

Coordonator colectiv autori:
consilier juridic Gabriela Diță

Redactor-șef:
consilier juridic Gabriela Diță

Autori:
consilier juridic Rodica Măntescu,
prof. univ. dr. Raluca Dimitriu,
Mihai Bălescu, Andreea Peștișan, av.
Marcel Vasile,
consilier juridic Ana Bontea,
av. Alexei Delimart

Manager proiect:
Alexandra Dumitrache

Manager Centru de Profit:
Georgiana Bălașa

Director Creație-Producție:
Cristina Straton

DTP: Mirela Vasilescu

Corectură: Elvira Panaitescu

Fotografii: Adobestock

Redacția: Bdul Națiunile Unite
nr. 4, sector 5, București;
Telefon: 021.317.25.87,
E-mail: info@rs.ro; Internet:
www.rs.ro

Correspondență:
Ghișeul ext. 3 – O.P. 39, sector 3,
București

Publicație editată de:
RENTROP & STRATON

Senior Editor: George Straton
Director General: Octavian Breban

© 2019 – RENTROP & STRATON
ISSN 2668-7283
ISSN-L 2668-7283

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

În această ediție:

Editorial

Despre insubordonarea la locul de muncă 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Concediul paternal suspendă contractul de muncă
în ReviSal? 6

Cine poate exercita profesia de consilier juridic?
Condiții obligatorii de îndeplinit 7

Programatorii sunt scutiți de plata impozitului pe venit.
Dar dacă sunt cetățeni non-UE? 8

Ce obligații fiscale apar în cazul plății unor drepturi
de autor sub pragul de 12 salarii de bază minime? 9

Ce probleme apar în cazul angajaților cu programul
de lucru inegal? Cum li se acordă repausul
săptămânal? 11

Care este baza de calcul pentru plata concediului
medical al unui salariat minor? 12

Instanța a decis

Care este perioada maximă în care un salariat
poate primi diurnă în delegație 13

Articole de specialitate

Cum recuperați prejudiciul produs de un angajat? 15

Puteți să vă chemați angajații la lucru în zilele
de sărbătoare legală? 16

Legea vă obligă să organizați periodic cursuri
de formare profesională în firma dvs.! 17

Cum vă asigurați că angajații nu divulgă informații
secrete despre firma dvs.? 18

Probleme sensibile care pot apărea la delegarea
unui salariat 19

10 greșeli frecvente pe care le faceți la concedierea
unui angajat 20

Ce obligații aveți față de salariatele gravide? 22

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

ITM a aplicat angajatorilor amenzi de peste
83 de milioane de lei în primele 9 luni
ale anului 2019 24

Cine poate exercita profesia de consilier juridic?

Condiții obligatorii de îndeplinit

La încadrarea în muncă a consilierilor juridici este obligatoriu ca aceștia să fie înscrși în Tabelul definitiv al consilierilor juridici? Documentele avizate pentru legalitate de către consilierii juridici trebuie să fie însoțite obligatoriu și de parafa profesională?

Soluția specialistului:

Conform art. 2 și 3 din Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic, consilierul juridic poate fi numit în funcție având statut de funcționar public sau angajat în muncă având statut de salariat.

Totodată, consilierii juridici pot constitui asociații profesionale în scopul apărării și promovării intereselor profesionale, în condițiile legii privind asocierea și constituirea persoanelor juridice (art. 5 din Legea nr. 514/2003).

Conform art. 8 din Legea nr. 514/2003, poate fi consilier juridic acela care îndeplinește următoarele condiții:

- a) este cetățean român și are domiciliul în România;
- b) are exercițiul drepturilor civile și politice;
- c) este licențiat al unei facultăți de drept;
- d) este apt din punct de vedere medical pentru exercitarea profesiei; această condiție se dovedește cu certificat medical eliberat în condițiile legii;
- e) nu se află în vreunul dintre cazurile de nedemnități prevăzute de prezenta lege.

Conform art. 9 din Legea nr. 514/2003, este nedemn de a fi consilier juridic:

- a) cel care a fost condamnat definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni de natură a aduce atingere profesiei de consilier juridic;

- b) cel care, în exercitarea profesiei de consilier juridic, a săvârșit abuzuri prin care au fost încălcate drepturi și libertăți fundamentale ale omului, stabilite prin hotărâre judecătorească irevocabilă;
- c) cel care este declarat nedemn pentru alte cauze de lege.

Iar potrivit art. 10 din Legea nr. 514/2003, exercitarea profesiei de consilier juridic este incompatibilă cu:

- a) calitatea de avocat;
- b) activitățile care lezează demnitatea și independența profesiei de consilier juridic sau bunele moravuri;
- c) orice altă profesie autorizată sau salarizată în țară sau în străinătate;
- d) funcția și activitatea de administrator sau lichidator în cadrul procedurilor de reorganizare și lichidare judiciară;
- e) activitatea publicistică salarizată;
- f) alte incompatibilități prevăzute de lege sau rezultate din conflict de interese, în condițiile legii.

Conform art. 15 din Statutul profesiei de consilier juridic, publicat în Monitorul Oficial nr. 684 din 29 iulie 2004, înscrierea în profesia de consilier juridic se face în mod individual, pe baza unei cereri adresate Colegiului Consilierilor Juridici pe a cărui rază teritorială domiciliază, conform regulamentului și statutului fiecărui colegiu teritorial.

Cererea de înscriere în profesie va fi însoțită de acte care să ateste îndeplinirea condițiilor prevăzute de art. 8, 9 și 10 din Legea nr. 514/2003, respectiv: copii ale actului de identitate, ale actelor de stare civilă, ale certificatului de naștere, copie legalizată a diplomei de studii, cazierul judiciar,

Din practică

certificatul medical, două fotografii color pentru „Legitimația de consilier juridic” și declarație pe propria răspundere că îndeplinește condițiile legale pentru dobândirea și exercitarea profesiei de consilier juridic și că nu este înscris în alt colegiu sau asociație profesională a consilierilor juridici (art. 16 alin. (1) din Statutul profesiei...).

În scopul asigurării, garantării și protejării dreptului neîngrădit la muncă, conform art. 3 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și art. 41 și 45 din Constituție, republicată, consilierul juridic își poate exercita profesia la alegere, în oricare dintre formele prevăzute de lege și de statutul profesiei, cu respectarea prevederilor privind compatibilitatea și incompatibilitatea în exercitarea acesteia (art. 25 din Statut).

Conform art. 26 alin. (2) din Statut, consilierul juridic definitiv sau stagiar, în vederea exercitării profesiei, se va înscrie pe Tabloul ținut de colegiul teritorial. De asemenea, consilierul juridic este obligat să anunțe în scris conducerea colegiului teritorial din care face parte despre orice intenție de

modificare a opțiunii sale privind exercitarea profesiei.

Calitatea de consilier juridic (cu drept de exercitare a profesiei) se dovedește cu „Legitimația de consilier juridic” și cu insigna profesiei, eliberate de fiecare colegiu consilierului juridic înscris în Tabloul Colegiului (art. 22 alin. (1) din Statut).

Actele juridice redactate și contrasemnate de consilierul juridic vor purta parafa acestuia, iar cele avizate pentru legalitate vor purta parafa și semnătura acestuia. Modelul legitimației de consilier juridic, cu însemnele corpului profesional, insigna și parafa de avizare pentru legalitate sunt adoptate de Congresul Colegiilor Consilierilor Juridici din România.

În concluzie, poate exercita profesia de consilier juridic numai persoana care este înscrisă în Tabloul Colegiului și dovedește calitatea de consilier juridic cu „Legitimația de consilier juridic” și cu insigna profesiei. ■

Programatorii sunt scutiți de plata impozitului pe venit. Dar dacă sunt cetățeni non-UE?

Persoanele fizice sunt scutite de la plata impozitului pe venit pentru veniturile realizate din venituri din salarii și asimilate salariilor, ca urmare a desfășurării activității de creare de programe pentru calculator. Această scutire se aplică și în cazul salariaților non-UE?

Soluția specialistului:

Încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator se face prin ordin comun al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice, al ministrului pentru societatea informațională, al ministrului educației și cercetării științifice și al ministrului finanțelor publice.

În acest sens, a fost aprobat Ordinul nr. 1.168/2017/ 492/2018 / 3.024/2018 / 3.337/2017 de Ministerul Comunicațiilor și Societății Informaționale, Ministerul Muncii și Justiției Sociale, Ministerul Educației Naționale, Ministerul Finanțelor Publice.

Conform art. 1 alin. (1) din acest act normativ, angajații operatorilor economici care își desfășoară activitatea pe teritoriul României în conformitate cu legislația în vigoare, al căror obiect de activitate include crearea de programe pentru calculator (cod CAEN 5821, 5829, 6201, 6202, 6209), beneficiază de scutirea de impozit pe veniturile din salarii și asimilate salariilor, prevăzută la art. 60 pct. 2 din

că salariatul nu este în măsură să refuze delegarea. Dacă o refuză este exact ca și cum ar refuza să se prezinte la locul de muncă, situație în care îl puteți sancționa disciplinar.

Totuși, sunt două aspecte de discutat aici:

1) Refuzul angajatului de a fi delegat poate fi întemeiat

Un exemplu des întâlnit în practică este acela când respectivul angajat este părinte singur și trebuie să aibă grijă de un copil minor.

Nu are cu cine să-l lase și nici nu îl poate lua cu el (în alt oraș) pe perioada delegării, deoarece copilul merge la școală și nu e posibil să-și întrerupă cursurile. Sau, o altă situație este aceea în care condițiile de la noul loc de muncă sunt improprii desfășurării activității sau îi pot afecta angajatului sănătatea.

În aceste cazuri, soluția cea mai la îndemână este să delegați pe altcineva sau, dacă e necesară delegarea fix a aceluia angajat, trebuie să negociați cu acesta anumite avantaje care să compenseze prejudiciile cauzate și să mențină o stare de echilibru.

2) Delegarea nu este o sancțiune

Delegarea presupune în majoritatea situațiilor un disconfort pentru angajat – trebuie să facă naveta, să stea departe de familie, să se adapteze unui mediu de lucru diferit – și de aceea unii angajatori apelează la această măsură atunci când vor să pedepsească un salariat, fără să intre însă în morișca procedurilor prevăzute de Codul muncii.

E o „sancțiune” permisă de lege, dar care, dacă se dovedește nejustificată, se încadrează la categoria abuzuri și este anulată și sancționată de organele în drept. Totuși, e treaba salariatului să demonstreze reaua-credință care a stat la baza delegării, iar acest lucru se poate dovedi extrem de dificil.

Și încă un aspect foarte important legat de delegare: **salariatului delegat nu îi va fi modificată fișa postului**. Se pot face însă, cu acordul acestuia, modificări sau precizări în legătură cu activitatea pe care o va avea de desfășurat, dacă aceasta prezintă anumite particularități. Iar precizările se inserează în ordinul de delegare. Și nici atribuțiile suplimentare nu sunt interzise de lege, cât timp ele sunt adecvate competențelor salariatului și nu schimbă semnificativ atribuțiile sale de serviciu. ■

10 greșeli frecvente pe care le faceți la concedierea unui angajat

Aveți un angajat care își face prost treaba. Sau vine beat la serviciu. Sau lipsește nemotivat. Evident, vă gândiți să îl dați afară (sunteți perfect îndreptățit să faceți acest lucru!), iar concedierea sa, în teorie, ar trebui să decurgă fără probleme. În practică însă, lucrurile stau cu totul altfel. Măsura concedierii este reglementată foarte strict de legislația muncii și orice abatere de la procedura corectă, chiar și una minoră, duce la anularea ei.

Cele mai frecvente motive de contestare a unei concedieri în instanță nu țin, în mod paradoxal, de situația în sine care a dus la luarea acestei măsuri, ci de nerespectarea unor chestiuni de formă. De exemplu, decizia de concediere nu a fost comunicată

în scris celui vizat sau nu a fost redactată conform cerințelor exacte prevăzute în lege.

Privind acest al doilea aspect, legea spune că decizia de concediere trebuie să arate clar care sunt împrejurările care au condus la concediere, să nu conțină doar generalități neverificabile sau afirmații vagi, gen „angajatul a săvârșit unele abateri” – trebuie să arătați concret în ce constau aceste abateri.

Descrieți fapta care constituie abatere disciplinară, precizați prevederea care a fost încălcată de salariat (trecută în statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual sau colectiv de muncă), menționați ce argumente a invocat în apărarea sa angajatul în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea,