



Ce cod se trece pe certificatul medical al unui angajat care a fost internat în spital cu Covid-19?

Se poate desființa postul unui angajat în timp ce contractul său de muncă este suspendat?

Ce obligații are firma la care este detașat un salariat?

Plata indemnizației de concediu medical poate fi amânată? Ce spune legea?

Revista Română de **Legislația Muncii** **Salarizare și ReviSal**

Nr. 13, decembrie 2020

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, Mihaela Pascu

Manager proiect:
Alexandra Dumitrache
Manager Centru de Profit:
Georgiana Bălașa

Director Creație-Producție:
Cristina Straton
DTP: Mirela Vasilescu
Corectură: Elvira Panaitescu

Fotografii: Adobestock, Bigstock-
photo

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

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

Publicație editată de:
RENTROP & STRATON

Senior Editor: George Straton
Director General: Octavian Breban

© 2020 – 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, mecanice
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

În ce condiții poate fi retrogradat un angajat? 2

Noutăți legislative 3

Din practică

O companie este închisă temporar de către DSP.

Beneficiază de vreun fel de ajutoare de la stat? 6

Ce cod se trece pe certificatul medical al unui angajat
care a fost internat în spital cu Covid-19?7

Se poate desființa postul unui angajat în timp ce contractul
său de muncă este suspendat? 8

Ce obligații are firma la care este detașat un salariat? 9

Plata indemnizației de concediu medical poate fi amânată?
Ce spune legea?10

PFA și persoanele cu venituri din drepturi de autor
au dreptul la indemnizație de șomaj?10

Salariatul conducător auto, aflat cu ordin de delagare
într-un stat din UE, beneficiază de diurnă? 11

Un salariat pensionar are dreptul la indemnizație
de concediu medical? 12

Regimul fiscal al tichetelor de masă acordate în avans.
Se aplică facilitățile din construcții? 13

Cum se impozitează o compensație bănească
acordată unui fost salariat? 13

Care este baza de calcul pentru indemnizația unui concediu
medical pentru carantină? Caz particular 14

Particularități ale concediului prenatal. Ce avantaje
are tatăl care urmează un curs de puericultură? 14

Aspecte practice de rezolvat la detașarea transnațională
a unui salariat 15

Majorare salarială conform O.U.G. nr. 147/2020 16

Instanța a decis

Munca în zi de sărbătoare legală 18

Articole de specialitate

Asigurări de sănătate și abonamente medicale
suportate de societate pentru salariați 19

Cum îi protejează Codul muncii pe salariații
care urmează să fie concediați 20

O modalitate interesantă de formare profesională 21

O problemă controversată legată de absențele
nemotivate 22

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Piața forței de muncă în trimestrul III și evoluția
activității economice în următoarele 3 luni 23

În ce condiții poate fi retrogradat un angajat?

de Gabriela Diță



Retrogradarea din funcție, ca sancțiune pentru o abatere disciplinară, este prevăzută la art. 248 lit. c) din Codul muncii și presupune trecerea angajatului, cu titlu temporar, într-o funcție inferioară, pe o durată ce nu poate depăși 60 de zile. În acest interval, angajatul va avea dreptul la salariul corespunzător funcției în care a fost retrogradat.

Rețineți esențialul: **retrogradarea din funcție este o sancțiune pentru o abatere disciplinară**. Ca urmare, e obligatoriu să existe o faptă a salariatului care să poată fi încadrată ca abatere disciplinară și care să fie cercetată conform procedurii stabilite de Codul muncii.

Facem această precizare deoarece în practică s-au întâlnit situații în care firmele, în contextul dificultăților create de pandemie, au văzut în retrogradare o posibilitate de a diminua salariile unor angajați.

Astfel, deși nu exista nicio abatere disciplinară, ele au aplicat totuși măsura retrogradării, anume trecerea angajaților pe funcții mai prost plătite, ca o soluție de reducere a costurilor cu salariile – lucru complet ilegal, dat fiind că salariul este un element al CIM ce nu poate fi modificat decât cu acordul părților.

Retrogradarea nu poate fi, așadar, o măsură pe care firma o ia din considerente economice. Trebuie să existe o abatere disciplinară prevăzută în regulamentul intern și pe care salariatul să o fi comis, trebuie să se demareze cercetarea disciplinară, iar retrogradarea din funcție să fie aplicată doar dacă ea este sancțiunea potrivită pentru fapta respectivă.

Asta deoarece tot Codul muncii, la articolul 250, prevede că sancțiunea se stabilește în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele: a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită; b) gradul de vinovăție a salariatului; c) consecințele abaterii disciplinare; d) comportarea generală în serviciu a salariatului; e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Retrogradarea se va putea dispune nu numai în funcția imediat inferioară, ci și într-o altă funcție, și ea trebuie să fie efectivă. Adică salariatul sancționat trebuie să aibă de efectuat sarcinile de serviciu corespunzătoare funcției în care a fost trecut, nu să continue efectuarea aceluiași sarcini ca și mai înainte, dar cu un salariu mai mic.

La fel de important este și ca noua funcție să fie compatibilă cu pregătirea sa profesională. Retrogradarea poate fi dispusă doar cu respectarea profesiei celui sancționat. Astfel, trecerea într-o altă muncă, ce presupune exercitarea unei alte profesii decât cea inițială, constituie o modificare a contractului individual de muncă și nu poate fi făcută fără consimțământul salariatului.

Noutăți legislative

Șomaj tehnic pentru profesioniști și persoanele care au încheiate convenții individuale de muncă. Domenii în care activitățile sunt interzise

Prin Ordinele nr. 1.705/1.706 din 3 decembrie 2020 s-au aprobat:

- modelul cererii de solicitare a însemnizației pentru șomaj tehnic astfel cum a fost reglementată de O.U.G. nr. 30/2020;

- declarația pe propria răspundere că activitatea a fost întreruptă ca urmare a restricțiilor impuse sau activitatea desfășurată este restricționată sau închisă, ca urmare a hotărârii comitetului județean;

- tabel anexă la declarația pe propria răspundere cu activitățile restricționate potrivit hotărârilor Guvernului referitoare la declararea stării de alertă și a prelungirii acesteia și măsurile care se aplică pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19;

- lista persoanelor care urmează să beneficieze de indemnizația acordată în baza art. XV alin. (1) din O.U.G. nr. 30/2020.

(Ordin al ministrului muncii și protecției sociale nr. 1.705/1.706 din 27 noiembrie 2020 pentru modificarea anexei la Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 848/2020 privind aprobarea modelului documentelor prevăzute la art. XV alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, în cazul persoanelor care au încheiate convenții individuale de muncă în baza Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției, publicat în Monitorul Oficial nr. 1.168 din 3 decembrie 2020)

Majorări salariale pentru angajații care nu pot beneficia de prevederile O.U.G. nr. 147/2020

Beneficiază de prevederile O.U.G. nr. 147/2020 și părintele sau reprezentantul legal al căru

copil, cu vârsta de până la 12 ani, înscris în cadrul unei unități de învățământ sau de educație timpurie antepreșcolară, suferă de o boală cronică, indiferent dacă activitățile didactice au fost sau nu au fost limitate ori suspendate în conformitate cu prevederile alin. (1), cu condiția respectării, de către celălalt părinte, a prevederilor alin. (2) lit. b).

În situația în care unul dintre părinți își desfășoară activitatea în unul dintre domeniile publice pentru care este necesar acordul angajatorului, acesta are dreptul la o majorare acordată suplimentar drepturilor salariale convenite, în cuantum de 75% din salariul de bază/salariul de funcție/solda de funcție corespunzătoare unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat, corespunzător numărului de zile lucrătoare din perioada respectivă, cu condiția respectării, de către celălalt părinte, a prevederilor art. 1 alin. (2) lit. b). În cazul în care ambii părinți își desfășoară activitatea în unul dintre domeniile publice pentru care este necesar acordul angajatorului, doar unul dintre aceștia are dreptul la majorarea acordată, potrivit prezentului alineat, suplimentar drepturilor salariale convenite.

(Legea nr. 278 din 27 noiembrie 2020 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.166 din 2 decembrie 2020)

Procedură de verificare a zilierilor pentru care se acordă subvenție de la buget în temeiul O.U.G. nr. 132/2020

Începând cu 28 noiembrie 2020 se aprobă Procedura de colaborare între agențiile pentru plăți și inspecție socială și inspectoratele teritoriale de

rantelor și cafenelelor, în interiorul clădirilor, în județele/municipiul București unde incidența cumulată a cazurilor în ultimele 14 zile este mai mare de 1,5/1.000 de locuitori, cu excepția preparării hranei și a comercializării produselor alimentare și a băuturilor alcoolice și nealcoolice care nu se consumă în spațiile respective;

– exploatarea locurilor de joacă, a sălilor de jocuri, precum și activitatea barurilor, cluburilor și discotecilor din interiorul centrelor comerciale în care își desfășoară activitatea mai mulți operatori economici;

– activitatea operatorilor economici desfășurată în spații închise în următoarele domenii: activități în piscine, locuri de joacă și săli de jocuri;

– activitatea în baruri, cluburi și discoteci;

– activitatea cu publicul a operatorilor economici licențiați în domeniul jocurilor de noroc în județele/municipiul București unde incidența cumulată a cazurilor în ultimele 14 zile este mai mare de 1,5/1.000 de locuitori, cu excepția localității unde incidența cumulată a cazurilor în ultimele 14 zile este mai mică sau egală cu 1,5/1.000 de locuitori;

– activitatea desfășurată în spațiile destinate cazării elevilor sau studenților pentru o perioadă de 14 zile, la apariția a 3 cazuri de infectare cu virusul SARS-CoV-2 într-un interval de 7 zile consecutive;

– activitatea piețelor agroalimentare în spații închise, târgurilor, bălciurilor, piețelor mixte și volante și a talciocurilor, cu excepția activității piețelor agroalimentare ce pot fi organizate în zone publice deschise, cu respectarea normelor de protecție sanitară.

(Ordin al ministrului muncii și protecției sociale nr. 1600 din 11 noiembrie 2020 privind modificarea anexei nr. 1 la Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 741/2020 pentru aprobarea modelului documentelor prevăzute la art. XII alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu modificările și completările aduse prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 și pentru stabilirea unor măsuri suplimentare de protecție socială, publicat în Monitorul Oficial nr. 1.073 din 13 noiembrie 2020)

Din practică

O companie este închisă temporar de către DSP. Beneficiază de vreun fel de ajutoare de la stat?

O companie este închisă pe o anumită perioadă de timp de către DSP, din cauza înregistrării unui număr mare de cazuri de infectări Covid în rândul angajaților. Ce se întâmplă cu contractele angajaților? Mai există vreun ajutor de stat într-o asemenea situație? Se înregistrează șomaj tehnic? Acesta mai este decontat de stat? Care ar fi cea mai avantajoasă

soluție pentru a nu pierde angajații, însă cu costuri cât mai reduse?

Soluția specialistului:

Conform art. 1 alin. (1) din O.U.G. nr. 70/2020 privind reglementarea unor măsuri, începând cu data de 15 mai 2020, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavi-

rusului SARS-CoV-2, pentru prelungirea unor termene, pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, a Legii educației naționale nr. 1/2011, precum și a altor acte normative:

Art. 1 alin. (1) – Acordarea indemnizațiilor prevăzute la art. XI și art. XV din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 59/2020, cu completările ulterioare, pentru toate domeniile de activitate în care se mențin restricții în condițiile Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, se prelungește și după data de 31 mai 2020, până la ridicarea acestor restricții.

Astfel, doar angajatorii care prestează activitate într-unul dintre domeniile de activitate în care au fost menținute restricțiile mai pot beneficia de indemnizații de șomaj de la buget. În ANEXA nr. 4 – Cererea pentru acordarea indemnizației de șomaj prevăzută în Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale 1468/2020 – sunt prevăzute domeniile restricționate și perioada de restricție.

În situația expusă, dacă locurile de muncă presupun activități ce pot fi desfășurate în regim de telemuncă, angajatorul împreună cu salariații va stabili clauze de telemuncă în contractele individuale de muncă.

În cazul activităților ce nu pot fi desfășurate în regim de telemuncă, salariații pot beneficia de concediu și indemnizație medicală pentru carantină suportată integral din FNUASS, pe bază de certificat medical eliberat de medicul de familie.

Ce cod se trece pe certificatul medical al unui angajat care a fost internat în spital cu Covid-19?

Unul dintre salariații noștri a fost internat în spital în perioada 24.10.2020 – 05.11.2020, iar în data de 05.11.2020 i s-a eliberat din spital concediu medical pentru cod indemnizație 05 și cod boală infectocontagioasă 35. În declarația 112 apare eroare, mesajul fiind „certIFICATELE CU CODUL DE INDEMNIZAȚIE 05 ȘI COD BOALĂ 35 SE RAPORTEAZĂ NUMAI PENTRU DATA ACORDARE CM<=02.11.2020”.

Medicul de la spitalul județean refuză corectarea medicalului, motivând că doar pentru cei asimptomatici pentru care concediul medical se acordă de către medicul de familie se trece codul de indemnizație 51. Casa județeană respectivă spune că, atâta timp cât în lista de boli infectocontagioase grupa A există codul 35-Covid19, medicul a acordat corect concediul medical. Ce putem face în această situație,

având în vedere că se apropie data limită la care se poate depune declarația 112?

Soluția specialistului:

La data de 30 octombrie 2020 a intrat în vigoare Hotărârea Guvernului nr. 921/2020 privind aprobarea Listei bolilor infectocontagioase pentru care se instituie izolarea persoanelor la domiciliul acestora, la locația declarată de acestea sau, după caz, în unități sanitare sau în locații alternative atașate acestora, precum și a Listei unităților sanitare de bază în care se tratează persoanele bolnave. În Anexa 1 a acestei hotărâri, la pct 24, este prevăzută ca boală infectocontagioasă pentru care se instituie izolarea – Sars-Cov-2.

Conform Instrucțiunilor privind utilizarea și modul de completare a certificatelor de concediu medical, se completează cu cod 51 – Boală

Instanța a decis

Munca în zi de sărbătoare legală

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

1 și 2 ianuarie;
24 ianuarie, Ziua Unirii Principatelor Române;
Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
prima și a doua zi de Paști;
1 mai;
1 iunie;
prima și a doua zi de Rusalii;
15 august, Adormirea Maicii Domnului;
30 noiembrie Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
1 decembrie;
25-25 decembrie, prima și a doua zi de Crăciun;
două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

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

Se poate presta activitate în zilele de sărbătoare legală:

- în unitățile sanitare și cele de alimentație publică;
- la locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

În legislație nu este specificat ce se înțelege prin activitate ce nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

Prin Decizia nr. 22/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 876 din 24 noiembrie 2015, Înalta

Curte de Casație și Justiție, într-un recurs în interesul legii, a stabilit că fapta angajatorului de a desfășura activități de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale, în zilele de sărbătoare legală prevăzute de art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, nu întrunește elementele constitutive ale contravenției prevăzute de art. 260 alin. (1) lit. g) din această lege, atunci când angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile prevăzute de art. 142 din același act normativ.

Așadar, Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit că angajatorii care desfășoară activități de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale se încadrează în categoria angajatorilor cu locuri de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită specificului activității.

Într-o speță, inspectorul de muncă a emis un proces-verbal în care a stabilit unui angajator măsura de a stabili programul de lucru astfel încât toți salariații să beneficieze de zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează, potrivit art. 139 din Codul muncii.

Angajatorul desfășura activitatea de comerț cu produse textile și nu a închis magazinul la data de 24 ianuarie, doi salariați prestând activitate în zi de sărbătoare legală. Drept urmare, inspectorul de muncă a amendat angajatorul cu o amendă de 10.000 lei pentru nerespectarea măsurii dispuse.

Tribunalul sesizat de angajator cu anularea procesului verbal de contravenție a constatat că dispozițiile legale cuprinse în art. 141 și 142 din Codul muncii stabilesc posibilitatea angajatorului a cărui societate desfășoară o activitate ce are caracter de continuitate să nu acorde angajaților săi zilele libere prevăzute de art. 139 din Codul mun-

cii, cu condiția recuperării zilei astfel lucrate ulterior sau cu acordarea unei compensări financiare cu un spor de cel puțin 100% din salariul de bază.

Contrar susținerilor inspectoratului teritorial de muncă, tribunalul a apreciat că activitatea angajatorului are caracter de continuitate, în sensul deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 22/2015, deoarece își desfășoară activitatea într-un punct de lucru al unui centru comercial.

În plus, tribunalul a reținut că aceasta a acordat ulterior angajaților săi compensare cu timp liber în zile lucrătoare, aspect confirmat de documentele de la dosar.

Având însă în vedere că fapta există în materialitatea sa întrucât angajatorul nu a îndeplinit măsura dispusă, deși nu a contestat procesul-verbal prin care a fost stabilită, măsura trebuia respectată.

Cu toate acestea, tribunalul nu a putut ignora că măsura a fost stabilită de inspectorul de muncă cu nerespectarea dispozițiilor art. 141-142 din Codul muncii astfel încât remediul pentru această situație îl reprezintă acordarea sancțiunii avertismentului în sarcina angajatorului, acestuia nefiindu-i imputabilă în totalitate nerespectarea acestei măsuri în condițiile date.

Articole de specialitate

Asigurări de sănătate și abonamente medicale suportate de societate pentru salariați

Persoanele fizice sau juridice ce au calitatea de angajatori pot încheia asigurări de sănătate pentru propriii salariați și/sau abonamente medicale, fără ca acestea să constituie avantaje salariale dacă se încadrează în limita de 400 euro/an/persoană.

Astfel, primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub forma de abonament, **suportate de angajator pentru angajații proprii**, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească 400 euro/angajat, nu intră în baza de calcul al impozitului pe veniturile din salarii și al contribuțiilor sociale obligatorii în conformitate cu prevederile art. 76 alin. (4) lit. t), art. 142 lit. s) pct. 6 (CAS), art. 157 alin. (2) – CASS și art. 220 indice 4 alin. (2) din Codul fiscal (contribuția asiguratorie pentru muncă).

Sumele care depășesc limita de 400 de euro reprezintă avantaje de natură salarială și se includ în baza de calcul al impozitului pe veniturile din salarii și al contribuțiilor sociale obligatorii.

Atenționare!

Limita de 400 euro nu se aplică separat pentru asigurări de sănătate și pentru abonamente de servicii medicale.

Dacă angajatorul va suporta și o asigurare medicală și un abonament medical, acestea **împreună** nu trebuie să depășească suma de **400 euro/an** pentru a se încadra în venituri fără taxe.

Nici primele de asigurare, nici serviciile medicale nu se regăsesc printre cheltuielile deductibile limitat conform art. 25 alin. (3) din Codul fiscal sau printre cheltuielile nedeductibile conform art. 25 alin. (4).

Așadar, indiferent de valoarea primelor de asigurare/serviciilor medicale cheltuielile sunt deductibile la determinarea impozitului pe profit conform art. 25 alin. (2) din Codul fiscal potrivit căruia:

„(2) Cheltuielile cu salariile și cele asimilate salariilor astfel cum sunt definite potrivit titlului IV sunt cheltuieli deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal, cu excepția celor reglementate la alin. (3) și (4).”

În situația în care **salariații suportă și ei o parte din prima de asigurare/serviciile medicale** sub formă de abonament, angajatorul deduce din baza de calcul al impozitului pe veniturile din salarii primele de asigurare voluntară de sănătate,

precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro, conform art. 78 alin. (2) lit. a) pct. (iv) din Codul fiscal.

În acest caz se deduc la plata impozitului primele/abonamente furnizate angajatului și/sau oricărei persoane aflate în întreținerea sa, așa cum este definită la art. 77 alin. (3) din Codul fiscal (la deducere personală de bază).

Cum îi protejează Codul muncii pe salariații care urmează să fie concediați

Sunteți nemulțumit de performanțele unui angajat și doriți să-l concediați pe motiv de necorespondere profesională. Doar că înainte de a face acest lucru sunteți obligat, conform art. 64 din Codul muncii, să îi propuneți un alt loc de muncă vacant din firma dvs., compatibil cu pregătirea sa profesională (deci nu cu competența pe care deja a dovedit-o!). Asta înseamnă că nu îi puteți propune unui economist un post de manipulator marfă.

Postul oferit trebuie să fie, așadar, compatibil cu pregătirea profesională a salariatului care urmează a fi concediat. Dacă el este contabil și aveți în firmă un post liber de asistent contabil, sunteți obligat să îi propuneți acest post, chiar dacă salariatul s-a dovedit incompetent exact în acest domeniu al contabilității (și e clar că nu va corespunde profesional nici pe noul post).

Prevederea în cauză este extrem de restrictivă și, în mod evident, nu ține cont de interesele dvs. Ce puteți face în această situație?

Primul lucru este să sperați că angajatul în cauză nu va accepta noul post, pentru că, într-adevăr, dvs. nu aveți decât obligația de a-i oferi alternativa trecerii într-o altă muncă – dacă el acceptă sau nu

această ofertă e treaba lui. Dacă nu o acceptă, îi veți desface contractul de muncă pentru necorespondere în vechiul post, și nu în postul oferit și neacceptat. Nu îi puteți desface contractul de muncă pentru absențe nemotivate de la noul post atâta timp cât el nu l-a acceptat.

Ca recomandare, e bine ca în oferta de trecere într-o altă muncă să specificați expres că refuzul acesteia va conduce la desfacerea contractului de muncă. Salariatul trebuie să poată cântări oferta în deplină cunoștință de cauză, iar iminența concedierii – după cum au apreciat instanțele – nu viciază consimțământul său de a trece pe un post inferior ori cu un salariu mai mic.

Deci nu sunteți obligat să îi propuneți salariatului un post echivalent ierarhic cu cel anterior sau salariat identic. Singura condiție este ca postul propus să nu presupună o altă pregătire profesională față de cea pe care salariatul o are deja.

Atenție, însă! În cazul în care acceptă oferta, el va fi trecut în noul post **direct**, fără a concura cu alți candidați și fără a fi supus unui test de verificare a aptitudinilor sale profesionale. În caz contrar, salariatul ar fi lipsit exact de protecția