

EDITORIAL

Primul serviciu de consultanță online al departamentului HR din România

Pentru mine, în calitate de coordonator al www.portalcodulmuncii.ro, serviciul de consultanță reprezintă o foarte utilă sursă de informații privind subiectele dvs. de interes. Deciziile luate azi de guvernanți s-ar putea ca mâine să nu mai fie valabile. Știu, nu vă miră.

Și totuși trebuie să vă conformați, trebuie să le faceți față. Ori de câte ori apare o modificare legislativă al cărei mod de aplicare nu este tocmai clar, acest lucru se vede imediat în întrebările primite în portal.

Dreptul muncii înseamnă cu mult mai mult decât a cunoaște prevederile legislației. Acestea sunt adesea ramificate, stufoase, proliferate în numeroase acte normative.

Legislația nu răspunde nici pe departe problemelor practice cu care ne confruntăm în perimetrul raporturilor de muncă. Aveți nevoie deci, la orice oră din zi sau din noapte, de cineva care să vă ajute în aplicarea corectă a legii. Vă recomandăm cu încredere serviciul de consultanță online: www.portalcodulmuncii.ro.

Cei mai mulți dintre abonații noștri, care ne adresează întrebări, cunosc deja prevederile legii.

Ei nu au nevoie de răspunsuri care să semene cu cele pe care le pot primi de la inspectoratul de muncă – o simplă re-povestire a normelor legale, într-un limbaj „de lemn”. Au nevoie de răspunsuri acolo unde legea nu prevede nimic, este contradictorie ori ambiguă.

Și exact asta încercăm să facem, cu fiecare răspuns. De altfel, după cum veți constata, prezentul newsletter cuprinde studii de caz din www.portalcodulmuncii.ro cu răspunsuri de dincolo de normele juridice.

Firește, pornim de la dispozițiile legale, pe care de fiecare dată căutăm a le respecta întocmai. Dar ne ocupăm mai ales de multiplele probleme care, deși vitale pentru fiecare dintre noi, par a scăpa din vedere legiuitorului.

Noi vă promitem că vă vom scrie mereu ce s-a schimbat și cum vă afectează acest lucru. Pentru că legislația muncii este cea care contează în activitatea noastră zilnică de la birou.

Gabriela Diță
Consilier juridic

Sumar

Resurse umane

Prestarea activităților în străinătate.
Locul muncii. Pontaj ➤ pag. 2

Salarizare

Cumulul pensiei cu salariul ➤ pag. 3

Pensii

Pensia pentru limită de vârstă ➤ pag. 3

Contract de muncă

Repausul săptămânal.
Durata timpului de muncă ➤ pag. 4

Șomaj

Condiții pentru a beneficia de
indemnizația de șomaj ➤ pag. 5

Concedii

Concediu fără plată. Durata maximă.
Înregistrarea suspendării în ReviSal ➤ pag. 7

Acest newsletter vă oferă cele mai importante studii de caz pe care le puteți găsi în www.PortalCodulMuncii.ro. Abonați-vă ACUM la PortalCodulMuncii pentru a avea acces la o impresionantă bază de date cu peste 17.500 de întrebări și răspunsuri și pentru a beneficia de consultanță personalizată gratuită timp de 1 an de zile.



RESURSE UMANE

Prestarea activității în străinătate. Locul muncii. Pontaj

Întrebare:

Cum întocmesc pontajul?

Am înființat o societate cu profil de construcții, am încheiat un contract de execuție lucrări pe o perioadă de o lună și o săptămână cu o societate din străinătate și am angajat personal. Lucrările executate se decontează prin bancă, pe bază de factură. Întrucât angajarea personalului s-a făcut pentru executarea acestor lucrări, în Contractul individual de muncă am trecut că activitatea se va desfășura în diverse locuri, neexistând un loc de muncă fix.

Societatea din străinătate nu a trimis niciun document prin care să ne solicite personalul. Societatea noastră plătește transportul, cazarea și diurna. Beneficiarul asigură echipamentul de lucru și protecție.

Vă rog să-mi spuneți cum încadrez acest personal: ca fiind în delegație sau detașare? Cine întocmește și vizează pontajul? Este suficient numai C.I.M. cu clauză de mobilitate sau trebuie întocmit și un act adițional, în care să specific locul de muncă exact? Sau ce îmi lipsește ca să nu încălcăm legea?

De asemenea, poate să existe un interval de 2-3 săptămâni între contractele încheiate cu beneficiarul nostru, timp în care personalul fie rămâne acolo, fie se întoarce în țară? Cum pot plăti acest personal în această perioadă?

Răspuns:

Potrivit art. 17 alin. (3) lit. b) coroborat cu alin. (4) din Codul muncii, republicat, în contractul individual de muncă al salariatului se înscrie, ca element obligatoriu, locul muncii sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri.

Prin urmare, distingem două situații:

- stabilirea în CIM a unui loc de muncă fix, situație în care salariatul își va desfășura activitatea la acest loc de muncă;
- posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri, situație în care în CIM nu este prevăzut un loc de muncă fix.

În modelul-cadru al contractului individual de muncă, aprobat prin O.M.M.S.S. nr. 64/2003, astfel cum a fost modificat ulterior prin O.M.M.F.P.S. nr. 1.616/2011 la lit. D. Locul de muncă trebuie prevăzută una dintre cele două opțiuni prevăzute la pct. 1, respectiv pct. 2:

1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului
2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:

Așadar, dacă salariatul trebuie să își desfășoare munca în mai multe locații, într-adevăr nu are un loc de muncă fix și, prin urmare, se vor putea înscrie la lit. D, pct. 2 din CIM locurile de muncă unde salariații își vor desfășura efectiv activitatea.

Apreciem însă că aceste locuri de muncă trebuie să fie locuri organizate ale angajatorului, ceea ce înțelegem că, în fapt, în situația expusă nu se întâmplă.

Astfel, în situația expusă, soluția corectă este angajarea salariaților cu un loc de muncă fix și delegarea acestora pentru executarea lucrărilor de construcții.

Actul juridic care stă la baza delegării într-un stat străin apreciem că este actul adițional la contractul individual de muncă în care vor fi prevăzute cel puțin elementele indicate la art. 18 din Codul muncii, precum și alte drepturi și obligații ale părților ce se stabilesc prin negociere.

În acest sens, art. 18 alin. (1) din Codul muncii stabilește că în cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 17 alin. (3), precum și informații referitoare la:

- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;
- e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

La alin. (2) al aceluiași articol se prevede ca informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

Așadar, în actul adițional încheiat trebuie incluse în mod obligatoriu toate aceste elemente.

Pontajul trebuie să reflecte situația faptică, respectiv prestarea activității, concediu de odihnă, concediu medical, concediu fără plată etc.

Gabriela Diță – consilier juridic



SALARIZARE

Cumulul pensiei cu salariul

Întrebare:

Avem un angajat pensionar care încă lucrează la societate. Este sau nu legal? Menționez că are decizia de pensionare la limita de vârstă din anul 2001, iar noi ca societate l-am angajat în anul 2006. Vă rog să mă informați ce este de făcut în acest caz, pentru ca societatea să fie în deplină legalitate.

Răspuns:

Pensionarul la limita de vârstă poate cumula pensia cu salariul. Pensionarul care obține venituri ca urmare a unui raport de muncă în temeiul unui contract de muncă datorează la bugetul de stat atât contribuția la bugetul asigurărilor sociale de stat, cât și contribuția la asigurările sociale de sănătate. Încheind un nou contract individual de muncă, pensionarii redevin contribuabili în sistemul public de pensii, având dreptul la recalcularea pensiei și obligația plății contribuției la sistemul asigurărilor sociale.

Așadar, persoana care, după pensionare, continuă să desfășoare o activitate în baza unui contract individual de muncă este obligată să plătească contribuția la sistemul asigurărilor sociale, angajatorul având obligația să rețină, să calculeze și să vireze contribuția individuală.

De asemenea, angajatorul are obligația să vireze contribuția angajatorului la sistemul asigurărilor sociale în funcție de condițiile de muncă în care își desfășoară activitatea salariatul. În sistemul asigurărilor pentru șomaj, asigurații pot fi cetățenii români care sunt încadrați în muncă sau realizează venituri în România, în condițiile legii, cu excepția persoanelor care au calitatea de pensionari, în conformitate cu dispozițiile art. 18 alin. (2) din Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare.

Așadar, în privința contribuției la sistemul asigurărilor pentru șomaj, persoana care are în același timp calitatea de pensionar nu datorează contribuție la șomaj. Astfel cum prevede art. 257 alin. (3) din Legea nr. 95/2006, contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate se calculează asupra tuturor veniturilor în cazul persoanelor care realizează venituri din salarii și venituri din pensii, indiferent de nivelul pensiei.

Avantajele cumulului pensiei cu salariul constă în recalcularea pensiei și mărirea punctului de pensie.

Rodica Măntescu – consilier juridic



PENSII

Pensia pentru limită de vârstă

Întrebare:

În ce situație se poate pensiona o persoană pentru limită de vârstă?

Răspuns:

Potrivit art. 52 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, pensia pentru limită de vârstă se cuvine persoanelor care îndeplinesc, cumulativ, la data pensionării, condițiile privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare sau în specialitate, după caz.

Vârsta standard de pensionare este de 65 de ani pentru bărbați și 63 de ani pentru femei. Atingerea acestei vârste se realizează prin creșterea vârstelor standard de pensionare, conform eșalonării prevăzute în anexa nr. 5.

Stagiul minim de cotizare este de 15 ani, atât pentru femei, cât și pentru bărbați. Atingerea acestui stagiul se realizează prin creșterea stagiului minim de cotizare, conform eșalonării prevăzute în anexa nr. 5.

Stagiul complet de cotizare este de 35 de ani, atât pentru femei, cât și pentru bărbați. Atingerea acestui stagiul se realizează prin creșterea stagiului complet de cotizare, conform eșalonării prevăzute în anexa nr. 5.

Persoanele care au realizat stagiul complet de cotizare au dreptul la pensie pentru limită de vârstă, cu reducerea vârstelor standard de pensionare, după cum urmează:

a) conform tabelului nr. 1, în situația persoanelor care au realizat stagii de cotizare în condiții deosebite de muncă;

a¹) conform tabelului nr. 1¹, în situația persoanelor care au realizat stagii de cotizare în grupa I de muncă, potrivit legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001, cu excepția celor realizate în activitățile care, conform prevederilor art. 30 alin. (1), sunt încadrate în condiții speciale;

b) conform tabelului nr. 2, în situația persoanelor care au realizat stagii de cotizare în locurile de muncă încadrate în alte condiții de muncă prevăzute la art. 29 alin. (2) și în condiții speciale prevăzute la art. 30 alin. (1);

c) cu câte 6 luni, pentru fiecare an de privare de libertate, de deportare în străinătate, după data de 23 august 1944, și/sau de prizonierat, în situația persoanelor cărora le-au fost stabilite drepturi privind vechimea în muncă, în condițiile prevăzute la art. 1 alin. (1) lit. a)-c) și la alin. (2) din Decretul-lege nr. 118/1990, republicat.

Gabriela Diță – consilier juridic



CONTRACT DE MUNCĂ

Repausul săptămânal. Durata timpului de muncă

Întrebare:

Pe anumite linii de producție va fi necesar să se lucreze 6 zile din 7 sau 7 zile din 7. Vă rog să ne spuneți care este procedura legală pe care trebuie să o respectăm (sporul ce trebuie plătit, dacă trebuie să acordăm 2 zile consecutive de weekend ca repaus și de câte ori pe lună, dacă este necesar consultarea sindicatului pentru acest mod de lucru etc.). Menționăm că nu dorim să acoperim acest necesar de activitate cu ore suplimentare, ci prin creșterea numărului de salariați și respectarea prevederilor legale privind timpul de muncă și repausul săptămânal.

Răspuns:

Potrivit art. 137 alin. (1) din Codul muncii, republicat, repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbătă și duminică.

Indiferent de modalitatea de organizare a timpului de lucru salariații au dreptul la acordarea în natură a repausului săptămânal în două zile consecutive din cadrul săptămânii.

În două situații prevăzute de art. 137 alin. (2) din Codul muncii, republicat, repausul săptămânal se poate acorda în alte zile decât sâmbătă și duminică:

- a) în cazul în care ar prejudicia interesul public;
- b) în cazul în care ar prejudicia desfășurarea normală a activității.

În aceste situații, repausul săptămânal poate fi acordat în alte zile consecutive decât sâmbătă și duminică și precizate în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern, în conformitate cu dispozițiile art. 137 alin. (2) din Codul muncii, republicat.

Zilele de repaus săptămânal pot fi acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților, situație în care salariații au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2) (150%).

Prin urmare, pentru munca prestată în zilele de sâmbătă și duminică, angajatorul trebuie să acorde salariatului alte două zile libere consecutive, precum și sporul la salariu în cuantumul și în condițiile negociate prin contractul colectiv de muncă sau prin contractul individual de muncă.

Așadar, dacă cele două zile de repaus săptămânal nu sunt acordate sâmbătă și duminică, ci în alte două zile consecutive, salariatul trebuie să beneficieze de un spor la salariu stabilit prin

contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă. Cuantumul sporului nu este prevăzut de lege, ci este stabilit de părți prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

În concluzie, repausul săptămânal se acordă întotdeauna în natură, de regulă sâmbătă și duminică, iar dacă acordarea în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul se poate acorda și în alte zile TOT CONSECUTIVE, care vor fi stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern, situație în care salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

Însă dacă angajatorul nu dorește încărcarea programului pentru salariații existenți poate angaja personal nou cu muncă doar în weekend. Pentru acest personal angajat cu desfășurarea activității numai în weekend, timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, adică se află concret la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile impuse prin contractul de muncă. Regula generală de repartizare a timpului de muncă este reglementată de art. 113 alin. (1) Codul muncii.

Astfel, repartizarea normală a timpului de muncă săptămânal se face în mod egal, 8 h/zi, 40 h/săptămână (art. 113 alin. (1) din Codul muncii).

Alin (2) al aceluiași articol prevede că, în funcție de specificul unității angajatoare, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 h/săptămână. Având în vedere că salariații urmează a desfășura activitate în două zile consecutive trebuie respectate și dispozițiile art. 115. alin. (2) din Codul muncii (durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.) Astfel, salariații vor putea lucra 11 ore sâmbătă și 12 ore duminică.

Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal va fi stabilit prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în cazul lipsei acestuia, prin regulamentul intern.

Repartizarea inegală a timpului de muncă poate funcționa doar dacă a fost expres prevăzută și în contractul individual de muncă (art. 116 alin. (2) Codul muncii).

Astfel, repartizarea inegală a timpului de lucru se face cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână (numărul total al orelor lucrate în intervalul unei săptămâni (luni-duminică) să nu depășească 40) și cu respectarea prevederilor privind repausul săptămânal (art 137 din Codul muncii).

Concret, vor fi încheiate contracte de muncă cu timp parțial cu timp inegal de lucru, după un program desfășurat în zilele de sâmbătă pentru cel mult 11 ore și duminică pentru maximum 12 ore cu respectarea repausului săptămânal în zilele de joi și vineri. Paragraful H. alin. (1) lit. a) – Repartizarea programului de lucru inegal se face după cum urmează: sâmbătă 11 ore; duminică 12 ore.

Gabriela Diță – consilier juridic

ȘOMAJ

Condiții pentru a beneficia de indemnizația de șomaj

Întrebare:

În cazul în care am lucrat cu CIM cu 8 h/zi din 2007 la o firmă, iar în 14 aug. 2014 mi-am dat demisia, angajându-mă la altă firmă începând cu 15 aug. 2014 cu un CIM cu timp parțial de 2 h/zi, unde lucrez în prezent, dar am primit preaviz ca de la 01 nov. 2014 îmi va înceta contractul, în aceste condiții beneficiaz de șomaj, chiar dacă de la vechiul loc de muncă mi-am dat demisia, iar la actualul nu o să am decât 2 luni și jumătate?

Răspuns:

Potrivit art. 17 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, în vederea stabilirii dreptului de indemnizație de șomaj, șomerii sunt persoanele care se pot găsi în una dintre următoarele situații:

- a) le-au încetat raporturile de muncă din motive neimputabile lor;
- b) le-au încetat raporturile de serviciu din motive neimputabile lor;
- c) le-a încetat mandatul pentru care au fost numiți sau aleși, dacă anterior nu au fost încadrați în muncă sau dacă reluarea activității nu mai este posibilă din cauza încetării definitive a activității angajatorului;
- d) a expirat durata pentru care militarii au fost angajați pe bază de contract sau li s-a desfășurat contractul din motive neimputabile lor;
- e) le-a încetat raportul de muncă în calitate de membru cooperant, din motive neimputabile lor;
- f) au încheiat contract de asigurare pentru șomaj și nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință, în vigoare;
- g) au încetat activitatea ca urmare a pensionării pentru invaliditate și care, ulterior, au redobândit capacitatea de muncă și nu au reușit să se încadreze în muncă;
- h) le-au încetat raporturile de muncă sau de serviciu din motive neimputabile lor, în perioada de suspendare a acestora, potrivit legii;
- j) reintegrarea în muncă, dispusă prin hotărâre judecătorească definitivă, nu mai este posibilă la unitățile la care au fost în-

cadrate în muncă anterior, din cauza încetării definitive a activității, sau la unitățile care au preluat patrimoniul acestora;

k) le-a încetat activitatea desfășurată exclusiv pe baza convenției civile.

Sunt asimilate șomerilor persoanele aflate în situațiile prevăzute la art. 16 lit. b) dacă îndeplinesc următoarele condiții:

- a) sunt absolvenți ai instituțiilor de învățământ, în vârstă de minimum 16 ani, care într-o perioadă de 60 de zile de la absolvire nu au reușit să se încadreze în muncă potrivit pregătirii profesionale;
- b) sunt absolvenți ai școlilor speciale pentru persoane cu handicap în vârstă de minimum 16 ani, care nu au reușit să se încadreze în muncă potrivit pregătirii profesionale.

Prin motive neimputabile, în sensul art. 17 alin. (1) din lege, se înțelege:

- a) încetarea raportului de muncă în temeiul art. 56 lit. b), e), f), h) și j), art. 61 lit. c) și d), art. 65 alin. (1), art. 94 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- b) încetarea raportului de muncă la inițiativa angajatorului, prin notificare scrisă, în temeiul art. 31 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- c) încetarea de drept a raportului de muncă al asistentului personal al persoanei cu handicap grav în cazul decesului persoanei cu handicap grav, în temeiul art. 39 alin. (4) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările ulterioare;
- d) încetarea raportului de serviciu în temeiul art. 98 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția cazului în care funcționarul public nu mai îndeplinește condiția prevăzută la art. 54 lit. a) din aceeași lege;
- e) încetarea raportului de serviciu în temeiul art. 98 alin. (1) lit. e) și h) și art. 99 alin. (1) din Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- f) încetarea contractului soldaților și gradaților voluntari angajați pe bază de contract când sunt clasați «inapt pentru serviciu militar» sau «apt limitat» de către comisiile de expertiză medico-militară;
- g) încetarea contractului soldaților și gradaților voluntari angajați pe bază de contract, pentru motive sau nevoi ale Ministerului Apărării Naționale și ale Ministerului Administrației și Internelor;
- h) încetarea contractului soldaților și gradaților voluntari angajați pe bază de contract care nu mai îndeplinesc condițiile specifice, stabilite prin ordin al ministrului apărării naționale, respectiv al ministrului administrației și internelor, pentru ocuparea funcției;



- i) încetarea contractului soldaților și gradaților voluntari angajați pe bază de contract ca urmare a retragerii avizului de securitate specific clasei sau nivelului de secretizare a informațiilor la care urmează să aibă acces de către autoritățile competente;
- j) încetarea contractului soldaților și gradaților voluntari la expirarea termenului contractului, în situația în care nu sunt posibilități de reînnoire, din cauza reducerii funcțiilor ca urmare a desființării, restructurării sau a dislocării unității, precum și în situația în care una dintre părți nu mai optează pentru reînnoirea contractului;
- k) încetarea contractului soldaților și gradaților voluntari la împlinirea limitei de vârstă în serviciu, stabilită prin ordin al ministrului apărării naționale.

Atragem atenția asupra faptului că, în prezent, articolele din Codul muncii au suferit modificări după republicare.

Așadar, față de informațiile furnizate de dvs., apreciem că se va putea observa că articolul 55 lit. b) nu face parte dintre reglementările precizate în motive neimputabile salariatului, însă concedierea salariatului pentru motivele menționate mai sus se înscrie în situațiile considerate a fi motive neimputabile salariatului.

Totodată precizăm că, potrivit art. 34 din Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, șomerii prevăzuți la art. 17 alin. (1) beneficiază de indemnizație de șomaj dacă îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- a) au un stagiu de cotizare de minimum 12 luni în ultimele 24 de luni premergătoare datei înregistrării cererii;
- b) nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință, în vigoare;
- c) nu îndeplinesc condițiile de pensionare, conform legii;
- d) sunt înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă în a căror rază teritorială își au domiciliul sau, după caz, reședința, dacă au avut ultimul loc de muncă ori au realizat venituri în acea localitate.

La stabilirea perioadei de 24 de luni, prevăzută la alin. (1) lit. a), nu se iau în calcul:

- a) perioada de suspendare a raporturilor de muncă sau de serviciu, cu excepția perioadei de incapacitate temporară de muncă în care plata indemnizației se suportă de unitate, conform legii;
- b) perioada de pensionare pentru invaliditate, dacă aceasta nu depășește 12 luni, pentru persoanele prevăzute la art. 17 alin. (1) lit. g);
- c) perioada cuprinsă între data suspendării raporturilor de muncă sau de serviciu și data încetării motivului pentru care acestea au fost suspendate, pentru persoanele prevăzute la art. 17 alin. (1) lit. h);
- d) perioada cuprinsă între data încetării raporturilor de muncă

sau de serviciu și data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare în muncă, dacă această perioadă nu depășește 12 luni, pentru persoanele prevăzute la art. 17 alin. (1) lit. j).

Pentru persoanele încadrate cu contract individual de muncă cu timp parțial, stagiul de cotizare prevăzut la alin. (1) lit. a) se stabilește proporțional cu timpul efectiv lucrat, prin cumularea stagiilor realizate în baza contractelor individuale de muncă cu timp parțial.

În concluzie, în speța menționată de dvs. apreciem că, la acest moment, contează doar să dețineți stagiul de cotizare de 12 luni în ultimele 24 premergătoare datei înregistrării cererii, iar motivul concedierii să fie unul dintre cele menționate la art. 17 din lege, respectiv încetarea raporturilor de muncă să nu fie din motive imputabile salariatului. Așadar, temeiul încetării primului raport de muncă menționat, respectiv prin demisie, nu are relevanță în prezent.

În ceea ce privește indemnizația de șomaj precizăm că aceasta se acordă șomerilor prevăzuți la art. 17 alin. (1), pe perioade stabilite diferențiat, în funcție de stagiul de cotizare, după cum urmează (art. 39 din lege):

- a) 6 luni, pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin un an;
- b) 9 luni, pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin 5 ani;
- c) 12 luni, pentru persoanele cu un stagiu de cotizare mai mare de 10 ani.

Cuantumul indemnizației de șomaj este o sumă acordată lunar și în mod diferențiat, în funcție de stagiul de cotizare, după cum urmează:

- a) 75% din valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data stabilirii acestuia – în prezent 500 lei – pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin un an;
- b) suma prevăzută la lit. a) la care se adaugă o sumă calculată prin aplicarea asupra mediei salariului de bază lunar brut pe ultimele 12 luni de stagiu de cotizare a unei cote procentuale diferențiate în funcție de stagiul de cotizare.

Cotele procentuale diferențiate în funcție de stagiul de cotizare sunt:

- a) 3% pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin 3 ani;
- b) 5% pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin 5 ani;
- c) 7% pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin 10 ani;
- d) 10% pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin 20 de ani.

Adriana Nedu – consilier juridic



CONCEDII

Concediu fără plată. Durata maximă. Înregistrarea suspendării în ReviSal

Întrebare:

Un salariat dorește să facă cerere de suspendare CIM pentru concediu fără plată pentru trei luni. Care este perioada maximă pentru care se poate face cerere de concediu fără plată și ce documente sunt necesare pentru înregistrarea în ReviSal?

Răspuns:

Concediul fără plată se acordă numai la cererea salariatului.

Potrivit art. 153 din Codul muncii, pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată. Concediul fără plată se acordă de către angajator salariatului, în baza acordului de voință al părților.

Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern (art. 153 alin. (2) din Codul muncii). Așadar, durata maximă a concediului fără plată este cea negociată de părți în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate iar în lipsa acestuia este valabilă reglementarea din regulamentul intern.

Acordul părților se realizează în momentul în care salariatul a formulat cererea și angajatorul a aprobat-o. Astfel, sintagma poate are în vedere dreptul salariatului la concediu fără plată și acordul angajatorului.

Însă din moment ce angajatorul a aprobat cererea salariatului cu privire la durata concediului fără plată, chiar dacă durata acestuia este de numai o zi, contractul de muncă se suspendă. Începând cu data de 01 august 2011, perioada și cauzele de suspendare ale contractului individual de muncă se vor înscrie în registrul general de evidență a salariaților (ReviSal) în termen de maximum 20 de zile lucrătoare de la data suspendării.

Potrivit dispozițiilor art. 3 alin. (2) lit. h) coroborat cu art. 4 lit. c) din H.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților (ReviSal), cu modificările și completările ulterioare, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale se înregistrează în registru anterior împlinirii termenului de 20 de zile lucrătoare de la data suspendării.

Astfel, începând cu data de 01 august 2011, perioadele în care salariații beneficiază de concedii fără plată acordate în baza art. 54 din Codul muncii, precum și orice altă cauză de suspendare, ex-

ceptând cauzele de suspendare în baza certificatelor medicale, se vor înscrie în registrul de evidență a salariaților (ReviSal).

Reglementând suspendarea contractului individual de muncă, Codul muncii nu cuprinde și dispoziții de procedură cu privire la suspendarea contractului.

Specificațiile Tehnice privind întocmirea și transmiterea Registrului General de Evidență a Salariaților (ReGES) descriu termenul de *Data sfârșit suspendare* ca fiind data până la care salariatului i-a fost suspendat contractul individual de muncă conform termenului-limită stabilit prin decizia de suspendare și termenul de *Data încetare suspendare* ca fiind data de la care încetează suspendarea contractului salariatului, conform deciziei de încetare a suspendării emise de angajator.

Prin urmare, în baza specificațiilor tehnice menționate, apreciem că angajatorul emite o decizie prin care constată suspendarea contractului individual de muncă în perioada menționată.

În Registrul de evidență a salariaților (ReviSal) se va înregistra suspendarea contractului individual de muncă completând: temeiul de suspendare, data de început și data de sfârșit a suspendării.

În câmpul *Alte detalii* se menționează numărul și data deciziei prin care angajatorul a constatat suspendarea contractului individual de muncă.

Gabriela Diță – consilier juridic

PortalCodulMuncii.ro

© 2014 – RENTROP & STRATON ISSN: 2248 – 034X; ISSN-L = 2248 – 034X

Autori: Colectivul de autori ai RENTROP & STRATON
Director Divizie Editorială: Andreea Micu
Manager Editorial: Monica Ivan
Manager produs: Andreea Roxana Dragoș
DTP: Dana Segărceanu
Corectură: Elvira Panaitescu

Redacția: Bdul Națiunile Unite nr. 4, Gemenii Center, sector 5, București
Telefon: 021.317.25.87; Internet: www.rs.ro
Correspondență: Ghișeul extern 3 – O.P. 39, sector 3, București

Publicație editată de: **RENTROP & STRATON**
Informații Specializate

Membru fondator al B.R.A.T.
Editură recunoscută CNCSIS conform deciziei nr. 84/11.09.2007

Președinte: George Straton
Director General: Florin Câmpeanu
Director Creație-Producție: Cristina Straton

Difuzare: tel.: 021.205.57.47, 0744.647.602

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din această lucrare nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, mecanice sau electronice, fotocopiere, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pierdere provocată vreunei persoane fizice sau juridice care acționează sau se abține de la acțiuni ca urmare a citirii materialelor publicate în această lucrare.



Pasul 1

Accesați www.PortalCodulMuncii.ro, apăsați și completați talonul de înscriere pentru un abonament la cel mai important portal de legislație a muncii. Aveți acces la o impresionantă bază de date cu peste 17.500 de întrebări și răspunsuri și consultanță gratuită timp de 1 an de zile.

Creare Cont nou

De ce sa va inregistrați?

- Pentru a avea la dispozitia dvs., zeci de experti 24 / 7 / 365!
- Pentru a avea acces (dupa activarea contului) la o baza de date cu peste 10.000 de intrebari si raspunsuri din domeniul relatiilor de munca: legislatia muncii, asigurari sociale, salarizare, resurse umane
- Pentru ca accesul total in portal + consultanta personalizata va costa acum doar 1250 lei + 24% TVA = 1550 lei
- Pentru ca toate informatiile din portal sa va stea la dispozitie oricand si de oriunde!
- **NOU! Soft Legislativ EXCLUSIV pentru Departamentul de Resurse Umane/Salarizare - Legis Plus Legislatia Muncii.** Poti consulta toate legile din domeniul legislatia muncii actualizate la zi de oriunde si oricand. **Atentie**, este singurul Soft Legislativ din Romania realizat Exclusiv pentru Departamentul de Resurse Umane/Salarizare: accesul total in portal + consultanta personalizata + Soft Legislativ la pretul de 1560 lei + 24% TVA = 1934.4 lei

* Nume utilizator: ✓
* Parola: 6-12 caractere
* Confirmare parola:
* Nume:
* Prenume:
* Email: ✓
* CNP/CUI: CNP (pers. fizica) sau CUI (pers. juridica)
* Telefon: doar ofrte inclusiv prefixul
Cod promotie: [Introduceti aici codul dvs. de Testare Gratuita](#)

Da, doresc sa ma abonez si sa primesc informatii despre produsele, serviciile, evenimentele etc. oferite de Rentrop & Stratton. Termeni si conditii de utilizare a site-ului [Nota de informare](#)

Pasul 2

Completați câmpurile libere cu datele dumneavoastră și apăsați butonul pentru a vă putea salva comanda.

IMPORTANT!

Introduceți codul de promoție **968011** și testați gratuit timp de 5 zile PortalCodulMuncii.ro

Adresa email

Da, doresc sa ma abonez. Primind GRATUIT Raportul special "Contract de la ITM! Ce documente va puti valida?" si informatii despre profesia, activitate, activitatea etc. oferite de Rentrop & Stratton. Termeni si conditii de utilizare a site-ului.

Recrutare asistata

Divizia de Legislatia Muncii cauta autor cu urmatoarele abilitati:

Calculatoarea Salariului

Salariul Dvs.
Etar
Pers. in intretinere

De ce sa va inregistrați?
• Pentru a avea la dispozitia dvs. zeci de experti 24 / 7 / 365!

SOLUTII IN CONFORMITATE CU NOUL COD AL MUNCII

Abonamentul la PortalCodulMuncii.ro iti ofera:

- ✓ Consultanta personalizata, direct pe adresa ta de email. Timpul de intrebarea si primirea raspunsului in maximum 48 de ore.
- ✓ Acces total la o baza de date cu peste 10.000 de intrebari si raspunsuri din domeniul relatiilor de munca: Codul Muncii, Salarizare, Contributii, Concedii, Somaj, Concedii, Protectia muncii, Resurse Umane.
- ✓ **Training zilnic** in domeniul relatiilor de munca. Suntati permanent la curent cu toate modificarile din legislatia si solutiile oferite de experti. Invatati direct de la specialisti! Accesul la toate aceste facilitati se face doar pe baza de abonament.
- ✓ **NOU! Soft Legislativ EXCLUSIV pentru Departamentul de Resurse Umane/Salarizare - Legis Plus Legislatia Muncii.** Poti consulta toate legile din domeniul legislatia muncii actualizate la zi de oriunde si oricand. **Atentie**, este singurul Soft Legislativ din Romania realizat Exclusiv pentru Departamentul de Resurse Umane/Salarizare.

[Click Aici pentru Formularul de Inregistrare >>>](#)

UTILIZATOR nou

Felicitari, contul tau a fost inregistrat! In cel mai scurt timp vei primi un mesaj de confirmare a inregistrarii la adresa de email mentionata (portalcodulmuncii@yahoo.com). Si nu uita sa confirmi inregistrarea facand click pe linkul primit in cadrul mesajului de confirmare. Pentru a-ti activa contul te rugam sa achiti factura proforma primita in mesajul de confirmare.

Pasul 3

Felicitări! Contul dvs. a fost înregistrat. În cel mai scurt timp veți primi un mesaj de confirmare a înregistrării cu link-ul de activare la adresa de e-mail menționată.

Pasul 4

Selectați varianta de acces dorită și modalitatea de plată a abonamentului de care doriți să beneficiați după expirarea perioadei de testare gratuită.

După ce plata este efectuată, primiți automat acces de utilizare în www.PortalCodulMuncii.ro pentru următoarele 12 luni.

Portal CodulMuncii.ro

actualizat la 10 Februarie 2012

Continute toate actiunile normative din domeniul, actualizate la zi, parteneriat Legis.

[Contract de munca](#) [Concedii](#) [Contributii](#) [Salarizare](#) [Pensii](#) [Somaj](#) [Resurse umane](#) [Revisal](#)

[Noutati](#) [Intrebări și răspunsuri](#) [Formulare și modele](#) [Legislație](#)

Entri aici: [PortalCodulMuncii.ro](#) > [Acces portal](#)

Newsletter GRATUIT

Adresa email

Da, doresc sa ma abonez. Primind GRATUIT Raportul special "Contract de la ITM! Ce documente va puti valida?" si informatii despre profesia, activitate, activitatea etc. oferite de Rentrop & Stratton. Termeni si conditii de utilizare a site-ului.

Recrutare asistata

Divizia de Legislatia Muncii cauta autor cu urmatoarele abilitati:

Calculatoarea Salariului

Salariul Dvs.
Etar
Pers. in intretinere

Contul tau este expirat din data 00-00-0000. Pentru a avea acces la acest articol ai urmatoarele variante:

- **Ordin de plata:** Acces total in portal + consultanta personalizata + acces in sedinta Legis Codul Muncii timp de 12 luni - 1934.4 lei
- **SMS:** Acces de vizualizare a unui singur raspuns: 5 Euro + 24% TVA
- **Ordin de plata:** Acces total in portal timp de 12 luni + consultanta personalizata - 1.250 lei + 24% TVA
- **Ordin de plata:** Acces vizualizare contribut portal timp de 12 luni - 496.00 lei

Va rugam selectati modalitatea de plata si de acces dorita

Modalitati de plata si de acces:

- Acces de vizualizare a unui singur raspuns: 5.00 Euro + 24% TVA
- Acces total in portal + consultanta personalizata timp de 12 luni - 1.250 lei + TVA (Ordin de plata)
- Acces vizualizare contribut portal timp de 12 luni - 496.00 lei
- Acces total la portal + consultanta personalizata + acces in Legis Codul Muncii timp de 12 luni - 1934.4 lei (Ordin de plata)

