 24 de luni anterioare nașterii copilului.

Aceste perioade sunt perioadele în care persoanele îndreptățite:

- au beneficiat de indemnizație de șomaj, stabilită conform legii, sau au realizat perioade de stagiul de cotizare în sistemul public de pensii, în condițiile prevăzute de actele normative cu caracter special care reglementează concedierile colective;
- s-au aflat în evidența agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă, respectiv a municipiului București, în vederea acordării indemnizației de șomaj;
- au beneficiat de concedii și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, sau în baza Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- au beneficiat de pensie de invaliditate;
- s-au aflat în șomaj tehnic;
- au beneficiat de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea copilului;
- au beneficiat de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea sau, după caz, îngrijirea copilului cu handicap;
- au beneficiat de concediu fără plată pentru creșterea copilului;
- se află în perioada de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată și începerea unui alt contract de muncă pe durată determinată;
- și-au însoțit soțul/soția trimis/trimisă în misiune permanentă în străinătate;
- au efectuat sau efectuează serviciul militar pe bază de voluntariat, au fost concentrați, mobilizați sau în prizonierat;
- frecventează, fără întrerupere, cursurile de zi ale învățământului preuniversitar, inclusiv în cadrul programului „A doua șansă”, sau, după caz, universitar la nivelul studiilor universitare de licență ori de master, într-un domeniu recunoscut de Ministerul Educației Naționale, cu excepția situației de întrerupere a cursurilor din motive medicale;
- au calitatea de doctorand, în condițiile prevăzute de Legea educației naționale;
- se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ preuniversitar și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ preuni-

stagiul de  
cotizare

stagiu de  
cotizare

- se află în perioada cuprinsă între absolvirea cursurilor de zi ale învățământului preuniversitar, organizat potrivit legii, și începerea învățământului universitar, cursuri de zi, în același an calendaristic;
- se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, la nivelul studiilor universitare de licență sau de master, precum și ale învățământului postuniversitar la nivel de masterat, cursuri de zi, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ universitar, frecventate fără întrerupere;
- se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, cursuri de zi și începerea, în același an calendaristic, a învățământului postuniversitar;
- se află în perioada de 60 de zile de la finalizarea cursurilor învățământului obligatoriu sau, după caz, de la absolvirea cursurilor de zi ale învățământului preuniversitar, universitar la nivelul studiilor universitare de licență sau de master și postuniversitar, organizate potrivit legii, angajării ori, după caz, trecerii în șomaj, calculate începând cu data de 1 a lunii următoare finalizării studiilor;
- au beneficiat de concediu fără plată pentru a participa la cursuri de formare și perfecționare profesională din inițiativa angajatorului sau la care acesta și-a dat acordul, organizate în condițiile legii;
- se află în perioada cuprinsă între absolvirea cursurilor de zi ale învățământului medical superior, organizat potrivit legii, cu examen de licență organizat în prima sesiune, și începerea primului rezidențiat după absolvire.

### 3. Quantumul indemnizației pentru creșterea copiilor

Quantumul indemnizației pentru creșterea copilului s-a modificat de nenumărate ori în ultima perioadă. Ca urmare a modificării intervenite prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2017, potrivit art. 2 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010, quantumul indemnizației lunare este de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului. Quantumul minim al indemnizației lunare nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referință, iar quantumul maxim al acesteia nu poate depăși valoarea de 8.500 lei.

#### **ATENȚIE!**

În prezent, quantumul indemnizației pentru creșterea copiilor se situează între 1.250 lei și 8.500 lei.

În situația în care persoana care a beneficiat de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului naște unul sau mai mulți copii ori adoptă un alt copil într-o perioadă de până la 12 luni de la finalizarea concediului pentru creșterea copilului anterior, dacă din calculul indemnizației rezultă un quantum al indemnizației lunare pentru creșterea copilului mai mic decât quantumul indemnizației primit anterior nașterii celui din urmă copil, **se acordă indemnizația lunară pentru creșterea copilului primită pentru copilul anterior.**

De aceste drepturi beneficiază unul dintre părinții naturali ai copilului, indiferent că acesta este născut din căsătorie sau în afara căsătoriei, precum și persoane asimilate.

În acest caz, veniturile nu sunt limitate, însă pentru ca indemnizația să nu se suspende trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- acordarea sumelor să fie prevăzută în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă. Condiția nu este îndeplinită dacă acordarea sumelor nu este prevăzută în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă, ci este prevăzută în regulamentul intern;
- sumele să nu rezulte din desfășurarea efectivă a unei activități în perioada de concediu;

b) primește indemnizații în calitate de consilier local sau județean, indiferent de nivelul acestora;

c) realizează, în decursul unui an calendaristic, venituri supuse impozitului, prin desfășurarea efectivă a unei activități în perioada de concediu, al căror nivel net nu depășește de 5 ori quantumul minim al indemnizației pentru creșterea copilului.

**Quantumul minim al indemnizației pentru creșterea copilului este de 1.250 lei, așa încât aceste venituri nu vor putea depăși, în decursul unui an calendaristic, suma de 6.250 lei.**

Limita de 6.250 lei/an calendaristic se aplică atât mamei, cât și tatălui. Astfel, dacă ambii părinți beneficiază în mod succesiv de concediu pentru creșterea copilului, fiecare va putea să realizeze venituri din desfășurarea unei activități în limita a 3.750 de lei/an calendaristic.

În situația în care, pe perioada concediului pentru creșterea copilului, sunt realizate venituri peste nivelul de 6.250 lei/an calendaristic, recuperarea sumelor încasate necuvenit se realizează prin calculul diferenței dintre quantumul lunar al indemnizației pentru creșterea copilului încasate și nivelul lunar al stimulentei de inserție la care ar fi avut dreptul. Debitul se constituie numai pentru lunile în care s-a desfășurat o activitate.

Limita de 6.250 lei a fost majorată de la 3.750 lei prin Legea nr. 89/2019 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, precum și pentru stabilirea unor măsuri privind recuperarea debitelor reprezentând indemnizație pentru creșterea copilului.

recuperare

## 9. Vechime în muncă și în specialitate

Conform art. 22 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010, perioada concediului pentru creșterea copilului constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.

Astfel, perioada concediului pentru creșterea copilului va fi luată în calcul, spre exemplu, la stabilirea următoarelor drepturi, dacă vechimea în muncă constituie element pentru acordarea lor:

- majorare salarială;
- încadrarea într-un anumit mod de calcul al compensațiilor de concediere;
- acordarea unui număr suplimentar de zile de concediu de odihnă;
- eligibilitatea pentru o promovare.

utilitatea  
vechimei

Într-o speță, Curtea de Apel București a decis că perioada concediului pentru creșterea copilului trebuie avută în vedere la calcul perioadei la care salariații s-a obligat să nu înceteze contractul individual de muncă întrucât a beneficiat de un curs de formare profesională plătit de angajator.



## 10. Concediul de odihnă

Potrivit art. 145 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, introdus prin Legea nr. 12/2015, la stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

Pornind de la acest text, în practică s-a ridicat întrebarea dacă nu cumva, prin analogie, și perioadele de concediu de creștere a copilului ar trebui luate în calcul în stabilirea concediului de odihnă. Altfel spus, dacă nu cumva părintele revenit după 2 ani de concediu de creștere a copilului ar avea dreptul și la concediul de odihnă pentru acest interval.



Cu privire la acest subiect, instanțele românești (în speță, Curtea de Apel Cluj) s-au adresat Curții de Justiție a Uniunii Europene cu întrebarea privitoare la modalitatea de interpretare a dispozițiilor Directivei europene privind timpul de muncă, nr. 2003/88.

În cauza C-12/17, Tribunalul Botoșani și Ministerul Justiției c. Maria Dicu, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a precizat că situațiile în care suspendarea activității trebuie luate în calcul în stabilirea concediului de odihnă se deosebesc de situația salariații aflate în concediul de creștere a copilului. Într-adevăr, în anumite situații specifice în care lucrătorul nu este capabil să își îndeplinească atribuțiile, în special din cauza unei absențe pentru motiv de boală corespunzător justificate sau a unui concediu de maternitate, un stat membru nu poate condiționa dreptul la concediu anual plătit de obligația de a fi lucrat efectiv. Dar Maria Dicu, salariața care a beneficiat de un concediu pentru creșterea copilului în perioada de referință, nu se află într-o astfel de situație specifică.

În aceste circumstanțe, Curtea a concluzionat că, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, **perioada de concediu pentru creșterea copilului de care a beneficiat lucrătorul în cauză în perioada de referință nu poate fi asimilată unei perioade de muncă efectivă, la stabilirea drepturilor sale la concediu anual plătit.**

### ATENȚIE!

Așadar, perioada de suspendare a contractului de muncă, pentru concediu de creștere a copilului, nu se va lua în calcul în determinarea concediului de odihnă, după revenirea părintelui la lucru.

## 11. Stimulentul de inserție

Stimulentului de inserție este o sumă lunară de care beneficiază părintele aflat în concediu pentru creșterea copilului, dar încetează suspendarea contractului de muncă și care se întoarce mai devreme la serviciu.

**Cuquantumul acestuia este de 650 de lei**, cuantumul stabilit prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 6/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri privind realizarea investițiilor finanțate din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 62 din 25 ianuarie 2017.

### Pe ce perioadă se acordă stimulentul de inserție?

O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor reglementează două situații în care se acordă stimulentul de inserție:



- a) stimulent de inserție pentru perioada în care salariatul este îndreptățit să beneficieze de concediul și indemnizația pentru creșterea copilului, dacă realizează venituri supuse impozitului pe venit în această perioadă;
- b) stimulent de inserție până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani sau până la împlinirea de către copil a vârstei de 4 ani, în cazul copilului cu handicap, dacă salariați/salariatul obține venituri supuse impozitului pe venit cu cel puțin 60 de zile anterior împlinirii de către copil a vârstei de 2 ani. În acest caz, prin Legea nr. 89/2019 s-a introdus obligația salariați/salariatului de a anunța, în scris, angajatorul, cu cel puțin 30 de zile înainte, intenția de reluare a raportului de muncă sau de serviciu.

Conform art. 25 alin. (6) din O.U.G. nr. 111/2010, introdus prin Legea nr. 89/2019, este interzis angajatorului să restricționeze accesul salariați/salariatului la acordarea stimulentului de inserție dacă aceasta/acesta și-a îndeplinit obligația de a anunța cu cel puțin 30 de zile înainte intenția de reluare a raportului de muncă sau de serviciu.

### SFATUL NOSTRU

Formulara legală este deficitară. Ea ne-ar putea lăsa să credem că dacă salariați/salariatul nu a făcut cerere în termen de 30 de zile, angajatorul i-ar putea interzice revenirea la muncă. În realitate, angajatorul nu poate să restricționeze accesul la acordarea stimulentului de inserție, chiar în situația în care salariatul/salariați nu respectă termenul de 30 de zile. Aceasta/acesta au dreptul să revină la locul de muncă oricând. Or, revenind la locul de muncă, realizează venituri supuse impozitului pe venit, ceea ce le conferă dreptul la plata stimulentului de inserție.

Pentru persoanele care nu obțin venituri supuse impozitului cu cel puțin 60 de zile înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, acordarea concediului de creștere și a stimulentului de inserție, dacă este cazul, încetează la data la care copilul împlinește vârsta de 2 ani.

În situația în care unul dintre părinți se află în plata stimulentului de inserție, iar celălalt părinte se află într-o situație de natură a genera un nou concediu pentru creșterea copilului, se poate opta fie pentru continuarea acordării stimulentului de inserție, până la împlinirea de către primul copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, fie pentru suspendarea plății stimulentului de inserție și acordarea concediului și indemnizației pentru creșterea copilului.

opțiuni

## 12. Interzicerea concedierii

Concediul pentru creșterea copilului reprezintă unul dintre cazurile de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa salariatului și are ca efecte întreruperea temporară a prestării muncii și implicit a plății salariului de către angajator (art. 51 lit. a) din Codul muncii).

În perioada acordării concediului pentru creșterea copilului, salariatul nu poate fi concediat, beneficiind atât de prevederile art. 60 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, cât și de dispozițiile art. 25 din O.U.G. nr. 111/2010. Măsura concedierii va putea fi dispusă însă în cazul reorganizării judiciare și a falimentului.

De asemenea, este interzisă concedierea salariatului care se află în plata stimulentului de inserție acordat, în baza O.U.G. nr. 111/2010, după împlinirea de copil a vârstei de 2 ani.

**ATENȚIE!**

Prin Legea nr. 89/2019 s-a restrâns interdicția concedierii la perioada în care salariața/salariatul beneficiază de stimulent de inserție.

posibilități

Rămâne însă reglementată de art. 25 alin. (3) din O.U.G. nr. 111/2010 interdicția concedierii în termen de 6 luni după revenirea definitivă a salariaței/salariatului în unitate.

Cu alte cuvinte, există două posibilități:

- Regula. Salariatul/salariața revine la lucru cu cel puțin 60 de zile înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani. În acest caz, ea/el va putea fi concediat după 6 luni de la revenirea la lucru (deci când copilul are 2 ani și 4 luni. Nu se menține interdicția concedierii până când acesta din urmă va împlini 3 ani.
- Excepția – cazul copilului cu handicap. Salariatul/salariața revine la lucru înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani. În acest caz, ea/el nu va putea fi concediat timp de 6 luni, adică până când copilul cu handicap împlinește 3 ani și 4 luni.

Totuși, cu privire la termenul de 6 luni în care este interzisă concedierea, în practică se ridică o serie de întrebări: Ce înseamnă „se extinde, o singură dată”? Ce înseamnă revenirea definitivă a salariatului în unitate?

**RECOMANDARE**

Orice interpretare a unui text legislativ ambiguu va putea fi contrazisă de instanța judecătorească investită cu soluționarea contestației salariatului concediat. De aceea, sfatul nostru este ca salariatului să nu îi fie desfăcut contractul individual de muncă pe o perioadă de 6 luni de la revenirea acestuia la locul de muncă. Procedând astfel, angajatorul nu se supune riscului anulării deciziei de concediere, plății unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul și reintegrării acestuia și nici riscului de a fi sancționat cu amendă de la 1.000 lei la 2.500 lei.



În cazul perioadei în care salariatul se află în plata stimulentului de inserție, nu este necesar pentru a opera interdicția ca salariatul să comunice angajatorului decizia prin care Agenția pentru Prestații Sociale a stabilit acordarea stimulentului de inserție. Într-o speță, Curtea de Apel București a decis că legiuitorul nu a instituit în sarcina salariatului obligația de a comunica angajatorului decizia emisă de Agenția pentru Prestații Sociale a Municipiului București pentru a opera interdicția (ca în cazul înștiințării stării de graviditate), pentru a opera interdicția fiind suficient doar ca salariața să se afle în plata stimulentului de inserție. Cu alte cuvinte, nu contează faptul că angajatorul nu a știut că salariața se află în această situație.



De asemenea, în ipoteza în care, după finele concediului de creștere a copilului, salariața sau salariatul a intrat în concediu fără plată, în practică s-a ridicat întrebarea: **de când va intra în vigoare interdicția de concediere?** Curtea de Apel București a apreciat că, în acest caz, perioada de 6 luni începe să curgă nu de la finele concediului de creștere a copilului, ci de la momentul revenirii în unitate, deci după ce a luat sfârșit și concediul fără plată. Așadar, angajatorul ar trebui să aibă în vedere că, dacă acordă concediul fără plată, nu va putea concedia salariața sau salariatul **încă 6 luni după aceea.**

Legea nu condiționează aplicarea nulității absolute de culpa angajatorului. Orice concediere operată cu nerespectarea dispozițiilor art. 25 din O.U.G. nr. 111/2010 este nulă.

## 1. Reglementare

**N**orme speciale cu privire la protecția persoanelor cu handicap sunt cuprinse în numeroase acte normative. Le redăm în cele ce urmează numai pe cele relevante în materia raporturilor de muncă:

- Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată în Monitorul Oficial nr. 1 din 3 ianuarie 2008, publicată în Monitorul Oficial nr. 648 din 7 august 2017, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 430/2008 pentru aprobarea Metodologiei privind organizarea și funcționarea comisiei de evaluare a persoanelor adulte cu handicap, publicată în Monitorul Oficial nr. 339 din 1 mai 2008, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 9.271/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 14 decembrie 2016;
- Hotărârea Guvernului nr. 268/2007 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006, publicată în Monitorul Oficial nr. 233 din 4 aprilie 2007, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 103 din 6 februarie 2002, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în Monitorul Oficial nr. 166 din 7 martie 2014;
- Ordin al ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 1.372/2010 privind aprobarea Procedurii de autorizare a unităților protejate, publicat în Monitorul Oficial nr. 676 din 5 octombrie 2010.

## 2. În ce condiții pot fi angajate persoane cu handicap

Persoanele cu handicap pot fi încadrate în muncă potrivit pregătirii lor profesionale și capacității de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel județean sau al sectoarelor municipiului București (art. 78 alin. (1) din Legea nr. 448/2006).

capacitate  
de muncă

În scopul stimulării angajării persoanelor cu handicap, autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice publice au obligația organizării unor concursuri de angajare exclusiv pentru persoanele cu handicap, cu respectarea prevederilor legale în vigoare. Această măsură nu exclude posibilitatea persoanelor cu handicap de a participa la toate celelalte concursuri de angajare organizate de către instituția publică.

concurs

Prin urmare, dacă sunteți entitate privată, recrutarea persoanelor cu handicap se poate realiza în conformitate cu prevederile procedurilor existente la nivelul entității, iar dacă sunteți instituție publică, va trebui să organizați concurs de angajare exclusiv pentru persoanele cu handicap.

Conform art. 78 alin. (2) și (3) din Legea nr. 448/2006, autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați. Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau pri-

fie angajează,  
fie plătesc

## H 10/002 Contractul de muncă al persoanelor cu handicap

fie angajează,  
fie plătesc

vate, care nu angajează persoane cu handicap plătesc lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap.

Prin intrarea în vigoare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 60/2017 publicată în Monitorul Oficial nr. 648 din 7 august 2017:

- **s-a majorat valoarea contribuției la fondul de handicap de la 50% la 100% din salariul de bază minim brut pe țară** înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap;
- **s-a eliminat posibilitatea de a achiziționa produse sau servicii realizate prin propria activitate a persoanelor cu handicap angajate în unitățile protejate autorizate**, pe bază de parteneriat, în sumă echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat.

dovada  
activității

Activitatea persoanei cu handicap angajate se poate atesta prin contractul individual de muncă al persoanei cu handicap angajate, fișa de post a acesteia sau prin orice alt document emis de conducătorul unității protejate autorizate.

Încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap este stimulată printr-o serie de **subvenții și facilități**.

### ATENȚIE!

Angajatorii care, în raport cu numărul de angajați, și-au îndeplinit obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă persoane cu handicap, precum și angajatorii care nu au această obligație legală, dacă încadrează în muncă pe durată nedeterminată persoane cu handicap și le mențin raporturile de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni, primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană, o sumă în cuantum de 2.250 lei (art. 85 alin. (2) din Legea nr. 76/2002, modificată prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 60/2018).

Subvenționarea locurilor de muncă vacante pentru încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap nu poate depăși însă 60% din costurile salariale ale angajatorului, pe o perioadă de un an de la angajare, aferente persoanelor cu handicap încadrate în muncă.



Angajatorii care au beneficiat de aceste sume au **obligația menținerii raporturilor de muncă** sau de serviciu cu aceste persoane cu handicap o perioadă de minimum 2 ani.

### ATENȚIE!

Nu beneficiază de aceste facilități angajatorii care în ultimii 2 ani au fost în raporturi de muncă sau de serviciu cu respectivele persoane cu handicap.

### Exemplu

- Salariatul A.B. a fost încadrat de comisia de expertiză medicală în gradul mediu de
- handicap, ca urmare a unui accident suferit în urmă cu 5 luni. Angajatorul său nu va
- putea beneficia de subvenție pentru menținerea lui A.B. pe fostul său loc de muncă,
- chiar dacă accidentul suferit nu a fost calificat ca fiind un accident de muncă.
- Subvențiile urmăresc încadrarea unor noi persoane cu handicap, atragerea în câmpul
- muncii a unor persoane care nu erau până acum integrate social.

## Contractul de muncă al persoanelor cu handicap H 10/003

- Pe de altă parte, angajatorul nu va putea dispune concedierea lui A.B., ca urmare a faptului că acesta a dobândit handicapul respectiv, decât dacă A.B. este declarat, prin decizia organelor competente de expertiză medicală, ca fiind inapt pentru desfășurarea activității respective. În acest caz, A.B. va putea fi concediat în temeiul art. 61 lit. c) din Codul muncii.

### ATENȚIE!

Angajatorii care încetează raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanelor cu handicap din motive neimputabile acestora anterior termenului de 2 ani, sunt obligați să restituie sumele încasate pentru fiecare persoană, plus dobânda de referință.

Angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată **absolvenți din rândul persoanelor cu handicap** primesc lunar, pentru fiecare absolvent, suma de 2.250 lei pe o perioadă de 18 luni. Trebuie observat că durata acestei subvenții este mai îndelungată decât în cazul absolvenților care nu provin din rândul persoanelor cu handicap, pentru care angajatorii primesc subvenția doar pentru 12 luni.

### Nu beneficiază de subvenție:

- angajatorii care au obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă absolvenți ai instituțiilor de învățământ;
- angajatorii care în ultimii 2 ani au fost în raporturi de muncă cu absolvenții instituțiilor de învățământ, cu excepția situației în care pentru persoanele respective au beneficiat de stimulent financiar în condițiile Legii nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, cu modificările ulterioare;
- angajatorii la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat la alți angajatori care au beneficiat de această facilitate, pentru persoanele în situația cărora raporturile de muncă cu angajatorul care a beneficiat de facilități au încetat prin demisie, conform prevederilor legale, în ultimii 2 ani;
- angajatorii care, la data solicitării acordării măsurii de stimulare a ocupării forței de muncă, se află în situația de insolvență, în procedură de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, dizolvare, lichidare ori administrare specială, care au activitățile suspendate sau restricții asupra acestora.

### ATENȚIE!

Suma de 2.250 lei se acordă angajatorilor care beneficiază conform prevederilor legale de aceste sume și în situația în care, în perioada de acordare a sumelor sau în perioada în care există obligația legală de menținere a raporturilor de muncă, absolvenții instituțiilor de învățământ din rândul persoanelor cu handicap nu mai au statut de persoană cu handicap.

Angajatorii care au beneficiat de aceste facilități sunt obligați să mențină raporturile de muncă sau de serviciu ale absolvenților – persoane cu handicap cel puțin 18 luni de la data încheierii.

Nu beneficiază de aceste facilități angajatorii care au obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă absolvenți ai instituțiilor de învățământ, pentru absolvenții din această categorie.

În perioada celor 18 luni, absolvenții pot urma o formă de pregătire profesională, organizată de către angajator, în condițiile legii.

Cheltuielile necesare pentru pregătirea profesională vor fi suportate, la cererea angajatorilor, din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

### 3. Instrucțiuni pentru înregistrările în contabilitate

Suma datorată de autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap, reprezentând 100% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap, se declară la poziția 25 „Vărsăminte de la persoanele juridice pentru persoanele cu handicap neîncadrate” din formularul 100 „Declarație privind obligațiile de plată la bugetul de stat”, aprobat prin Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 101/2008 privind aprobarea modelului și conținutul formularelor utilizate pentru declararea impozitelor, taxelor și contribuțiilor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reținere la sursă, cu completările ulterioare.

Numărul de angajați care se ia în calcul este numărul mediu de angajați din lună.

nr. mediu  
de angajați

Se calculează numărul mediu de angajați din lună ca medie aritmetică simplă rezultată din suma efectivelor zilnice de salariați din luna respectivă, inclusiv zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și alte zile în care, potrivit dispozițiilor legale, nu se lucrează, împărțită la numărul total de zile calendaristice.

#### **ATENȚIE!**

În efectivele zilnice nu vor fi incluși salariații aflați în concediu fără plată, cei aflați în grevă, cei detașați la lucru în străinătate și nici cei ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate.

Pentru fiecare zi de repaus săptămânal sau de sărbătoare legală se vor lua în calcul efectivele de salariați din ziua lucrătoare precedentă, cu excepția persoanelor al căror contract individual de muncă a încetat în acea zi.

timp parțial

Salariații care nu sunt angajați cu normă întreagă vor fi incluși în numărul mediu proporțional cu timpul de lucru prevăzut în contractul individual de muncă.

Dacă numărul mediu de angajați este mai mare sau egal cu 50, suma vărsămintelor pentru persoane cu handicap neîncadrate se va determina astfel:

1. Se determină numărul de locuri de muncă în care unitatea ar fi trebuit să angajeze persoane cu handicap. Numărul de locuri de muncă în care unitatea ar fi trebuit să angajeze persoane cu handicap = numărul mediu de angajați x 4%.

Acest număr va fi evidențiat cu două zecimale.

2. Se calculează suma vărsămintelor pentru persoane cu handicap neîncadrate.

Suma vărsămintelor = (numărul de locuri de muncă în care unitatea ar fi trebuit să angajeze persoane cu handicap – număr de angajați persoane cu handicap) x salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

#### **Problemă**

La calcularea vărsămintelor de la o persoană juridică pentru persoanele cu handicap neîncadrate contează dacă persoana cu handicap este angajată cu 8 ore sau 4 ore zi?

La un caz concret: la nr. de angajați = nr. mediu de angajați pe lună de 136,97 cu procentul de 4% rezultă 5,48 locuri de muncă în care ar trebui să angajăm persoane cu handicap. Dacă angajăm 2 persoane cu handicap cu 8 ore, respectiv 4 ore zi, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se va înmulți cu 3,48 (5,48 – 2 locuri de muncă) sau cu 3,98 (5,48 – 1,5 locuri de muncă)?

### Soluție

Da, contează dacă persoana cu handicap este angajată cu 8 ore sau cu 4 ore zi. Salariații care NU sunt angajați cu normă întreagă vor fi incluși în numărul mediu de salariați proporțional cu timpul de lucru prevăzut în contractul individual de muncă.

## 4. Facilități fiscale pentru angajatori

### Angajatorii persoanelor cu handicap beneficiază de următoarele drepturi:

- deducerea, la calculul profitului impozabil, a sumelor aferente adaptării locurilor de muncă protejate și achiziționării utilajelor și echipamentelor utilizate în procesul de producție de către persoana cu handicap;
- deducerea, la calculul profitului impozabil, a cheltuielilor cu transportul persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de muncă, precum și a cheltuielilor cu transportul materiilor prime și al produselor finite la și de la domiciliul persoanei cu handicap, angajată pentru muncă la domiciliu;
- decontarea din bugetul asigurărilor pentru șomaj a cheltuielilor specifice de pregătire, formare și orientare profesională și de încadrare în muncă a persoanelor cu handicap;
- subvenție de la stat, în condițiile prevăzute de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.



## 5. Drepturile salariaților din rândul persoanelor cu handicap

Odată ce ați optat pentru angajarea de persoane cu handicap, trebuie să țineți cont de faptul că **acestea beneficiază de următoarele drepturi:**

- pot ocupa, în condițiile legii, conform pregătirii și capacității fizice și intelectuale, orice funcție în cadrul organigramei angajatorilor. Aveți obligația de a amenaja locul de muncă, astfel încât să fie eliminat orice impediment în desfășurarea activității;
- cursuri de formare profesională;
- consiliere în perioada prealabilă angajării și pe parcursul angajării, precum și în perioada de probă, din partea unui consilier specializat în medierea muncii. Finanțarea drepturilor prevăzute la art. 83 alin. (1) lit. a) și c) pentru persoanele cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- o perioadă de probă la angajare, plătită, de cel puțin 45 de zile lucrătoare. La angajare, verificarea aptitudinilor profesionale nu se poate face prin nicio altă metodă decât perioada de probă (*vezi și tema P 30*);
- un preaviz plătit, de minimum 30 de zile lucrătoare, acordat la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, pentru motive neimputabile acestuia;

## H 10/006 Contractul de muncă al persoanelor cu handicap

---

- posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi, în condițiile legii, în cazul în care beneficiază de recomandarea comisiei de evaluare în acest sens;
- scutirea de plata impozitului pe salariu;
- nevăzătorii și alte persoane cu handicap beneficiază de concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare;
- în cazul femeii cu handicap, concediul medical pentru sarcină se acordă începând cu luna a VI-a de sarcină, dacă solicitanta prezintă certificatul de persoană cu handicap.

locuri  
de muncă  
protejate

Încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap se poate face prin crearea de **locuri de muncă protejate**, special organizate, în scopul eliminării impedimentelor de orice fel, prin asigurarea înlesnirilor și adaptărilor corespunzătoare, precum și prin unități protejate autorizate.

munca la  
domiciliu

Persoanele cu handicap pot fi angajate pe piața liberă a muncii, în forme protejate și cu **muncă la domiciliu**, caz în care angajatorul are obligația de a asigura transportul la și de la domiciliu al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate și al produselor finite pe care le realizează.

discriminare

Este interzisă orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de handicap (art. 5 din Codul muncii).



În plus, persoanele cu handicap au dreptul la adaptarea rezonabilă a locului de muncă. Adaptarea rezonabilă a locului de muncă presupune totalitatea modificărilor făcute de angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanei cu handicap; presupune modificarea programului de lucru, achiziționarea de echipament, dispozitive și tehnologii asistive și alte măsuri asemenea.

### ATENȚIE!

Inspekția muncii monitorizează și controlează respectarea de către agenții economici a obligației de angajare de persoane cu handicap, precum și modalitățile prin care agenții economici se achită de această obligație.

Conform art. 5 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, angajatorul trebuie să se afle în posesia unei evaluări a riscului asupra sănătății lucrătorilor.

De asemenea, angajatorul va avea în vedere și măsurile de protecție recomandate de comisia de evaluare, inclusiv recomandarea de a presta activitate o durată mai mică de 8 ore pe zi.

Pentru sectorul bugetar, Hotărârea Guvernului nr. 751/2018 pentru stabilirea categoriilor de persoane cu handicap care beneficiază de un spor de 15% din salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare, publicată în Monitorul Oficial nr. 821 din 25 septembrie 2018 prevede că persoanele încadrate în grad de handicap grav sau accentuat beneficiază, pentru activitatea desfășurată în cadrul programului normal de lucru, de un **spor de 15% din salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare**.

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

## 1. Cazurile de încetare de drept prevăzute de Codul muncii

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

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

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

Contractul de muncă nu poate fi executat de către salariat prin reprezentant; obligațiile care decurg dintr-un contract de muncă nu pot fi moștenite. Ele se sting odată cu decesul salariatului.

### *Exemplu*

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

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

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

- împlinirea termenului pentru care s-a constituit persoana juridică angajatoare. Dacă și contractele de muncă fuseseră încheiate pentru aceeași durată determinată, încetarea lor se va produce în temeiul art. 56 lit. i), care prevede încetarea contractului de muncă **„la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată”**;
- împlinirea scopului pentru care persoana juridică s-a constituit sau imposibilitatea atingerii lui. În ceea ce privește imposibilitatea atingerii scopului, dacă aceasta se datorează caracterului său ilicit și nu intervine dizolvarea voluntară, se va dispune dizolvarea silită;
- scăderea numărului de membri sub limita minimă stabilită de lege, act de înființare sau statut,
- hotărârea adunării generale a persoanei juridice;
- pierderea capitalului social sau micșorarea sa sub minimul legal, în cazul societăților pentru care legea prevede un asemenea minim;
- hotărârea instanței la cererea oricărui asociat pentru motive temeinice precum neînțelegerile grave dintre asociați etc.

cazuri de  
dizolvare

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

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

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



**Punerea sub interdicție a unei persoane** intervine în ipoteza în care aceasta și-a pierdut discernământul, deci nu-și mai poate reprezenta în mod corect efectele actelor sale.



**c) La data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.**

Acesta este conținutul art. 56 lit. c) după modificarea Codului muncii intervenită prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2018 privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, aprobată cu modificări prin Legea nr. 93/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 354 din 8 mai 2019. Termenul opțiunii salariaților de continuare a activității a fost redus de la 60 de zile la 30 de zile.

modificare

Observăm că sunt avute în vedere două temeuri de concediere:

## I. Pensionarea pentru limită de vârstă

Contractul de muncă încetează de drept la data la care salariatul împlinește condițiile de vârstă și stagiul de cotizare pentru pensionare. Angajatorul este obligat să emită o decizie de încetare de drept.

Încetarea va fi înregistrată de către angajator pe baza informațiilor pe care le deține cu privire la salariat. El cunoaște firește vârsta salariatului, dar în ceea ce privește stagiul de cotizare, pentru anumite perioade poate avea ca sursă de informare doar declarația pe proprie răspundere a salariatului. Ca urmare, se ridică întrebarea: dacă salariatul căruia angajatorul consideră că i-a încetat contractul de drept se prezintă la Casa de pensii, unde i se comunică faptul că, în realitate, nu îndeplinește condițiile de pensioare, ce se va întâmpla cu contractul său de muncă?

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

anularea  
deciziei

Textul art. 56 lit. c) a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2018, aprobată prin Legea nr. 93/2019, pentru a integra Decizia Curții Constituționale nr. 387/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 642 din 24 iulie 2018, care a statuat că sintagma „condiții de vârstă standard” trebuie să nu excludă posibilitatea femeii de a solicita continuarea executării contractului individual de muncă, în condiții identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani.

pensionarea  
femeilor

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2018 s-a adăugat de asemenea un nou alineat la art. 56 lit. c) din Codul muncii, potrivit căruia „angajatorul nu poate **îngrădi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea** în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.”



Ca urmare a noului conținut al art. 56 lit. c) din Codul muncii, observăm că salariața care îndeplinește condițiile de vârstă și stagiul de cotizare pentru pensionare trebuie să opteze în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, cu 30 de zile calendaristice înainte de împlinirea condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.

În realitate, aceasta nu este propriu-zis o cerere, deoarece angajatorul nu ar putea-o refuza, ci este o notificare pe care angajatorul o înregistrează și de care are obligația de a ține cont.

Salariata are numai două posibilități:

- încetarea contractului de muncă;
- rămânerea în activitate până la împlinirea vârstei de 65 de ani.

posibilități

Cu alte cuvinte, dacă salariața face cerere de rămânere în activitate numai până la împlinirea vârstei de 64 de ani, acest document are caracter obligatoriu pentru angajator numai parțial: acesta nu îi poate înceta contractul în prezent, dar la împlinirea de către salariață a vârstei de 64 de ani, contractul va înceta prin acordul părților, nu de drept.

Ce se va întâmpla dacă salariața nu respectă termenul de 30 de zile? Din formularea legiuitorului ar părea că salariața are de făcut numai cerere de menținere în activitate; dacă nu face această cerere sau nu respectă termenul de 30 de zile, contractul ar înceta automat. Deci, în absența cererii, putem înceta contractul? **Răspunsul este nu.**

#### SFATUL NOSTRU

Angajatorul va comunica salariatei care se apropie de vârsta de pensionare posibilitatea acesteia de a rămâne în activitate. Va solicita opțiunea în scris a acesteia privind încetarea sau continuarea contractului. Recomandăm să nu se emită decizie de încetare de drept în cazul niciunei salariate în absența unei astfel de declarații scrise privind opțiunea acesteia de a nu continua raportul de muncă.

De semnalat că, în practică, Casa de pensii refuză plata pensiei până la momentul în care salariața dovedește încetarea contractului de muncă. Apreciem că un astfel de refuz ar putea fi contestat în contencios administrativ, deoarece pensia este cuvenită nu pentru că o persoană nu mai are calitatea de salariat, ci deoarece ea îndeplinește condițiile de vârstă și stagiul de cotizare pentru pensionare.

Casa de  
pensii

Pe de altă parte, nu putem să nu observăm că se produce o discriminare în sens invers (anume, o discriminare a bărbaților), care nu pot nici să cumuleze pensia cu salariul până la împlinirea vârstei de 65 de ani. Totuși, atâta timp cât vârstele standard de pensionare rămân diferite în Legea pensiilor, dreptul la pensie se naște în continuare la momente diferite, în funcție de vârsta persoanei. Nicio modificare din Codul muncii nu

poate uniformiza acest regim juridic, ci doar modificarea Legii pensiilor nr. 263/2010 poate elimina efectiv discriminările.

Prin art. IV pct. 2<sup>1</sup> din O.U.G. nr. 96/2018, astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 93/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 354 din 8 mai 2019, a fost introdus alin. (4) în cuprinsul art. 56 din Codul muncii.

prelungirea  
contractului

Potrivit acestuia, **pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.**

Partea bună a acestei modificări legislative este aceea că a eliminat posibilitatea ca angajatorul să fie sancționat contravențional pentru muncă nedeclarată, pentru simplul motiv că a menținut în activitate un angajat, deși acesta îndeplinise deja condițiile de pensionare. Dacă ambele părți – angajator și salariat – doresc continuarea activității, atunci nu mai este necesară încheierea unui nou contract de muncă. Cel inițial va rămâne în ființă încă trei ani, dependent de acordul părților, putând fi prelungit an de an.

#### ATENȚIE!

De observat că, spre deosebire de cazul femeii care optează pentru menținerea în activitate până la 65 de ani, de această dată angajatorul nu are obligația de a accepta cererea salariatului. El o poate respinge, și atunci contractul încetează de drept la data împlinirii vârstei standard de pensionare, respectiv un an sau doi după aceea.

Dacă, după finele celor trei ani de prelungire, părțile doresc să continue raportul de muncă, va trebui încheiat un nou contract.

pensionarea  
femeilor

Menținerea în activitate peste vârsta standard de pensionare este posibilă și în cazul salariaților și în cazul salariatelor, deopotrivă. Textul legal nu face distincție între acestea. Totuși, **el acționează diferit pentru cele două sexe**. Astfel, momentul din care începe să curgă termenul de 3 ani este cel al vârstei standard de pensionare. În cazul bărbaților, acesta este de 65 de ani; deci ei vor putea fi menținuți în activitate până la 68 de ani. Femeile însă, chiar dacă au optat pentru rămânerea în activitate până la vârsta de 65 de ani, nu și-au modificat prin aceasta vârsta standard de pensionare. Deci considerăm că ele nu vor putea fi menținute până la 68 de ani, ci doar timp de maximum trei ani de la împlinirea propriei vârste standard de pensionare.

#### Exemplu

- *Vârsta standard de pensionare în cazul femeilor, în intervalul mai – iunie 2019, este de*
- *61 de ani și o lună. Aceasta înseamnă că o femeie va putea fi menținută în activitate pe*
- *baza cererii întocmite în baza art. 56 alin. (4) până la vârsta de 64 de ani și o lună.*

Ca urmare, nu există un interes practic pentru femei să se prevaleze de dispozițiile acestui text. Aceasta deoarece:

- oricum art. 56 alin. (4) le va permite continuarea activității până la împlinirea unei vârste mai reduse de cea de 65 de ani, la care le îndrituia art. 56 lit. c);
- cererea depusă în temeiul art. 56 alin. (4) depinde de acordul angajatorului, în timp ce opțiunea de continuare a activității până la vârsta de 65 de ani, formulată potrivit art. 56 lit. c) este obligatorie pentru angajator.

Ce se va întâmpla în ipoteza în care raportul de muncă continuă, dar salariatul nu a făcut nicio cerere în acest sens. Se va putea considera acoperită condiția cererii de prelungire prin faptul că salariatul lucrează, iar angajatorul îl acceptă la muncă (un **acord tacit** de prelungire)?

**Apreciem că da.** În condițiile caracterului consensual al contractului de muncă, chiar dacă o astfel de cerere nu a fost întocmită (deși este cu siguranță recomandabil ca ea să existe la dosarul salariatului), totuși art. 56 alin. (4) este aplicabil.

## II. Pensionarea pentru invaliditate

Din punct de vedere juridic, invaliditatea vizează persoanele care nu au împlinit vârsta standard de pensionare și se definește ca fiind pierderea totală sau a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă din cauza unor:

- accidente de muncă și boli profesionale, conform legii;
- neoplazii, schizofrenie și SIDA.

Potrivit art. 69 din Legea pensiilor nr. 263/2010, publicată în Monitorul Oficial nr. 852 din 20 decembrie 2010, în raport cu cerințele locului de muncă și cu gradul de reducere a capacității de muncă, invaliditatea este:

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

gradele de  
invaliditate

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

### **ATENȚIE!**

Numai invaliditatea de gradele I și II atrage încetarea de drept a contractului de muncă. În cazul invalidității de gradul III, contractul de muncă va continua, pentru jumătate de normă.

Într-adevăr, prin Decizia Curții Constituționale nr. 759/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 108 din 5 februarie 2018, textul potrivit căruia contractul de muncă încetează de drept la data comunicării deciziei de pensionare în cazul invalizilor de gradul III a fost declarat neconstituțional.

În mod eronat, atunci când a fost modificat art. 56 lit. c) din Codul muncii prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2018, nu s-a eliminat și această teză, deja declarată neconstituțională. Dar noi va trebui să ținem cont de Decizia Curții Constituționale și să nu încetăm de drept contractul de muncă al salariaților încadrați în gradul III de invaliditate.

- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă (art. 56 lit. d))**

Nulitatea reprezintă sancțiunea care lipsește de efecte juridice un contract de muncă încheiat cu nerespectarea prevederilor legale.

Codul muncii consacră atât posibilitatea anulării contractului prin hotărâre judecătorească, cât și prin acordul părților (art. 57 alin. (6)).

**e) Ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane nelegal concediate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare (art. 56 lit. e))**

#### Exemplu

- Ipoteza este următoarea: angajatorul concediază un salariat (salariatul 1), încadrând în
- locul său un alt salariat (salariatul 2). Salariatul 1 introduce acțiune în instanță prin care
- solicită să se constate nelegalitatea concedierii sale, precum și reintegrarea în fostul său
- loc de muncă. Instanța admite acțiunea și dispune reintegrarea salariatului 1. În acest
- moment însă va înceta automat contractul de muncă al salariatului 2, deoarece două
- persoane nu pot fi concomitent încadrate pe același loc de muncă.

**O precizare:** art. 80 alin. (2) din Codul muncii prevede că: „la solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere“. Rezultă că reintegrarea va fi dispusă numai dacă reclamantul (în exemplul de mai sus, salariatul 1) face cerere în acest sens.

În consecință, chiar dacă instanța a constatat nelegalitatea concedierii salariatului 1, contractul de muncă al salariatului 2 nu va înceta neapărat.

#### ATENȚIE!

În situația în care contractul individual de muncă a încetat de drept în acest temei, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.



Dacă angajatorul nu dispune de astfel de locuri de muncă vacante, acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit. Contractul de muncă încetează doar în cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul, precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă.

#### Problemă

Care va fi soarta contractului de muncă, în cazul în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de a-i propune salariatului trecerea pe un alt loc de muncă?

#### Răspuns

Dacă ar fi fost vorba despre o concediere, soluția în cazul neîndeplinirii acestei obligații ar fi fost nulitatea concedierii. De această dată însă este vorba despre o încetare de drept. Ca urmare, soluția o constituie validitatea încetării, dar cu obligarea angajatorului la plata de despăgubiri.

**f) În cazul în care salariatul nu solicită reintegrarea (art. 80 alin. (3))**

Dacă salariatul concediat solicită reintegrarea, instanța o va acorda, în condițiile în care a anulat concedierea, astfel încât contractul de muncă al noului ocupant al acelui post va înceta de drept (art. 56 lit. e)).

## 1. Reglementare

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial nr. 326 din 5 iunie 2013, modificată inclusiv prin Legea nr. 178/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 627 din 18 iulie 2018;
- Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 333 din 2 mai 2019.

Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, cu un număr de peste 50 de angajați, **precum și companiile private** cu un număr de peste 50 de angajați au posibilitatea:

- să identifice un angajat cărui să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- să angajeze un expert/tehnician în egalitate de șanse.

> 50 de  
salariați

După cum observăm, **desemnarea expertului în egalitate de șanse nu este obligatorie, ci este prevăzută de lege doar ca o facultate.** În cazul instituțiilor publice, angajarea unui astfel de expert va trebui să se realizeze în limita bugetului existent și aprobat pentru cheltuieli salariale anuale. În acest caz, la momentul previzionării bugetului pentru anul următor, angajatorul poate include bugetul necesar pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse.

## 2. Ce trebuie să facă responsabilul cu egalitatea de șanse și tratament?

Expertul/tehnicianul în egalitatea de șanse sau persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați:

- analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;
- formulează recomandări/observații/proponeri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea principiului confidențialității;
- propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;
- elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați;
- elaborează, fundamentează, evaluează și implementează programe și proiecte în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

atribuții

### Problemă

Persoana desemnată din rândul angajaților, ca expert în egalitate de șanse, ar putea refuza această însărcinare?

**Răspuns**

Apreciem că nu. Atribuțiile suplimentare vor fi introduse în fișa postului, ceea ce constituie o modificare a contractului de muncă. Și deși modificarea contractului presupune în general acordul salariatului, angajatorul va putea invoca de această dată:

desemnarea  
expertului

- pe de o parte, faptul că el urmărește astfel respectarea unor îndatoriri legale. De altfel, legea însăși folosește expresia „**să îi repartizeze**, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați” – de unde rezultă că nu e vorba despre rezultatul unei negocieri, ci de un act unilateral;
- pe de altă parte faptul că o astfel de modificare a fișei postului nu face parte dintre elementele care se pot modifica numai cu acordul salariatului, enumerate la art. 41 alin. (3) – a se vedea și tema M 40.

**3. Obligațiile angajatorilor**

În scopul prevenirii, combaterii și eliminării oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex și asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, angajatorii au următoarele obligații:



- 1) în cuprinsul regulamentelor interne ale unităților trebuie să introducă, în mod explicit, faptul că este interzisă discriminarea bazată pe criteriul de sex și să asigure informarea și luarea la cunoștință a prevederilor acestora de către toți angajații;

**Exemplu**

- Regulamentul intern va putea cuprinde următoarea prevedere:
- „În cadrul relațiilor de muncă, S.C.... respectă reglementările legislative în vigoare cu privire la respectarea demnității umane și nediscriminare, angajarea în cadrul firmei, formarea profesională, promovarea, aplicarea măsurilor disciplinare sau acordarea prestațiilor sociale nefiind condiționate de rasa, naționalitatea, religia, etnia, sexul sau orientarea sexuală, categoria socială sau categoria defavorizată, vârsta sau convingerile candidaților la un post sau ale angajaților.
- S.C.... păstrează confidențialitatea datelor ce privesc apartenența la rasă, naționalitatea, religia, etnia, sexul, orientarea sexuală, categoria socială, categoria defavorizată, vârsta sau convingerile foștilor sau actualilor salariați, precum și ale diverșilor candidați la posturile vacante, chiar dacă aceștia nu au fost angajați în cadrul firmei.
- În S.C..., egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:
- a) principiul legalității, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;
- b) principiul respectării demnității umane, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;
- c) principiul cooperării și al parteneriatului, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

- d) principiul transparenței, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;
- e) principiul transversalității, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

2) să fi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;



### Exemplu

- Pot fi folosite toate mijloacele de comunicare, cum ar fi: ședințe, reuniuni, comunicate, mesaje transmise prin e-mail sau postate pe rețelele de intranet, conturi ale entității deschise în diferite rețele de socializare, sms, inclusiv prin afișare în locuri vizibile prin intermediul unor panouri clasice sau electronice situate în interiorul/exteriorul clădirii.

3) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.



Informarea imediată a autorităților publice abilitate se realizează cu respectarea prevederilor Regulamentului general privind protecția datelor.

În vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, angajatorii trebuie să aplice următoarele măsuri de prevenire și acțiune:

a) elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire. Structura orientativă a acestei politici interne va cuprinde următoarele elemente:

- principii directoare;
- cadrul legal;
- scopul și domeniul de aplicare;
- hărțuirea la locul de muncă, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite;
- hărțuire sexuală, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite;
- măsuri preventive, cu detalierea posibilelor măsuri și sancțiuni care pot fi aplicate în cazul hărțuirii la locul de muncă;
- măsuri proactive, cu stabilirea rolului și responsabilităților concrete atât în sarcina angajatorului, cât și a salariaților:
- reguli de confidențialitate;
- măsuri preliminare privind soluționarea sesizărilor la nivelul angajatorului;
- modalitățile de soluționare a sesizărilor la nivelul angajatorului;
- stabilirea concluziilor privind analiza sesizărilor și a măsurilor dispuse la nivelul angajatorului;

politica internă

b) realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune,

măsuri

- asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;
- c) asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;
  - d) promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;
  - e) informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

#### 4. Contravenții și sancțiuni

Constituie contravenție și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 10.000 lei orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.



Constituie contravenție și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 10.000 lei modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor Legii nr. 202/2002 și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza. **O astfel de practică poartă numele de victimizare.**

Aceste prevederi se aplică în mod corespunzător membrilor organizației sindicale, reprezentanților salariaților sau oricărui alt salariat care au competența ori pot să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă. Așadar, ar putea fi sancționat contravențional însuși expertul în egalitate de șanse, dacă se face vinovat de nerespectarea prevederilor legale și a propriilor atribuții în domeniu.



Aceeași sancțiune contravențională este aplicabilă pentru nerespectarea tuturor celorlalte prevederi privind protecția împotriva discriminării, cuprinse în Legea nr. 202/2002.

**R**aporturile de muncă ale zilierilor sunt guvernate de:

- Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, republicată în Monitorul Oficial nr. 947 din 22 decembrie 2015, cu modificările ulterioare;
- Ordonanța de urgență nr. 26/2019 pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 309 din 19 aprilie 2019;
- Ordinul nr. 831/2015 al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice și al ministrului finanțelor publice pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 52/2011, publicată în Monitorul Oficial nr. 385 din 3 iulie 2015.

reglementare

## 1. Raportul de muncă dintre zilier și beneficiar

Raportul de muncă dintre zilier și beneficiar se stabilește prin acordul de voință al părților, fără încheierea, în formă scrisă, a unui contract individual de muncă. În baza acestui raport se presează activități cu caracter ocazional, adică activități care se desfășoară în mod întâmplător, sporadic sau accidental, care nu au caracter permanent. Acestor rapoarturi de muncă nu li se aplică Codul muncii.



Durata activității ocazionale care poate fi exercitată de zilieri este de minimum o zi, corespunzător cu 8 ore de muncă. Durata zilnică de executare a activității unui zilier nu poate depăși 12 ore.

### a) Zilierul

Zilierul este definit ca fiind persoana fizică, cetățean român sau străin, ce are capacitate de muncă și care desfășoară activități necalificate cu caracter ocazional, pentru un beneficiar, contra unei remunerații.



Pot desfășura activități necalificate cu caracter ocazional și cetățenii altor state sau apatrizii care au domiciliul sau, după caz, reședința în România, în condițiile legislației române.

O persoană poate desfășura activități ca zilier numai dacă a împlinit vârsta de cel puțin 16 ani. Fac excepție minorii cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani, care pot desfășura activitate ca zilieri numai cu acordul părinților sau al reprezentanților legali.

Lucrătorii minori, respectiv minorii în vârstă de cel puțin 15 ani și de cel mult 18 ani, desfășoară, ca zilieri, numai activități potrivite cu dezvoltarea lor fizică și cu aptitudinile de care dau dovadă, dacă astfel nu le sunt încălcate dreptul la dezvoltare fizică, mentală, spirituală, morală și socială, dreptul la educație, și nu le este periclitată starea de sănătate.

În plus, zilierul minor care are capacitatea de muncă va putea lucra 6 ore pe zi, dar nu mai mult de 30 de ore pe săptămână. Zilierul minor nu va efectua activitate în timpul nopții. Chiar dacă părțile convin un număr mai mic de ore de activitate, plata zilierului se va face pentru echivalentul a cel puțin 8 ore de muncă.

Zilierii au următoarele obligații în domeniul securității și sănătății în muncă:

- să își însușească și să respecte măsurile de prevenire și protecție stabilite de beneficiar;





- să utilizeze corect echipamentele de muncă puse la dispoziție de către beneficiar;
- să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii ale echipamentelor de muncă;
- să comunice imediat beneficiarului orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea zilierilor;
- să pună la dispoziția inspectorilor de muncă informațiile și documentele solicitate cu ocazia controlului.

#### b) Beneficiarul



Beneficiarul este persoana juridică, persoana fizică autorizată, întreprinderea individuală, întreprinderea familială, pentru care zilierul desfășoară activități necalificate cu caracter ocazional.

instituții  
publice

În general, nu pot avea calitatea de beneficiar instituțiile publice, dar legea exceptează, pentru anumite activități, serviciile de gospodărire comunală gestionate direct de consiliile locale și a grădinilor botanice din subordinea universităților, unitățile din subordinea Ministerului Tineretului și Sportului, Academia de Științe Agricole și Silvicultură „Gheorghe Ionescu – Șişești” și institutele, centrele și stațiunile de cercetare – dezvoltare aflate în subordinea sa, Institutul de Stat pentru Testarea și Înregistrarea Soiurilor aflate în subordinea Ministerului Agriculturii și Dezvoltării Rurale, precum și a oficiilor de studii pedologice și agrochimice județene, instituțiile publice autorizate să efectueze cercetări arheologice, respectiv universități, institute de cercetare, instituții cu profil muzeal.



Beneficiarul are următoarele drepturi:

- a) să stabilească activitățile pe care urmează să le desfășoare zilierul, locul executării activității și durata acesteia;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a lucrărilor.

Beneficiarul are următoarele obligații:

- a) să înființeze, să completeze și să transmită Registrul electronic de evidență a zilierilor conform metodologiei și modelului stabilite prin ordinul ministrului muncii și justiției sociale;
- b) să transmită Registrul electronic de evidență a zilierilor inspectoratului teritorial de muncă, zilnic, înainte de începerea activității de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu beneficiarul;
- c) să prezinte Registrul electronic de evidență a zilierilor organelor de control abilitate;
- d) să asigure informarea zilierului cu privire la activitatea pe care urmează să o presteze, precum și cu privire la drepturile și obligațiile sale;
- e) să plătească zilierului remunerația cuvenită, prin orice mijloc de plată admis de lege, la sfârșitul fiecărei zile.



În domeniul securității și sănătății în muncă, beneficiarul are următoarele obligații:

- a) să asigure securitatea și sănătatea în muncă a zilierilor;
- b) să asigure instruirea zilierului, înainte de începerea activității și/sau la schimbarea locului de muncă, cu privire la pericolele la care poate fi expus și la măsurile de prevenire și protecție pe care trebuie să le respecte;



- c) să solicite zilierilor asumarea pe propria răspundere, prin semnătură, că starea sănătății le permite desfășurarea activităților repartizate de beneficiar;
- d) să pună la dispoziție zilierilor echipamente de muncă adecvate, care nu pun în pericol securitatea și sănătatea acestora;
- e) să asigure, în mod gratuit, echipamente individuale de protecție adecvate activității desfășurate de zilieri;
- f) să comunice de îndată, către inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs, orice eveniment în care au fost implicați zilieri;
- g) să înregistreze accidentele de muncă suferite de zilieri în timpul activității.

Normele de aplicare a Legii nr. 52/2011, aprobate prin Ordinul nr. 831/2015, stabilesc măsuri energice de protecție a zilierilor și de asigurare a sănătății și securității în muncă a acestora.

Beneficiarul care nu își îndeplinește vreuna dintre obligațiile legale riscă o amendă de 6.000 lei.



## 2. Plata zilierilor

Pentru activitatea executată, zilierul are dreptul la o remunerație al cărei quantum se stabilește prin negociere directă între părți. Quantumul remunerației brute orare stabilite de părți nu poate fi mai mic decât valoarea/oră a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă la sfârșitul fiecărei zile de lucru sau la sfârșitul săptămânii.

Chiar dacă părțile convin un număr mai mic de ore de activitate, plata zilierului se va face pentru echivalentul a cel puțin 8 ore de muncă.

### *Exemplu*

- Zilierul va primi  $12,43 \text{ lei/oră} \times 8 = 99,44 \text{ lei/zi}$  minim/zi chiar dacă lucrează doar
- 1 oră.

### **Cum se impozitează aceste venituri?**

Conform art. 76 alin. (2) lit. r) din Codul fiscal, remunerația zilierilor reprezintă venituri asimilate salariilor impozitate cu cota de impozit de 10%. Deci, în primul rând, asupra remunerației zilierului se datorează **impozit pe venit în cotă de 10%**.

Totodată, asupra remunerației zilierului se datorează și **contribuția de asigurări sociale în cotă de 25%** începând cu veniturile lunii mai a anului 2019.

Calculul, plata și declararea contribuției de asigurări sociale datorată bugetului asigurărilor sociale de stat pentru veniturile realizate din activitatea realizată de zilieri sunt în sarcina beneficiarului.

Plata contribuției de asigurări sociale conferă zilierului calitatea de asigurat în sistemul public de pensii.

Dar activitatea desfășurată în calitate de zilier nu conferă acestuia calitatea de asigurat în sistemul public de sănătate și în sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale. Zilierul se poate însă asigura opțional în sistemul public de sănătate potrivit prevederilor art. 180 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal.

În situația producerii unui accident de muncă sau boală profesională, beneficiarul este obligat să asigure plata cheltuielilor aferente îngrijirilor medicale necesare.

asigurat

### 3. Durata activității

Activitatea nu se poate desfășura în regim de „plată cu ziua” în mod nelimitat. Dincolo de anumite limite, beneficiarul muncii zilierului va trebui să încheie cu acesta un contract de muncă. Ca urmare a modificărilor succesive ale Legii nr. 52/2011, un zilier:

- poate presta activități pentru același beneficiar pe o perioadă de maximum 90 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic. Prin excepție, în cazul zilierilor care prestează activități în domeniul agriculturii, creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier al ovinelor, bovinelor, cabalinelor, activități sezoniere în cadrul grădinilor botanice aflate în subordinea universităților acreditate, precum și în domeniul viticol, perioada nu poate depăși 180 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic;
- poate desfășura activități pentru același beneficiar maximum 25 de zile calendaristice în mod continuu;
- poate desfășura activitate pentru mai mulți beneficiari numai până la 120 de zile cumulate în decursul unui an calendaristic;
- prin excepție, zilierii care prestează activități în domeniul creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier al ovinelor, bovinelor, cabalinelor, activități sezoniere în cadrul grădinilor botanice aflate în subordinea universităților acreditate, precum și în domeniul viticol pot desfășura activitate în regim de „plată cu ziua” pentru un singur beneficiar sau pentru mai mulți, maximum 180 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic;
- zilierii care ocupă un loc de muncă în urma intermedierei realizate de o agenție acreditată potrivit Legii nr. 52/2011, cu modificările ulterioare, pot presta activități pentru același beneficiar pe o perioadă de maximum 180 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic.



Depășirea acestor limite atrage pentru beneficiar o amendă de 10.000 de lei. Dar și zilierul care lucrează în regim de „plată cu ziua” mai mult de 120 de zile (respectiv 180 de zile) cumulat, indiferent pentru câți beneficiari, poate fi amendat cu 500-2.000 lei.

### 4. Domenii de activitate

Sfera domeniilor în care se poate presta munca necalificată cu caracter ocazional a fost extinsă prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 26/2019. Astfel, în prezent, zilierii pot presta activitate ocazională în următoarele domenii prevăzute în Clasificarea activităților din economia națională:

- a) agricultură, vânătoare și servicii anexe – diviziunea 01;
- b) silvicultură, cu excepția exploatării forestiere – diviziunea 02;
- c) pescuit și acvacultură – diviziunea 03;
- d) activități de organizare a expozițiilor, târgurilor și congreselor – grupa 823;
- e) publicitate – grupa 731;
- f) activități de interpretare artistică – spectacole – clasa 9001, activități-suport pentru interpretarea artistică – spectacole – clasa 9002 și activități de gestionare a sălilor de spectacole – clasa 9004;
- g) creșterea și reproducția animalelor semidomesticite și a altor animale – clasa 0149;
- h) activități de alimentație (catering) pentru evenimente – diviziunea 5621;

- i) activități de întreținere peisagistică – plantarea, îngrijirea și întreținerea de parcuri și grădini, cu excepția facilității de locuit particulare – clasa 8130;
- j) restaurante – clasa 5610;
- k) baruri și alte activități de servire a băuturilor – clasa 5630;
- l) activități ale grădinilor zoologice, botanice și ale rezervațiilor naturale – clasa 9140.

### **ATENȚIE!**

Chiar dacă sfera domeniilor a fost extinsă, zilierii pot presta doar activități cu caracter ocazional. Activitățile cu caracter ocazional sunt activitățile care se desfășoară în mod întâmplător, sporadic sau accidental, care nu au caracter permanent.

## 5. Intermedierea între cererea și oferta de muncă zilieră

Intermedierea între cererea și oferta de muncă zilieră este activitatea prin care se realizează punerea în legătură a beneficiarilor cu zilierii, în vederea stabilirii de raporturi de muncă. Această activitate se realizează, pe teritoriul României, pe baza cererilor formulate de persoanele interesate să desfășoare activități ca zilieri și de persoanele interesate să beneficieze de munca unui zilier, de către agențiile de intermediere acreditate potrivit Criteriilor și procedurii de acreditare a agențiilor de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră, procedurii de acreditare și notificare, suspendare și retragere a acreditării, respectiv a dreptului de a presta servicii de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră și obligațiile agențiilor de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră acreditate, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.



Agențiile de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră pot fi:

- a) societăți înființate pe teritoriul României în condițiile Legii societăților nr. 31/1990, republicate, cu modificările și completările ulterioare, care au ca obiect de activitate „Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă” – cod CAEN 7810;
- b) societăți înființate în alte state membre ale Uniunii Europene sau în Spațiul Economic European, în baza legislației statului de origine, care au fost supuse sau nu, după caz, unei condiții de acreditare sau autorizare pentru prestarea de servicii de intermediere a muncii în statul respectiv și care se stabilesc cu caracter permanent în România sau prestează transfrontalier astfel de servicii pe teritoriul României, cu caracter temporar sau ocazional.

agenții de  
intermediere

Furnizorii de servicii de intermediere a muncii acreditați sau care au îndeplinit obligația de notificare a agenției pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, în condițiile prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 277/2002 privind aprobarea Criteriilor de acreditare a furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, pot presta servicii de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră din România, pe teritoriul României, fără a se supune acreditării

Furnizarea, fără acreditarea sau notificarea prevăzută de lege, după caz, de servicii de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră, se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, după cum necomunicarea datelor, informațiilor, precum și nepre-



zentarea 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, se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei.

### 6. Registrul de evidență a zilierilor



Beneficiarul are obligația să înregistreze, în Registrul de evidență a zilierilor, în ordine cronologică, toți zilierii cu care exercită activități cu caracter ocazional în baza prezentei legi. Registrul se întocmește zilnic, exceptând perioadele în care nu se apelează la serviciile zilierilor. Neînregistrarea zilierilor atrage o amendă de 6.000 lei.

Beneficiarul va înainta lunar, până cel târziu la data de 5 a fiecărei luni, către inspectoratul teritorial de muncă unde își are sediul, un extras al Registrului de evidență a zilierilor conținând înregistrările din luna precedentă. Transmiterea extrasului se poate face și pe suport electronic, după caz.

La data de 20 decembrie 2019 se înființează Registrul electronic de evidență a zilierilor, ca singura modalitate de transmitere a datelor privind evidența zilierilor. Sistemul informatic aferent Registrului electronic de evidență a zilierilor se achiziționează de Inspectoratul Muncii, în condițiile legii. Metodologia de întocmire și transmitere a registrului electronic de evidență a zilierilor, precum și înregistrările care se efectuează în acesta se stabilesc prin ordin al ministrului muncii și justiției sociale, în termen de 60 de zile de la înființarea registrului electronic de evidență a zilierilor.

Registru  
electronic

### 7. Acreditarea agențiilor de intermediere a muncii zilierilor

Potrivit art. 132 din Legea zilierilor nr. 52/2011, introdus prin Legea nr. 86/2018, activitatea de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră se realizează de către agențiile de intermediere acreditate, potrivit criteriilor și unei proceduri ce urmează să fie aprobate prin hotărâre a Guvernului. În baza acestei dispoziții a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 92/2019 pentru aprobarea Criteriilor și a procedurii de acreditare a agențiilor de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră, publicată în Monitorul Oficial nr. 151 din 26 februarie 2019.

reglementare

Hotărârea reglementează criteriile de acreditare a agențiilor de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră, procedura de acreditare și notificare, suspendare și retragere a acreditării, respectiv a dreptului de a presta servicii de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră și obligațiile agențiilor de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră acreditate.

Se supun obligației de acreditare:

- a) societățile înființate pe teritoriul României în condițiile Legii societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care au ca obiect de activitate Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă – cod CAEN 7810;
- b) societățile înființate în alte state membre ale Uniunii Europene sau în Spațiul Economic European, în baza legislației statului de origine și care se stabilesc cu caracter permanent în România, pentru care, pentru prestarea de servicii de intermediere a

cine se  
acreditează?

muncii, nu a fost necesară obținerea unei acreditări sau autorizări, în cazul prestării în România de servicii de intermediere.

cine se  
acreditează?

În vederea acreditării, societățile care solicită acreditarea ca agenții de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră trebuie să îndeplinească următoarele criterii:

- a) să aibă ca obiect de activitate Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă – cod CAEN 7810;
- b) să dispună de baza materială pentru realizarea serviciilor de intermediere;
- c) cel puțin 25% din personalul cu atribuții în prestarea serviciilor de intermediere să aibă studii superioare în una dintre specialitățile psihologie, pedagogie, drept, precum și experiență de minimum 2 ani în domeniul medierii muncii.

Acreditarea societăților se realizează de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (A.N.O.F.M.), prin agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București.

În vederea obținerii acreditării, aceste societăți vor depune la agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, în a cărei rază teritorială respectivele societăți își au sediul, o cerere însoțită de următoarele documente:

- a) certificat de înregistrare emis de Oficiul Național al Registrului Comerțului, în copie certificată;
- b) actul constitutiv din care să rezulte că obiectul de activitate cuprinde Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă – cod CAEN 7810;
- c) acte doveditoare sau declarație pe propria răspundere a reprezentantului legal al societății solicitante, din care să rezulte că aceasta:
  - (i) nu a săvârșit infracțiuni în România sau, după caz, în statul de proveniență în legătură cu serviciile de intermediere a muncii;
  - (ii) nu se află în România ori, după caz, în statul de proveniență în situația de insolvență, în procedură de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, dizolvare, lichidare sau administrare specială;
  - (iii) nu are activitățile prin care asigură acordarea serviciilor de intermediere a muncii suspendate ori restricții asupra acestora;
  - (iv) nu există hotărâri judecătorești definitive de condamnare a societății în legătură cu încălcarea legislației privind prestarea serviciilor de intermediere a muncii sau că nu se află în alte situații similare reglementate de lege;
- d) documente care atestă situația juridică a spațiului în care prestează serviciile de intermediere, în copie certificată;
- e) declarație care conține informații privind baza materială de care dispune;
- f) documente care atestă că cel puțin 25% din personalul cu atribuții în prestarea serviciilor de intermediere să aibă studii superioare în una dintre specialitățile psihologie, pedagogie, drept, precum și experiență de minimum 2 ani în domeniul medierii muncii. Aceste documente se atașează în copie certificată. Experiența în domeniul serviciului de mediere a muncii se atestă prin curriculum vitae – model european.

documentație

Pe baza documentelor depuse sau transmise, agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, va evalua îndeplinirea criteriilor de acreditare și va soluționa cererea în termen de **30 de zile calendaristice de la data înregistrării documentației complete**. Acest termen poate fi prelungit o singură dată, pentru o perioadă de maximum 15 zile calendaristice, fără a afecta prin această prelungire valabilitatea do-



cumentelor depuse inițial. Prolungirea termenului, precum și durata acestei prelungiri se motivează în mod corespunzător de către agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, și se notifică societății solicitante înainte de expirarea termenului inițial.

În cazul în care societățile care solicită acreditarea nu îndeplinesc criteriile de acreditare sau documentația depusă este incompletă, cererile de acreditare se resping prin decizii motivate emise de directorii executivi ai agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București, care se comunică respectivelor societăți, însoțită de documentația depusă.

#### **Acreditarea societăților se acordă pe perioadă nedeterminată.**

Societățile acreditate au următoarele obligații:

- a) să presteze serviciile de intermediere în condițiile prevăzute de Legea nr. 52/2011;
- b) să trateze clienții fără discriminare;
- c) să asigure confidențialitatea datelor și informațiilor despre clienți și să permită accesul acestora la datele personale;
- d) să permită accesul personalului cu atribuții de control al agențiilor pentru ocuparea forței de muncă;
- e) să dețină o bază de date privind persoanele fizice, cetățeni români sau străini;
- f) să informeze agenția pentru ocuparea forței de muncă care a acordat acreditarea sau care a fost notificată, după caz, în maximum 10 zile calendaristice de la data producerii oricăror modificări;
- g) să comunice A.N.O.F.M., la termenele, cu periodicitatea și în forma solicitată sau stabilită potrivit prevederilor legale, toate datele și informațiile necesar.



**Suspendarea acreditării** poate fi dispusă de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, la solicitarea expresă a agențiilor de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră sau dacă se constată de către personalul cu atribuții de control din cadrul acestor instituții, în urma efectuării controlului prin sondaj sau, după caz, a controlului inopinat, ca urmare a unei sesizări cu privire la existența unor fapte de încălcare a legii, următoarele:

suspendare

- a) nu mai sunt îndeplinite criteriile de acreditare;
- b) nu s-au respectat obligațiile legale enunțate mai sus.

Acreditarea societăților **poate fi retrasă** de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, **la expirarea a 60 de zile calendaristice** de la dispunerea suspendării acreditării, dacă respectivele societăți nu fac dovada înlăturării cauzelor pentru care s-a dispus suspendarea. Societățile cărora li s-a retras dreptul de prestare a serviciilor de intermediere și care intenționează să presteze în continuare aceste servicii au obligația de a realiza o nouă notificare a agenției pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București.



**Contestația administrativă** împotriva acestor decizii sau a dreptului de prestare a serviciilor de intermediere conferit în baza notificării se depune în termen de 30 de zile de la data comunicării, la A.N.O.F.M. Societățile nemulțumite de răspunsul primit în urma soluționării contestației administrative sau care nu au primit răspuns în termenul de 30 de zile de la data înregistrării acestei contestații se pot adresa instanței de contencios competente, în condițiile și termenele prevăzute de Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

