

Această lucrare poate fi vizualizată și online

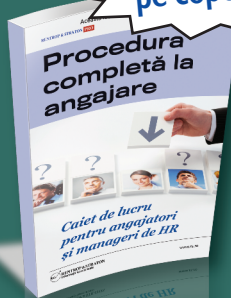
RENTROP & STRATON PRO

www.rspro.ro

+

toate
reglementările
uzuale

Detalii
pe coperta 4



Codul muncii



Informația legislativă din acest Consilier
este certificată de către specialiștii
Regiei Autonome a Monitorului Oficial

ACTUALIZARE • Nr. 6/218 • iunie 2017

Consilier

► Concedierea C 14, C 16

Evaluarea salariaților. Salariatul care a avut contractul suspendat. Exemple de criterii de selecție uzuale. Sfaturi practice în realizarea evaluării. Rolul evaluării, anterior unei concedieri pentru necorespondere profesională. Procedura concedierii pentru necorespondere profesională, procedura concedierii colective.

► Detașarea salariaților în spațiul UE D 24

Detașarea lucrătorilor UE în România - noile reglementări cuprinse în Legea nr. 16/2017 și în Normele de aplicare a acesteia. Transpunerea Directivei 2014/67. Modelul declarației angajatorului care detașează lucrători în România; alte obligații ale acestuia. Invers: detașarea lucrătorilor români în UE. Norme specifice. Cazul conducătorilor auto care ies din țară. Tratatul fiscal aplicabil salariilor lucrătorilor detașați în UE. Documentul portabil A1.

► Timpul de muncă T 36

Sanționarea disciplinară a absențelor. Cum se probează incapacitatea de muncă: doar cu un certificat medical sau și cu o adeverință medicală? Practică neunitară. Soluții ale instanțelor - absente motivate/absente nemotivate.



RENTROP & STRATON
Legislația Muncii

SUMAR

CONCEDIEREA

Concedierea pentru necorespondere profesională C 14

Concedierea colectivă C 16

II. Etapele concedierii colective C 16/005

Concediul pentru creșterea copilului C 26

DEPLASAREA SALARIAȚILOR

Detașarea în spațiul UE D 24

I. Cadrul juridic al deplasării lucrătorilor în spațiul UE D 24/001

II. Detașarea lucrătorilor UE în România D 24/001

1. Noțiunea de detașare D 24/001

2. Obligațiile salariatului detașat D 24/003

3. Obligațiile angajatorului care detașează lucrători UE în România D 24/004

4. Obligațiile angajatorilor din România la care sunt detașați lucrători UE D 24/007

5. Protecția salariaților detașați D 24/007

III. Detașarea lucrătorilor români în spațiul UE D 24/008

IV. Reguli speciale privind deplasarea conducătorilor auto în spațiul UE D 24/009

V. Evaluarea riscurilor cauzate de nerespectarea prevederilor legale privind detașarea transnațională D 24/011

VI. Tratatamentul fiscal aplicabil veniturilor salariale acordate salariaților detașați în spațiul UE D 24/012

1. Impozitul pe venit D 24/012

2. Contribuții sociale D 24/014

VII. Posibilitatea de prelungire a detașării D 24/016

SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ S 50

4. Efectele suspendării S 50/003

5. Suspendarea prin acordul părților S 50/004

6. Înregistrarea suspendării în Revisal S 50/004

TIMPUL DE MUNCĂ

Absențele T 36

I. Absențe nemotivate T 36/001

II. Absențe motivate T 36/002

Consilier – Codul muncii
ISSN: 1844-3958
© RENTROP & STRATON

Coordonator: Raluca Dimitriu

Autori: Raluca Dimitriu, Rodica Măntescu, Gabriela Diță,
Ana Bontea, Oana Vâlvoi, Cristina Cristescu, Elena Bontea,
Alexei Delimart

Manager Editorial: Gabriela Diță

Manager Centru de Profit: Georgiana Bălașa

Director Creație: Cristina Straton
Manager DTP: Mirela Vasilescu
Tehnoredactare: Anca Ropotă
Corectură: Elvira Panaitescu
Manager Producție: Simona Morărescu

Lucrare editată de: **RENTROP & STRATON**
Informații specializate

Președinte: George Straton
Director General: Octavian Breban

Serviciul Clienți: tel.: 021.209.45.45; fax: 021.408.28.99; e-mail: consilier@rs.ro

Puteți consulta și alte lucrări la: www.rs.ro

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din acest material nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, mecanice sau electronice, fotocopiare, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Informațiile din această actualizare au fost obținute din surse pe care le considerăm de încredere. Scopul acestei actualizări este să vă ofere o privire de ansamblu asupra celor mai noi modificări legislative și a implicațiilor acestora în activitatea dumneavoastră. 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. Notă: actualizările apar lunar.

București, iunie 2017

Stimate abonate,

Echipa de autori ai lucrării „Consilier – Codul muncii” se află în permanent contact cu realitățile practice – ce decurg din relația cu inspectorii de muncă, din soluțiile instanțelor judecătorești, din activitatea departamentelor de resurse umane, din dialogul social – astfel încât căutăm, în fiecare lună, să valorificăm informațiile obținute pentru a ne constitui într-o **curea de transmisie**: de la decidenții politici sau organele de control spre angajatori, adică cei cărora toate aceste norme și reguli li se adresează. Depotrivă de util este însă și feedback-ul dumneavoastră, reacțiile la noutățile legislative sau jurisprudențiale cu care luați contact, reacții pentru care vă mulțumim.

Prezenta actualizare vă furnizează informații detaliate privind **detașarea salariaților în spațiul european**. Am așteptat normele de aplicare a Legii nr. 16/2017 (intrată în vigoare la 20 mai 2017), pentru a putea realiza o analiză aprofundată a acesteia. Și iată că normele au fost adoptate: este vorba despre Hotărârea Guvernului nr. 337/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 411 din 31 mai 2017. Atragem cu deosebire atenția asupra unor reguli privind deplasarea conducătorilor auto în spațiul UE, reguli care au dat multă bătaie de cap companiilor care efectuează operațiuni de transport internațional: conducătorul auto nu se consideră în delegare, dacă are un loc de muncă mobil. Dar, pentru mai multe detalii, vă rugăm să parcurgeți tema D 24, care cuprinde și o serie de informații privitoare la tratamentul fiscal al veniturilor salariale acordate salariaților detașați în state membre UE.

Am inclus, de asemenea, o serie de noutăți din practica judecătorească în ceea ce privește concedierea: cea pentru necorespondere profesională și cea colectivă. Veți găsi astfel unele elemente ale evaluării, realizată prealabil concedierii pentru necorespondere profesională, unele exemple de criterii de evaluare și o serie de sfaturi practice pentru realizarea evaluării. Asupra evaluării vom reveni însă și în cuprinsul actualizărilor viitoare, pentru a acoperi o paletă cât mai variată de dificultăți și soluții.

Iată cum urmează să se insereze în lucrare paginile prezentei actualizări:



Adresa pentru corespondență: Ghișeul extern 3, O.P. 39, sector 3, București,
www.rs.ro; comenzi@rs.ro

SALM2180617

De eliminat:			De introdus:		
Capitol/Subcapitol	Coduri de pagină	Număr de file	Capitol/Subcapitol	Coduri de pagină	Număr de file
Concedierea			Concedierea		
Concedierea pentru necorespondere profesională	C 14/005 – C 14/006	1	Concedierea pentru necorespondere profesională	C 14/005 – C 14/010	3
Concedierea colectivă	C 16/005 – C 16/006	1	Concedierea colectivă	C 16/005 – C 16/006	1
Concediile	–	–	Concediile	–	–
Concediul pentru creșterea copilului	C 26/019 – C 26/020	1	Concediul pentru creșterea copilului	C 26/019 – C 26/020	1
Deplasarea salariaților			Deplasarea salariaților		
Detășarea în spațiul UE	D 24/001 – D 24/014	7	Detășarea în spațiul UE	D 24/001 – D 24/016	8
Suspendarea contractului individual de muncă	D 50/003 – D 50/004	1	Suspendarea contractului individual de muncă	D 50/003 – D 50/004	1
Timpul de muncă	–	–	Timpul de muncă	–	–
Absențele	T 36/001 – T 36/002	1	Absențele	T 36/001 – T 36/002	1
Zilierii	Z 10/001 – Z 10/002	1	Zilierii	Z 10/001 – Z 10/002	1
Total file de eliminat:		13	Total file de introdus:		16

Luna viitoare vom avea în vedere noi aspecte de practică și vom insista ceva mai atent asupra **transferului de întreprindere** – o operațiune juridică cu impact asupra salariaților, cu care ne întâlnim frecvent în activitatea practică. Vom introduce, de asemenea, cele mai recente soluții ale instanțelor judecătorești – atât decizii de speță, cât și recursuri în interesul legii – pentru a identifica o serie de **soluții de navigare prin labirintul tehnicităților juridice**.

Vă reamintim că așteptăm, prin intermediul bonurilor valorice, întrebările și sugestiile dumneavoastră, pentru a putea identifica cu și mai multă precizie „punctele nevralgice” în ceea ce privește informația de care aveți nevoie. De altfel, aceste sugestii formează, lună de lună, eșafodajul fiecărei actualizări.

Cu deosebită considerație,



prof. univ. dr. Raluca Dimitriu,

Consilier – Codul muncii

INFO

Codul muncii

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

mai – iunie 2017

Noutăți legislative

Modificarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002

În situația solicitării primei de instalare prevăzute la art. 75 din lege, dovada existenței domiciliului sau reședinței în localitatea de unde pleacă persoana, ca urmare a încadrării în muncă în altă localitate, se poate face, după caz, cu: actul de identitate, în copie certificată pentru conformitate cu originalul, deus la înregistrarea ca persoană în căutarea unui loc de muncă, adeverința sau orice alt înscris eliberat de Inspectoratul General pentru Imigrări ori, în urma cererii și consimțământului expres al persoanei, pe baza informațiilor care se pun la dispoziția agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, la solicitarea acestora, de către Direcția pentru Evidența Persoanelor și Administrarea Bazelor de Date, serviciile publice comunitare de evidență a persoanelor sau Inspectoratul General pentru Imigrări, după caz, în condițiile legii.

În cazul solicitantului care are calitatea de solicitant de azil sau a dobândit o formă de protecție în România, precum și în cazul membrului de familie al acestuia, dovada situațiilor prevăzute la alin. (1) lit. k) se va face printr-un înscris eliberat de Inspectoratul General pentru Imigrări. Înscrisul atestă situația de fapt așa cum reiese din evidențele Inspectoratului General pentru Imigrări și se eliberează la cererea agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, cu consimțământul expres al solicitantului și, după caz, al membrului de familie al acestuia, în condițiile legii.

Adeverința, înscrisurile sau, după caz, informațiile prevăzute mai sus se pot obține electronic, în condițiile legii, prin sistemele informatice, de la data care se face publică pe pagina de internet a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

SUMAR

- Modificarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002
- Detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale
- Activitatea desfășurată de zilieri
- A fost abrogată Declarația de conformitate
- Absențe nemotivate/absențe motivate
- Noi modificări ale sistemului unitar de pensii publice

Cuantumul lunar al primei de încadrare se calculează în funcție de distanța rutieră, pe ruta cea mai scurtă, exprimată în kilometri, în ambele sensuri dus-întors, dintre localitatea de domiciliu sau reședință și localitatea în care beneficiarul urmează să își desfășoare activitatea, ca urmare a încadrării în muncă.

În situația persoanelor care ulterior stabilirii dreptului la prima de instalare nu mai constituie o familie în sensul Legii nr. 287/2009, republicată, cu modificările ulterioare, precum și în cazul familiei monoparentale, persoanele care ulterior stabilirii dreptului la prima de instalare nu mai au copilul sau copiii în întreținere, conform prevederilor legale, plata celei de a doua tranșe se realizează persoanei care a solicitat prima de instalare, respectiv în mod egal ambilor soți care îndeplinesc condițiile de acordare și au solicitat împreună prima de instalare.

Beneficiază de prima de relocare persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București care se încadrează în muncă, ulterior datei înregistrării la aceste agenții, cu normă întreagă, pe o perioadă de cel puțin 12 luni, într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul ori își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia și îndeplinesc și celelalte condiții prevăzute la art. 762 și 763 din lege.

Nu beneficiază de prima de relocare prevăzută la art. 762 din lege:

a) persoanele care se încadrează în muncă, conform legii, pe perioadă determinată mai mică de 12 luni și pentru care, ulterior încadrării în muncă, se schimbă durata încadrării în muncă pe perioadă determinată de 12 luni sau mai mare de 12 luni ori nedeterminată;

b) persoanele care în perioada de 36 de luni de la încadrarea în muncă își pierd statutul de angajat, de la data încetării raportului de muncă sau de serviciu, cu excepția persoanelor aflate în situația prevăzută la art. 763 alin. (4) din lege;

c) persoanele al căror soț, a căror soție, ale căror copii aflați în întreținere sau orice altă persoană care împreună cu acestea constituie o familie în sensul art. 2 din Legea nr. 416/2001 privind

venitul minim garantat, cu modificările și completările ulterioare, după caz, dețin în proprietate sau coproprietate o locuință în localitatea în care persoana își schimbă domiciliul sau își stabilește reședința sau în localitățile învecinate acesteia, ca urmare a încadrării în muncă.

Prima de relocare prevăzută la art. 762 din lege se poate cumula cu drepturile prevăzute la art. 72 din lege sau cu prima prevăzută la art. 731 alin. (1) din lege și dreptul prevăzut la art. 731 alin. (2) din lege, după caz.

În cazul încadrării în muncă într-o localitate din alt județ, drepturile prevăzute la art. 762 din lege vor fi acordate de agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană sau, după caz, a municipiului București, unde beneficiarul s-a aflat în evidență, urmând ca dosarul acestuia să fie transferat la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își stabilește noul domiciliu sau noua reședință, care va acorda în continuare aceste drepturi, precum și celelalte drepturi prevăzute de lege și va urmări respectarea obligațiilor ce decurg din acordarea drepturilor.

Prin sintagma «venituri nete lunare realizate» prevăzută la art. 762 alin. (2) din lege se înțelege, după caz, următoarele venituri nete realizate lunar:

a) venituri din salarii și asimilate salariilor, definite conform art. 76 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare;

b) venituri din cedarea folosinței bunurilor, definite conform art. 83 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare;

c) venituri din pensii, definite conform art. 99 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare;

d) venitul minim garantat acordat lunar conform Legii nr. 416/2001, cu modificările și completările ulterioare;

e) indemnizația de șomaj acordată lunar conform Legii nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare;

f) stimulentele de inserție, indemnizația de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani și indemnizația de concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani, acordate lunar conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind con-

cediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Veniturile persoanelor care ulterior stabilirii dreptului la prima de relocare nu mai constituie o familie cu persoana beneficiară a primei de relocare, nu se mai iau în considerare în vederea verificării îndeplinirii condiției privind veniturile nete lunare realizate începând cu luna în care persoanele în cauză nu mai fac parte din respectiva familie.

Pentru acordarea primei de relocare persoana va depune la agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană sau a municipiului București, unde se află în evidență, în termen de 60 de zile de la data încadrării în muncă, următoarele documente, după caz:

a) cerere conform modelului prevăzut în anexa nr. 131;

b) actul de identitate care să ateste noul domiciliu al persoanei solicitante a primei de relocare și, după caz, al soțului, soției și copiilor aflați în întreținere ori al altor persoane care împreună cu aceasta constituie o familie în sensul art. 2 din Legea nr. 416/2001, cu modificările și completările ulterioare;

c) actul în baza căruia a fost încadrat în muncă, în copie, sau dovada încadrării în muncă printr-un act eliberat de angajator, pe suport hârtie sau în format electronic cu semnătură electronică extinsă, bazată pe un certificat calificat, cu precizarea locului de muncă unde persoana urmează să își desfășoare activitatea;

d) angajament pentru respectarea art. 764 din lege, conform modelului prevăzut în anexa nr. 132;

e) declarație pe propria răspundere a angajatorului din care să rezulte că în ultimii 2 ani acesta nu a mai fost în raporturi de muncă sau de serviciu cu persoana respectivă;

f) declarație pe propria răspundere a angajatorului din care să rezulte că în ultimii 2 ani persoana angajată nu a mai avut raporturi de muncă sau de serviciu cu alți angajatori la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice ori juridice care au calitatea de administrator/asociat la angajatorul la care se realizează încadrarea în muncă;

g) declarație pe propria răspundere a angaja-

torului din care să rezulte că pentru persoana respectivă ori familia acesteia se asigură sau nu se asigură locuință de serviciu ori se suportă sau nu se suportă cheltuielile aferente din fondurile angajatorului;

h) declarație pe propria răspundere a persoanei încadrate în muncă din care să rezulte că autoritatea publică locală sau centrală asigură sau nu asigură locuință de serviciu ori suportă sau nu suportă cheltuielile aferente din fonduri publice persoanei respective ori familiei acesteia, precum și că persoana solicitantă ori soțul, soția acesteia, copii aflați în întreținere sau orice altă persoană care împreună cu aceasta constituie o familie în sensul art. 2 din Legea nr. 416/2001, cu modificările și completările ulterioare, după caz, nu dețin în proprietate sau coproprietate o altă locuință în localitatea în care persoana își schimbă domiciliul sau își stabilește reședința ori în localitățile învecinate acesteia, ca urmare a încadrării în muncă;

i) declarație pe propria răspundere a absolvenților licențiați ai facultăților de medicină, medicină dentară și farmacie din care să rezulte că la data solicitării primei de relocare prevăzute la art. 762 din lege nu au promovat concursul național de rezidențiat pe locuri sau pe posturi în condițiile legii, după caz;

j) declarație pe propria răspundere a angajatorului absolvenților instituțiilor de învățământ din care să rezulte că nu are obligația, potrivit legii, de a angaja persoana din această categorie, după caz;

k) certificatul de căsătorie și, după caz certificatele de naștere ale copiilor sau documentele care atestă situația juridică a copiilor față de reprezentantul legal, după caz, în copie certificată pentru conformitate cu originalul de către persoana solicitantă a dreptului;

l) actele prevăzute de lege în cazul familiilor monoparentale, prin care se face dovada privind componența familiei, filiația copiilor și situația lor juridică față de reprezentantul legal, după caz, în copie certificată pentru conformitate cu originalul de către persoana solicitantă a dreptului;

m) contractul de închiriere înregistrat, conform prevederilor legale, la organul fiscal competent, în copie certificată pentru conformitate cu originalul de către persoana solicitantă a dreptului;

n) declarație pe propria răspundere privind membrii familiei și veniturile nete pe care le realizează persoana singură sau împreună cu familia, pe fiecare persoană, după caz, din veniturile prevăzute la art. 463 alin. (5), pe fiecare categorie de venit net care se realizează, după caz, în luna anterioară lunii în care se depun cererea și documentele care o însoțesc pentru solicitarea primei de relocare, însoțită de copie de pe extrasul de cont, adeverință, talonul de plată sau orice alt înscris ori document prin care se atestă venitul net respectiv ce se realizează de beneficiarul acestuia. În situația veniturilor care se realizează din cedarea folosinței bunurilor se anexează contractul de închiriere, înregistrat la organul fiscal competent;

o) adeverința emisă de angajator pe suport hârtie sau în format electronic cu semnătură electronică extinsă, bazată pe un certificat calificat, că este încadrată în muncă și care atestă venitul net din salarii și asimilate salariilor realizat sau care se realizează de persoana încadrată solicitantă a primei de relocare, în situația în care aceste informații nu sunt evidențiate expres în cuprinsul documentelor prevăzute la lit. c).

Documentele se pot depune personal, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire, fax sau e-mail.

În situația în care documentele transmise în termen, prin modalitățile prevăzute mai sus nu sunt lizibile, agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană sau a municipiului București solicită persoanei redepunerea acestora, în termen de 5 zile de la data primirii solicitării, iar documentele transmise ca urmare a acestei solicitări sunt considerate a fi depuse în termen.

În cazul în care persoanele optează pentru depunerea documentelor la agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, actul de identitate se prezintă în original sau în copie legalizată în vederea efectuării de către personalul agenției a unei copii certificate pentru conformitate cu originalul prezentat. În cazul în care persoanele optează pentru transmiterea documentelor prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire, fax sau e-mail, actul de identitate și celelalte documente se transmit și se acceptă în copie certificată pentru conformitate cu originalul de către persoana solicitantă a dreptului.

Dovada existenței domiciliului sau reședinței în localitatea de unde pleacă persoana, ca urmare a încadrării în muncă în altă localitate, se poate face după caz cu: actul de identitate, în copie certificată pentru conformitate cu originalul depus la înregistrarea ca persoană în căutarea unui loc de muncă, adeverința sau orice alt înscris eliberat de Inspectoratul General pentru Imigrări ori, în urma cererii și consimțământului expres al persoanei, pe baza informațiilor care se pun la dispoziția agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, la solicitarea acestora, de către Direcția pentru Evidența Persoanelor și Administrarea Bazelor de Date, serviciile publice comunitare de evidență a persoanelor sau Inspectoratul General pentru Imigrări, după caz, în condițiile legii.

În cazul solicitantului care are calitatea de solicitant de azil sau a dobândit o formă de protecție în România, precum și în cazul membrului de familie al acestuia, dovada se va face printr-un înscris eliberat de Inspectoratul General pentru Imigrări. Înscrisul atestă situația de fapt așa cum reiese din evidențele Inspectoratului General pentru Imigrări și se eliberează la cererea agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, cu consimțământul expres al solicitantului și, după caz, al membrului de familie al acestuia, în condițiile legii.

Adeverința, înscrisurile sau, după caz, informațiile se pot obține electronic, în condițiile legii, prin sistemele informatice, de la data care se face publică pe pagina de internet a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Termenul de 60 de zile este termen de decădere din dreptul de a beneficia de prima de relocare.

(Hotărârea Guvernului nr. 374 din 25 mai 2017 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002, și pentru modificarea și completarea Procedurilor privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 377/2002, publicată în Monitorul Oficial nr. 414 din 6 iunie 2017)

Detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

Pentru a stabili dacă o întreprindere exercită în mod efectiv activități semnificative, altele decât cele interne de gestionare și/sau administrative, în statul membru de stabilire, altul decât România, sau dacă un salariat este detașat temporar pe teritoriul României, Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, realizează o evaluare a tuturor elementelor faptice caracteristice unei detașări transnaționale.

Elementele faptice care caracterizează activitățile desfășurate de către întreprinderile stabilite pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, atât în statul membru în care acestea sunt stabilite, cât și, după caz, în România, includ în special următoarele:

a) locul în care întreprinderea își are sediul social, locul în care deține birourile, locul în care plătește impozite și contribuțiile de asigurări sociale și, dacă este cazul, locul în care este autorizată să își exercite activitatea sau este înregistrată la camera de comerț sau organismul profesional al statului membru de stabilire;

b) activitatea de bază pentru care este autorizată întreprinderea și obiectul contractului de prestări de servicii/contractului de punere la dispoziție, încheiat între întreprinderea prestatoare/agentul de muncă temporară și beneficiar/utilizator, în baza căruia se realizează detașarea transnațională;

c) locul de recrutare a salariaților detașați și locul din care sunt detașați;

d) legislația aplicabilă contractelor încheiate de întreprindere cu lucrătorii acesteia, precum și contractelor încheiate cu clienții;

e) contractele de muncă/alte forme de angajare încheiate de întreprindere cu propriii salariați, potrivit legislației aplicabile în statul de origine;

f) locul în care întreprinderea își exercită activitatea de bază, precum și locul în care își angajează personalul administrativ;

g) numărul de contracte executate și/sau mărimea cifrei de afaceri realizate în statul membru de stabilire, ținând seama de activitatea desfășurată, precum și, printre altele, de situația specifică a întreprinderilor nou-înființate și a IMM-urilor.

Elementele care caracterizează munca și situația salariatului detașat pe teritoriul României, includ în special următoarele:

a) activitatea salariatului se desfășoară pentru o perioadă limitată de timp în România;

b) data la care începe și data la care încetează detașarea;

c) detașarea se efectuează pe teritoriul României dintr-un alt stat membru sau din Confederația Elvețiană unde salariatul detașat își desfășoară în mod obișnuit activitatea, în conformitate cu cadrul legal stabilit conform Regulamentului (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I);

d) documentele din care rezultă încetarea detașării și reluarea activității de către salariatul detașat la locul de muncă din statul membru din care a fost detașat sau din Confederația Elvețiană;

e) concordanța dintre natura activității prestate de către salariatul detașat și obiectul contractului de prestări servicii;

f) modalitatea de asigurare a cheltuielilor de transport, masă și cazare pentru salariatul detașat;

g) perioadele anterioare în care, la același loc de muncă, postul a fost ocupat de același sau de un alt salariat detașat transnațional.

În situația în care, cu ocazia controlului, inspectorii de muncă nu pot obține informațiile și documentele privitoare la elementele prevăzute mai sus, se solicită Inspekției Muncii obținerea acestora, prin intermediul sistemului de informare a pieței interne (IMI).

Elementele faptice prevăzute mai sus sunt luate în considerare de către inspectoratele teritoriale de muncă și în cadrul controalelor efectuate la întreprinderile stabilite în România care detașează salariați în cadrul prestării de servicii transnaționale.

(Hotărârea Guvernului nr. 337 din 18 mai 2017 pentru aprobarea Normelor metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, publicată în Monitorul Oficial nr. 411 din 31 mai 2017)

Activitatea desfășurată de zilieri

Iată care sunt noutățile cu privire la activitățile cu caracter ocazional desfășurate de zilieri:

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 creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier al ovinelor, bovinelor, cabalinelor, precum și activități sezoniere în cadrul grădinilor botanice aflate în subordinea universităților acreditate; în cazul acestora, perioada nu poate depăși 180 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic.

Beneficiarul activității prestate de zilier este obligat să plătească zilierului remunerația cuvenită, 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 beneficiar; modalitatea de plată electronică și aspectele care privesc plata remunerației se stabilesc prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi.

Totodată, pentru zilierii care prestează activități în domeniul creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier al ovinelor, bovinelor și cabalinelor, Registrul de evidență a zilierilor se întocmește săptămânal.

(Legea nr. 105 din 18 mai 2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, publicată în Monitorul Oficial nr. 376 din 19 mai 2017)

A fost abrogată Declarația de conformitate

Prin Hotărârea Guvernului nr. 352/2017 a fost abrogată Hotărârea Guvernului nr. 1.022/2002 privind regimul produselor și serviciilor care pot pune în pericol viața, sănătatea, securitatea muncii și protecția mediului.

Potrivit H.G. nr. 1.022/2002 privind regimul produselor și serviciilor care pot pune în pericol viața, sănătatea, securitatea muncii și protecția mediului, hotărârea s-a aplicat produselor nealimentare noi, folosite sau recondiționate și serviciilor care pot pune în pericol viața, sănătatea, securitatea muncii și protecția mediului, nereglementate prin acte normative specifice referitoare la condițiile de introducere pe piață a produselor, respectiv a serviciilor.

Prevederile hotărârii nu se aplică produselor furnizate ca antichități sau ca obiecte muzeistice.

În sensul prezentei hotărâri, prin introducere pe piață se înțelege acțiunea de a face disponibil contra cost sau gratuit un produs nealimentar nou, folosit sau recondiționat ori serviciu, în vederea distribuirii, utilizării, respectiv prestării.

Persoana responsabilă cu introducerea pe piață a produselor era producătorul, reprezentantul autorizat al acestuia, importatorul sau orice persoană fizică ori juridică, după caz.

A fost admisă introducerea pe piață a produselor nealimentare noi, folosite sau recondiționate și a serviciilor numai în condițiile în care acestea nu puneau în pericol viața, sănătatea, securitatea muncii și protecția mediului.

Pentru produsele nealimentare noi și a serviciilor producătorul, respectiv prestatorul de servicii, sau reprezentanții autorizați ai acestora, persoane juridice cu sediul în România, trebuiau să asigure, să garanteze și să declare că acestea nu periclitizează viața, sănătatea, securitatea muncii și protecția mediului, în situația în care sunt instalate, utilizate, întreținute sau prestate, după caz, conform destinației și documentelor normative definite conform prevederilor prezentei hotărâri.

În situația în care producătorul, prestatorul sau reprezentanții autorizați ai acestora nu aveau sediul în România, obligația revinea importatorului.

Pentru produsele nealimentare folosite sau recondiționate obligația revinea persoanei responsabile cu introducerea pe piață.

Astfel, se considera că sunt respectate cerințele referitoare la protecția vieții, sănătății, securității muncii și protecției mediului și se admitea

introducerea pe piață a produselor nealimentare noi și prestarea serviciilor numai dacă erau însoțite de declarația de conformitate întocmită pe propria răspundere de către producător, respectiv de prestatorul de servicii, ori de reprezentanții autorizați ai acestora, persoane juridice cu sediul în România.

Fac excepție de la prevederile referitoare la declarația de conformitate și se admite introducerea pe piață a produselor care poartă marcajul european de conformitate CE prevăzut în anexa nr. 3 la Legea nr. 608/2001, realizate de un producător dintr-un stat membru al Uniunii Europene.

Modelul declarației de conformitate era prevăzut în anexa la Hotărârea Guvernului nr. 1.022/2002 privind regimul produselor și serviciilor care pot pune în pericol viața, sănătatea, securitatea muncii și protecția mediului, publicată în Monitorul Oficial nr. 711 din 30 septembrie 2002.

(Hotărârea Guvernului nr. 352 din 18 mai 2017 pentru abrogarea Hotărârii Guvernului nr. 1.022/2002 privind regimul produselor și serviciilor care pot pune în pericol viața, sănătatea, securitatea muncii și protecția mediului, publicată în Monitorul Oficial nr. 399 din 26 mai 2017)

Absențe nemotivate/absențe motivate

Pe durata incapacității temporare de muncă, salariații au dreptul la concediu și indemnizație de incapacitate temporară de muncă dacă îndeplinesc condiția stagiului de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de sănătate pentru concedii și indemnizații. În practica instanțelor judecătorești a apărut însă problema modalității în care salariatul poate să facă proba incapacității temporare de muncă, **în scopul motivării absențelor**. Astfel, dacă nu poate prezenta un certificat medical, va putea fi acesta sancționat disciplinar pentru absențe nemotivate, dacă prezintă o altă adeverință de la medic?

Nu toate instanțele îmbrățișează același punct de vedere. Astfel, s-au conturat două opinii:

1) Astfel, într-o primă opinie, s-a pornit de la faptul că acordarea concediilor medicale și plata indemnizației de asigurări sociale de sănătate sunt reglementate prin intermediul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005. Normele privind procedura de acordare a concediilor medicale au fost modificate prin intermediul Ordinului CNAS nr. 8/2016, publicat în Monitorul Oficial nr. 46 din 20 ianuarie. Din aceste acte normative decurge că dovada incapacității temporare de muncă se realizează **numai în baza certificatului medical** eliberat de medicul curant. Astfel, există un set de reguli probatorii speciale, care fundamentează acordarea concediului pentru incapacitate temporară de muncă și, pe cale de consecință, moti-

varea absențelor.

Ca urmare, unele instanțe au decis că, în condițiile în care salariatul nu face dovada legală a incapacității temporare de muncă, raportul de muncă nu se suspendă, iar absența de la locul de muncă nu poate dobândi caracter justificat prin prezentarea unei simple adeverințe medicale.

2) Alte instanțe au apreciat însă că angajatorul nu poate cenzura conținutul certificatelor sau adeverințelor medicale, astfel încât conținutul lor îi este opozabil și este obligat să țină cont de acestea, în lipsa unei probe contrare. Ca urmare, absențele nu sunt nemotivate, iar fapta nu constituie abatere disciplinară, **chiar dacă proba incapacității nu s-a făcut prin certificat medical**. Adeverința medicală nu constituie proba necesară pentru a se intra în concediu medical, reglementat de OUG nr. 158/2005, ci vizează doar justificarea absențelor, astfel încât produce efecte doar între părțile contractului individual de muncă.

Considerăm că a doua opinie este întemeiată. Se poate observa că același regim juridic îl au absențele efectuate de un salariat bolnav, dar care nu îndeplinește stagiul de cotizare pentru a beneficia de concediu medical. În această situație, medicul nu poate elibera certificat medical, dar poate să constate boala salariatului și necesitatea de repaus. Uneori, fără culpa salariatului,

certificatul medical chiar nu se poate elibera (spre exemplu, atunci când salariatul nu are card de sănătate, din motive independente de vina sa).

Într-adevăr, este foarte riscant să nu luăm în considerare adevăratele medicale, sub motiv că

nu îndeplinesc condițiile probatorii impuse de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, cu modificările ulterioare. Suntem în prezența unor absențe motivate, deci chiar dacă salariatul nu este îndreptățit la plata indemnizației de incapacitate temporară de muncă, el nu va putea fi sancționat disciplinar.

Noi modificări ale sistemului unitar de pensii publice

La recalcularea pensiilor se utilizează stagiile complete de cotizare prevăzute de lege, în vigoare la data de la care se cuvin drepturile recalculate, corespunzătoare fiecărei situații, respectiv:

a) stagiile complete de cotizare prevăzute în anexa nr. 5 la lege;

b) stagiile complete de cotizare prevăzute la art. 56 și 57 din lege;

c) stagiile complete de cotizare prevăzute la art. 58 și 59 din lege.

Cererile de recalculare a pensiei se soluționează utilizând stagiile complete de cotizare prevăzute de lege la data depunerii cererii.

De recalcularea pensiei beneficiază și pensionarii de invaliditate ale căror drepturi de pensie s-au deschis anterior datei de 1 ianuarie 2011 și care, ulterior acestei date, nu au avut o schimbare a gradului de invaliditate sau trecere la pensie pentru limită de vârstă. La recalcularea pensiilor de invaliditate se utilizează stagiile complete de cotizare, iar numărul de puncte aferent stagiului potențial este cel acordat prin ultima decizie de stabilire/modificare a drepturilor de pensie.

La recalcularea pensiilor de urmaș se aplică alin. (8) sau (10) în funcție de categoria de pensie a susținătorului decedat din care s-a stabilit pensia de urmaș.

Prevederile art. 1691 din lege se aplică numai pentru perioadele de stagiu de cotizare realizate în grupa I și/sau a II-a de muncă, condiții deosebite și/sau speciale de muncă valorificate la calculul drepturilor de pensie anterior datei de 1 ianuarie 2011.

Prevederile alin. (8)-(10) și (12) se aplică și pentru persoanele în situația cărora, în baza unor hotărâri judecătorești definitive și irevocabile sau, după caz, a unor hotărâri judecătorești definitive, puse în executare de casele teritoriale de pensii, la determinarea punctajului mediu

anual, în baza căruia a fost calculat quantumul pensiei, s-a utilizat un stagiu complet de cotizare mai mic decât cel prevăzut de legislația în vigoare la data stabilirii drepturilor de pensie.

Recalcularea drepturilor de pensie conform prevederilor art. 1691 din lege se efectuează din oficiu.

Drepturile de pensie recalculate se plătesc astfel:

a) începând cu luna iulie 2017, în cazul persoanelor ale căror drepturi de pensie s-au deschis în perioada 1990-31 martie 2001 inclusiv;

b) începând cu luna noiembrie 2017, în cazul persoanelor ale căror drepturi de pensie s-au deschis în perioada 1 aprilie 2001-31 decembrie 2010 inclusiv.

În situația în care, anterior etapei de plată a drepturilor recalculate sunt înregistrate la casele teritoriale de pensii cereri care fac obiectul art. 107 din lege, aplicarea prevederilor art. 1691 și ale art. 107 din lege se efectuează în același timp, drepturile rezultate din calcul acordându-se conform reglementărilor în vigoare. Plata drepturilor convenite se face concomitent, prin excepție de la termenele prevăzute la alin. (15).

În situația în care, în urma aplicării prevederilor art. 1691 din lege, rezultă un punctaj mediu anual mai mic, se mențin punctajul mediu anual și quantumul aferent aflat în plată sau convenit la data recalculării.

(Hotărârea Guvernului nr. 291 din 5 mai 2017 pentru completarea art. 134 din Normele de aplicare a prevederilor Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 257/2011, publicată în Monitorul Oficial nr. 334 din 8 mai 2017)

Evaluarea salariaților este procesul prin care se apreciază nivelul de dezvoltare profesională a acestora. Ea se concentrează asupra progreselor realizate, precum și asupra posibilităților de îmbunătățire a activității.



Procedura evaluării este cea stabilită prin Regulamentul intern. Se observă faptul că evaluarea care poate sta la baza concedierii pentru necorespundere profesională este cea care se realizează periodic de către angajator, și care include toți salariații unității (nu numai pe cei potențial necorespunzători).

Intervalele de timp la care se realizează evaluarea depind de specificul activității. Se utilizează de regulă intervale semestriale sau anuale.

Evaluarea salariaților va putea fi realizată de către un evaluator intern, de către un evaluator extern, de către o comisie de evaluare, de către șeful direct al salariaților evaluați etc. Indiferent care este opțiunea angajatorului în această privință, procesul în sine începe cu **decizia de numire a evaluatorilor**.

evaluatori

Neprezentarea salariatului fără un motiv obiectiv la interviul de evaluare constituie abatere disciplinară și se poate sancționa ca atare, întotdeauna însă după realizarea unei cercetări disciplinare. Sancțiunea este exclusiv disciplinară, deci salariatul nu va putea fi declarat necorespunzător profesional pentru motivul că nu s-a prezentat la evaluare.

neprezentare

Dacă evaluarea salariaților nu presupune interviu, ci se face exclusiv pe baza parametrilor de performanță prezentați, convocarea în sine nu mai este necesară. Cu toate acestea, în toate cazurile, salariații vor fi notificați cu privire la perioada în care se realizează evaluarea.

SFATUL NOSTRU

Nu se recomandă ca evaluarea să constea într-o probă practică sau teoretică. În esență, salariatul a fost deja verificat sub aspectul abilităților profesionale cu prilejul angajării. Ceea ce se evaluează acum este modul în care și-a fructificat aceste abilități în executarea contractului de muncă. De aceea, considerăm incorectă practica angajatorilor de a supune din timp în timp salariații unui examen, pentru a verifica stadiul acestora de cunoaștere; cel mai corect este să se evalueze rezultatele profesionale ale salariaților, pentru intervalul anterior de timp, urmând ca, pe baza acestei evaluări, cei care au obținut rezultate insuficiente să poată fi concediați.

La evaluarea salariaților nu se vor lua în considerare perioadele în care:

- contractul de muncă a fost suspendat;
- salariatul nu a putut desfășura activitate din pricina lipsei de comenzi, clienți, marfă etc., chiar dacă acesta a fost prezent la muncă;
- salariatul nu a putut desfășura activitate din pricina unei grevei chiar dacă nu a participat la aceasta.

Nu se recomandă luarea în considerare la evaluare a perioadei de probă sau stagiu.

perioade de suspendare

În plus, salariații nu pot fi evaluați pentru perioada în care contractul lor de muncă este suspendat, indiferent dacă suspendarea a intervenit de drept sau la inițiativa uneia dintre părți. Se evaluează exclusiv perioadele de activitate propriu-zisă și, mai precis, de activitate în beneficiul angajatorului. Ca urmare, chiar dacă suspendarea contractului de muncă a intervenit ca urmare a unui Ordin de detașare, salariatul continuând să lucreze, dar pentru o altă unitate, evaluarea acestuia nu va putea cuprinde perioada detașării. El va putea fi supus evaluării la unitatea unde este detașat.

Cum stabilim criteriile de evaluare?

Concret, criteriile de evaluare vor depinde de structura postului, de natura activității desfășurate și de raporturile de muncă încheiate. Evaluarea se va face cu utilizarea unor criterii care, în funcție de prioritățile manageriale, pun accentul pe:

- Persoana salariatului (se evaluează comportamente);
- Performanța acestuia pe post;
- Eficiența (rezultatele organizaționale pentru care individul este parțial răspunzător.

Se va avea în vedere că salariatului i se pot pretinde tipuri diferite de competențe:

competențe

- competențe profesionale;
- competențe tehnice;
- competențe manageriale;
- competențe relaționale etc.

Evaluarea salariaților se realizează pe baza criteriilor de evaluare stabilite în contractul individual de muncă, potrivit art. 17 alin. (3) lit. e). Clauza contractuală privitoare la criteriile de evaluare a salariaților face parte din rândul celor esențiale și obligatorii, făcând așadar obiectul obligației de informare până cel mai târziu la momentul încheierii contractului individual de muncă.

CIM

Astfel, contractul individual de muncă va cuprinde în mod efectiv criteriile de evaluare și nu se va mărgini la o simplă trimitere la Regulamentul intern. Într-adevăr, Regulamentul intern este un act unilateral, în timp ce contractul individual de muncă este un act bilateral (un contract); ca urmare, toate elementele contractului individual de muncă trebuie să constituie rezultatul unui acord.

Exemplu

- *Selecția criteriilor de evaluare se va face de către fiecare conducător de organizație, în raport cu tipul de activitate desfășurat și cu așteptările manageriale:*
- *responsabilitățile postului;*
- *calitatea lucrărilor;*
- *volumul activității desfășurate;*
- *importanța socială a muncii;*
- *condițiile concrete în care se desfășoară munca;*
- *rezultatele obținute;*
- *cunoștințe și experiență;*
- *pregătirea profesională;*
- *vechimea în companie;*
- *complexitate, creativitate și diversitatea activităților;*
- *productivitatea muncii;*
- *participarea la cursuri de formare profesională;*
- *disponibilitatea de a presta ore suplimentare;*
- *judecata și impactul deciziilor;*
- *influență, coordonare și supervizare;*
- *rezultate ale activității salariaților din subordine;*
- *contacte și comunicare;*
- *aptitudini organizatorice;*
- *condiții de muncă;*
- *disponibilitate pentru lucrul în echipă;*
- *operativitate în desfășurarea activităților;*

- număr de rebuturi (/zi, /săptămână, /lună);
- număr de reclamații de la clienți;
- gradul de satisfacție al clienților;
- număr de clienți pierduți/atrași;
- cifră de vânzări;
- număr proiecte finalizate;
- fidelitate în raport cu compania;
- colegialitate, corectitudine în raporturile de muncă;
- deprinderi, mod de exprimare, temperament;
- incompatibilități și regimuri speciale.

SFATUL NOSTRU

Determinarea criteriilor de evaluare trebuie realizată atent, pentru ca o eventuală concediere pentru necorespundere profesională, întemeiată pe aceste criterii, să nu fie cumva anulată de instanță. Astfel, spre exemplu, nu poate fi depunctat un salariat în evaluarea pe criteriul fidelității față de companie, ca urmare a faptului că, în trecut, acesta l-a dat în judecată pe angajator pentru neplata anumitor drepturi bănești.

De asemenea, trebuie avut grijă ca aceste criterii utilizate la evaluarea profesională să nu aibă un caracter disciplinar. Ceea ce se evaluează este corespunderea din punctul de vedere al performanțelor profesionale, nu respectarea disciplinei muncii. Dacă salariatul nu respectă disciplina muncii (spre exemplu, nu respectă programul de lucru), fapta constituie abatere și se va putea declanșa o cercetare disciplinară.

Astfel, Curtea de Apel București a anulat o concediere pentru necorespundere profesională, arătând că angajatorul trebuia să probeze fapte obiective sau repetate de natură să evedențieze unele carențe profesionale, care să fie astfel delimitate de neîndeplinirea accidentală, chiar culpabilă, a obligațiilor de serviciu, situație în care poate interveni concedierea disciplinară. Deci este important de făcut distincția dintre necorespunderea profesională și indisciplină.



Problemă

Salariatul care contestă în instanță concedierea pentru necorespundere profesională va putea solicita o probă cu expertiză de specialitate pentru a combate concluziile procedurii de evaluare profesională?

Răspuns

Nu. Instanța nu va putea expertiza tehnic calitatea muncii în raport cu pretențiile angajatorului. Astfel, salariatul nu va putea proba în instanță faptul că, în realitate, el era corespunzător, dar va putea dovedi că, până acum, angajatorul însuși l-a socotit competent, iar concedierea este o surpriză.

De altfel, și Înalta Curte a avut o abordare asemănătoare, atunci când s-a pus problema evaluării activității unui magistrat. Astfel, prin Decizia Înaltei Curți nr. 371/2016 s-a statuat „în cadrul controlului de legalitate pe care îl exercită, instanța de contencios administrativ verifică numai legalitatea procedurii de evaluare profesională a magistraților și atribuțiile comisiei de evaluare, nefiind supuse controlului de legalitate aspecte cu privire la punctajul acordat persoanei evaluate. Astfel, instanța nu se poate substitui comisiei de evaluare, respectiv nu poate realiza evaluarea activității profesionale a magistratului, iar în cauză evaluarea contestatorului s-a desfășurat cu respectarea principiului legalității”.

În schimb, concedierea pentru necorespundere poate fi anulată în instanță dacă salariatul face proba faptului că a fost până acum apreciat drept foarte competent de către



angajator. Într-adevăr, adesea angajatorii acordă prime de merit, oferă diplome de excelență, premii și alte mijloace de stimulare în mod nediferențiat tuturor salariaților. Or, toate acestea vor putea constitui probe în fața instanței în cazul unei concedieri pentru necorespondere profesională. Dacă angajatorul a apreciat activitatea salariatului, cu prilejul evaluărilor periodice, drept foarte bună, există puternice motive pentru instanță să presupună că necoresponderea profesională a constituit doar un pretext pentru desfacerea contractului de muncă și să analizeze mai îndeaproape împrejurările cauzei.

Evaluarea salariaților se realizează pe baza unei Fișe de evaluare, elaborată potrivit următoarelor **reguli**:

1. evaluarea se va face raportat la atribuțiile precizate în fișa postului;
2. evaluarea va urmări nu numai concedierea salariaților necorespunzători, dar mai ales identificarea aspectelor care trebuie îmbunătățite în organizație;
3. criteriile prevăzute în fișa de evaluare sunt cele din contractele individuale de muncă.



În practica judecătorească s-a decis că, în situația introducerii unor noi tehnologii, examinarea salariatului se poate face numai în situația în care acesta a beneficiat de formare profesională în respectiva materie. Deci evaluarea poate evolua, iar salariatul poate fi considerat astăzi necorespunzător profesional în condiții diferite față de momentul angajării, dar și angajatorul trebuie să îi ofere șansa perfecționării profesionale.

SFATUL NOSTRU

Deși neprevăzută expres în lege, o procedură intermediară (plasată între momentul finalizării evaluării salariaților și momentul concedierii pentru necorespondere profesională) este utilă. În lipsa unui contract colectiv de muncă, aceasta se va putea include în Regulamentul intern. Ea va cuprinde posibilitatea salariatului de a oferi explicații cu privire la lipsa sa de performanță profesională, ca și o modalitate de contestare internă a rezultatelor evaluării. Parcurgerea acestei etape intermediare va da prilejul salariatului de a „se apăra” (utilizăm ghilimelele deoarece nu este vorba în mod real despre o acuzație; necoresponderea profesională nu face parte dintre motivele imputabile de concediere) și va dovedi buna-credință a angajatorului, pentru ipoteza în care salariatul ar contesta în instanță concedierea.

Această procedură intermediară va îndeplini mai multe funcții:

- înlăturarea riscului de subiectivism din partea evaluatorului;
- crearea unei atmosfere de încredere și echitate, salariatul nefiind privat de drept său la apărare;
- posibilitatea luării de măsuri din timp privind îmbunătățirea activității organizației și prevenirea greșelilor de management;
- prevenirea unei acțiuni în instanță, cu consecințe considerabil mai păgubitoare;
- imprimarea unei atmosfere generale de seriozitate și implicarea în activitatea de evaluare.

utilitate

comunicarea
rezultatelor

Salariatului i se va comunica rezultatul evaluării în termenul prevăzut pentru aceasta în contractul colectiv de muncă aplicabil, sau în lipsa acestuia în regulamentul intern. În orice caz, rezultatele evaluării nu vor putea produce efecte juridice în ipoteza în care nu au fost aduse la cunoștința salariatului, sau nu se poate face dovada faptului că au fost aduse la cunoștința acestuia. În plus, momentul aducerii la cunoștința salariatului a rezultatelor evaluării este momentul din care curge termenul în care salariatul le poate contesta. Acest termen este de asemenea prevăzut în contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, în regulamentul intern.

Așadar, etapele evaluării sunt:

- Prevederea procedurii de evaluare în Regulamentul intern
- Includerea criteriilor de evaluare în contractele individuale de muncă
- Aplicarea acestor criterii cu prilejul evaluării periodice
- Comunicarea rezultatelor evaluării
- Aplicarea unei proceduri intermediare, care îi va implica pe salariații care au obținut rezultate nesatisfăcătoare cu prilejul evaluării periodice
- Menționarea criteriilor de evaluare și a rezultatelor obținute de salariat în decizia de concediere pentru necorespundere profesională.

etapele
evaluării

b) Trecerea într-o altă muncă

Potrivit art. 64 din Codul muncii, în cazul în care dispune concedierea pentru necorespundere profesională, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională a salariatului.

Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul de 3 zile, angajatorul poate dispune concedierea salariatului.



c) Preavizarea concedierii

Concedierea pentru necorespundere profesională este asimilată concedierilor din motive neimputabile salariatului, motiv pentru care salariatul beneficiază în acest caz de dreptul la preaviz. Durata termenului de preaviz a fost majorată prin lege la 20 de zile lucrătoare (în trecut, termenul era același, dar stabilit prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național). Firește, contractele colective de muncă vor putea prevedea un termen de preaviz mai îndelungat.

NOTIFICARE

*În atenția Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă
Sector 2, București*

Vă facem cunoscut prin prezenta că S.C. ARTIPAR S.R.L., persoană juridică română cu sediul social în București, str. Dornei nr. 8, sector 2, nr. de ordine în Registrul Comerțului J40/4598/1997, C.U.I. 5577888, reprezentată prin dl Stănescu Victor, în calitate de Director general,

constatând nepromovarea examinării practice periodice de către salariatul Vasile Iulian, intenționăm concedierea acestuia din funcția de matrișer în cadrul secției prelucrări mecanice, în temeiul art. 61 lit. d) din Codul muncii, pentru necorespundere profesională.

În cadrul unității noastre nu există locuri de muncă disponibile, corespunzătoare pregătirii profesionale a salariatului, având calificarea de matrișer.

Ca urmare, vă solicităm redistribuirea salariatului în funcție de locurile de muncă disponibile, corespunzătoare acestei calificări, la nivelul sectorului.

Menționăm că necorespunderea profesională a fost constatată la data de 2 aprilie 2017, data evaluării salariatului.

Vă rugăm să ne comunicați răspunsul dvs.

Cu mulțumiri,

Data: 12 aprilie 2017

Director,

.....

d) Notificarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă

În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, compatibile cu pregătirea profesională a salariatului, acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale a acestuia.

A.N.O.F.M.

De menționat că agențiile pentru ocuparea forței de muncă funcționează în prezent în baza Legii nr. 202/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, republicată în Monitorul Oficial nr. 294 din 6 mai 2009, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 15/2014, publicată în Monitorul Oficial nr. 630 din 28 august 2014.

e) Emiterea deciziei de concediere

Decizia de concediere se emite în termen de 30 de zile calendaristice de la data la care angajatorul a luat la cunoștință de necoresponderea profesională manifestată de către salariat.

Dacă nu există contract colectiv aplicabil care să prevadă cercetarea prealabilă concedierii pentru necorespondere profesională, angajatorul va stabili clar în Procedura de evaluare a performanțelor salariaților ce posibilitate au aceștia de a contesta rezultatul evaluării și care este momentul din care începe să curgă termenul de 30 de zile.

● Decizia se emite în scris și trebuie să cuprindă:elementele
deciziei

- a) motivele necorespunderii, prin descrierea împrejurărilor care au condus la insatisfacția angajatorului, precum și rezultatul evaluării salariatului;
- b) motivarea în drept, și anume art. 61 lit. d) din Codul muncii, ca temei pentru concediere;
- c) durata termenului de preaviz acordat;
- d) precizarea instanței competente să judece o eventuală contestare a concedierii și termenul în care această contestație trebuie depusă. Termenul de contestare este de 45 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință a deciziei de concediere, iar instanța competentă este tribunalul de la domiciliul sau locul de muncă al reclamantului.

● Decizia va avea anexate următoarele documente:anexe la
decizie

- fișa de evaluare;
- rezultatele evaluării prealabile;
- calitative, avertismente privind necoresponderea, alte notificări prealabile ale insatisfacției angajatorului față de munca prestată de salariat (dacă există);
- lista locurilor de muncă vacante în unitate, corespunzătoare pregătirii salariatului sau, după caz, mențiune a reprezentantului angajatorului privind inexistența unor asemenea locuri vacante în unitate;
- copie după notificarea făcută salariatului cu privire la locurile de muncă disponibile în unitate, cuprinzând termenul în care acesta își va putea exprima opțiunea privind ocuparea sau nu a unui alt loc de muncă în unitate sau
- copie după notificarea făcută Agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului.

Planul de disponibilizare reprezintă documentul ce cuprinde măsurile necesare în vederea redresării activității și programul concedierii colective elaborat de angajator, care se poate desfășura în una sau mai multe etape. El cuprinde în mod obligatoriu:



- a) numărul total de salariați existent la data întocmirii acestora;
- b) motivele care determină aplicarea măsurilor din planul de disponibilizare;
- c) numărul de salariați necesar pentru desfășurarea activității în urma aplicării măsurilor din planul de disponibilizare;
- d) numărul de salariați care vor fi afectați de concedieri colective;
- e) data de la care sau perioada în care vor avea loc, potrivit legii, concedierile colective.

Dacă disponibilizarea se desfășoară în etape, planul de disponibilizare cuprinde și numărul de salariați care vor fi afectați de concedieri în fiecare dintre etape, stabilit cu respectarea condițiilor de concediere colectivă prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, precum și perioada în care va avea loc fiecare etapă.

etape

Planurile de disponibilizare și tabelele nominale cu persoanele concediate colectiv trebuie transmise agențiilor pentru ocuparea forței de muncă în termen de 3 zile lucrătoare de la aprobare. Neîndeplinirea acestei obligații se sancționează cu amendă de la 1.500 la 2.500 lei.



Persoanele concediate în condițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 36/2013 beneficiază de următoarele drepturi:

- a) indemnizație de șomaj;
- b) venit lunar de completare, egal cu diferența dintre câștigul salarial individual mediu net pe ultimele 3 luni înainte de concediere, stabilit pe baza clauzelor din contractul individual de muncă, dar nu mai mult decât câștigul salarial mediu net pe economie din luna ianuarie a anului în care s-a efectuat concedierea, comunicat de Institutul Național de Statistică, și nivelul indemnizației de șomaj;
- c) plăți compensatorii acordate de către operatorii economici din bugetele de venituri și cheltuieli ale acestora, în conformitate cu prevederile contractelor colective sau individuale de muncă aplicabile, respectiv încheiate la nivelul fiecărui operator economic.



În prezent, aceste prevederi mai sunt însă aplicabile unui număr foarte restrâns de unități. Mai concret este vorba despre:

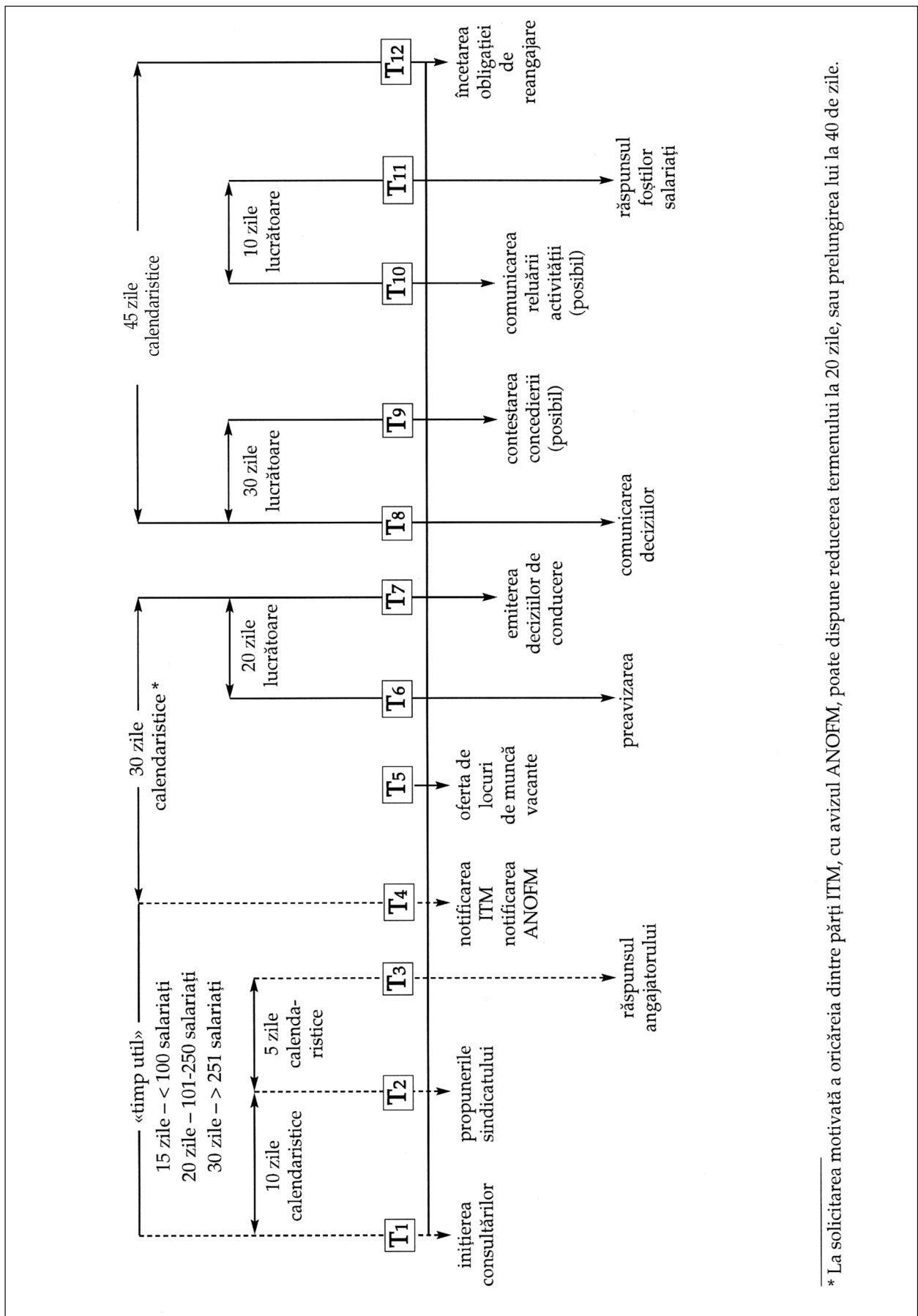
- Regia Autonomă pentru Activități Nucleare Drobeta-Turnu Severin
- Societatea Națională Închideri de Mine Valea Jiului S.A.
- Societatea Complexul Energetic Hunedoara S.A.
- Compania Națională a Uraniului S.A.

unități
cărora li
se aplică

II. Etapele concedierii colective

Concedierea colectivă presupune o procedură foarte strictă și o suită de termene. Orice nerespectare a prevederilor procedura le conduce la anularea concedierii, iar salariații disponibilizați vor avea dreptul la despăgubiri și chiar la reintegrare. De fapt, aspectele de natură procedurală sunt cele mai importante, dacă am decis operarea unei concedieri colective, deoarece, în principiu, numai acestea vor putea fi contestate în instanță. Salariații nu ar putea contesta, de principiu, oportunitatea concedierilor. Singurul temei cu care aceștia ar putea avea câștig de cauză în instanță îl reprezintă faptul că nu s-au respectat etapele procedurale ale concedierii colective.

O concediere colectivă va presupune următoarele momente distincte:



* La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți ITM, cu avizul ANOFM, poate dispune reducerea termenului la 20 zile, sau prelungirea lui la 40 de zile.

Răspuns:

Da, potrivit art. 22 alin. (2) din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor, 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.

Atenție, însă: pentru perioada în care persoana s-a aflat în concediu de creștere copil nu se acordă concediu de odihnă.

Exemplu

- *Potrivit contractului colectiv de muncă, concediul de odihnă este de 21 de zile pentru o vechime în muncă de până la 5 ani și de 22 de zile pentru o vechime în muncă între 5 și 10 ani. Perioada în care salariatul sau salariată s-a aflat în concediu de creștere a copilului este luată în considerare în calculul zilelor de concediu la care acesta/aceasta are dreptul. Dar pentru anul acordării concediului de creștere copil salariată va putea efectua un concediu de odihnă proporțional cu perioada lucrată din an, iar după încetarea acestui drept de asigurări sociale, în anul revenirii în serviciu se va aplica tot regula proporționalității.*

Problema 3:

Perioada din ultimele 12 luni anterioare nașterii copilului în care salariatul a beneficiat de învoire se menționează în adeverință?

Răspuns:

Printre elementele obligatorii pe care angajatorul are obligația să le înscrie în adeverință nu regăsim și numărul zilelor în care salariatul a fost învoit. Învoirea nu afectează plata indemnizației câtă vreme salariatul beneficiază de salariu în perioada în care este învoit. Prin urmare, această perioadă nu se menționează în adeverință.

Problema 4:

Unui angajat care se află în concediul pentru creșterea copilului i se poate plăti o primă conform contractului colectiv de muncă? Având în vedere că angajata are contractul suspendat, este corectă acordarea unor astfel de sume?

contract
colectiv
de muncă

Răspuns:

Salariatul poate beneficia de primă dacă în contractual colectiv de muncă s-a stabilit acordarea acesteia și în perioada de suspendare.

Conform art. 16 alin. (3) din O.U.G. nr. 111/2010, plata indemnizației pentru creșterea copilului nu se suspendă în situația în care beneficiarii acestei indemnizații primesc diverse sume în baza legii, a contractului colectiv de muncă sau a contractului individual de muncă, acordate în perioada concediului pentru creșterea copilului, altele decât cele rezultate din desfășurarea efectivă a unei activități în perioada de concediu.

Așadar, plata indemnizației nu se va suspenda dacă salariatul beneficiază de o primă stabilită de contractul colectiv de muncă.

Problema 5:

Pe postul unei salariate aflate în concediu pentru creșterea copilului poate fi angajată o altă persoană? Dacă da, pe ce perioadă?

Răspuns:

Da, angajatorul poate încheia un contract individual de muncă pe durată determinată până la revenirea titularului de post.

Concret, dacă încheiați un contract individual de muncă pe durată determinată pentru înlocuirea unui salariat care se află în concediu pentru creșterea copilului:

- în contractul individual de muncă menționați că acesta încetează la revenirea titularului de post;
- în Registrul general de evidență a salariaților nu veți completa „data de sfârșit”, ci veți selecta din câmpul „excepții data de sfârșit” – art. 83 lit. a).

Problema 6:

În condițiile în care mama a revenit din concediu de creștere copil înainte ca acesta să împlinească un an, tatăl copilului poate solicita suspendarea contractului de muncă, conform noii legi, până la împlinirea vârstei de doi ani?

Răspuns:

Dacă salariața se află în plata stimulentei de inserție la data de 1 iulie 2016, indiferent de opțiunea de concediu exprimată inițial, prelungirea perioadei de acordare a stimulentei până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv 4 ani, în cazul copilului cu handicap, se face **din oficiu**.

Dacă salariața intenționează să revină în concediu pentru creșterea copilului până la împlinirea copilului a vârstei de 2 ani, modificarea opțiunii se realizează pe bază de cerere și acte doveditoare privind suspendarea realizării de venituri supuse impozitului, pentru perioada rămasă până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap.

Așadar, cum oricare dintre părinții firești ai copilului pot beneficia de concediu creștere copil, tatăl copilului va putea solicita concediu creștere copil, moment în care plată stimulentei de inserție se suspendă.

Problema 7:

Ce pot face dacă, la întoarcerea din concediul de creștere a copilului, salariatul sau salariața nu mai corespunde profesional, deoarece și-au pierdut o parte din abilitățile profesionale necesare desfășurării activității, pe parcursul unui concediu atât de îndelungat (practic, s-au deprofesionalizat nemaifiind în contact cu cele mai recente evoluții profesionale în domeniu)?

Răspuns:

Persoana trebuie să fie primită la lucru la finele acestui concediu. Timp de 6 luni se va observa modul de reacomodare a acesteia la standardele locului de muncă. Ea va fi ajutată însă să se reintegreze profesional, prin aplicarea dispozițiilor art. 10 alin. (9) din Legea nr. 202/2002, republicată, introdus prin Legea nr. 229/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 749 din 7 octombrie 2015. Acesta prevede că, la revenirea la locul de muncă, salariața/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.

Dincolo de aceste prevederi protective, persoana va fi însă supusă aceluiași evaluări ca și ceilalți salariați și, dacă se constată că nu (mai) corespunde profesional postului respectiv, va putea fi trecută pe un alt post sau chiar concediată în temeiul art. 61 lit. d) din Codul muncii, dar nu înainte de expirarea celor 6 luni după revenire.

reintegrare
profesională

I. Cadrul juridic al deplasării lucrătorilor în spațiul UE

– Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii;

– Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne;

– Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului privind coordonarea sistemelor de securitate socială, modificat prin Regulamentul (CE) nr. 988/2009;

– Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 privind stabilirea procedurilor de implementare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială;

– Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, publicată în Monitorul Oficial nr. 196 din 21 martie 2017, intrată în vigoare la data de 20 mai 2017;

– Normele metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, aprobate prin HG nr. 337/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 411 din 31 mai 2017;

– Codul muncii, republicat în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011.

reglementare

II. Detașarea lucrătorilor UE în România

1. Noțiunea de detașare

Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale definește salariatul detașat pe teritoriul României ca fiind salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, care în mod normal lucrează într-un alt stat decât România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul României, atunci când:



a) detașarea pe teritoriul României are loc în numele angajatorului din alt stat membru UE și sub coordonarea acestuia, în cadrul unui contract încheiat între acest angajator și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și angajatorul care face detașarea.

În aceste caz de detașare trebuie să existe un contract încheiat între angajatorul din alt stat membru UE și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul României.

Beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în România are obligația de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă acest contract.

Exemplul 1

- *Un angajator din Belgia trimite temporar un salariat în România pentru a desfășura o*
- *activitate în întreprinderea B situată în statul membru B. Salariatul lucrează în mod*
- *normal în Belgia. El continuă să aibă un contract individual de muncă cu angajatorul*
- *din Belgia care îl remunerează.*
- *Acesta este un caz de detașare transnațională.*

Exemplul 2

- O societate din Belgia trimite temporar un salariat în România pentru a efectua o lucrare. Contractul de muncă încheiat cu societatea din Belgia este suspendat pe durata activității salariatului în România. Salariatul încheie un contract de muncă cu societatea din România pe perioada activității sale în statul român și este remunerat de această societate.
- Acesta nu este un caz de detașare transnațională întrucât contractul individual de muncă încheiat cu angajatorul care îl trimite pe salariat în România este suspendat.

ATENȚIE!

Observăm așadar că noțiunea de detașare are, potrivit acestor reglementări, un înțeles diferit față de detașarea reglementată de Codul muncii. Dacă detașarea în înțelesul Codului muncii presupune suspendarea raportului de muncă încheiat cu unitatea care a detașat salariatul, detașarea transnațională presupune, dimpotrivă, menținerea relației directe cu unitatea care detașează persoana.

criterii

Existența relației directe între întreprinderea care face detașarea și lucrătorul detașat presupune îndeplinirea anumitor criterii, și anume:

- contractul de muncă rămâne aplicabil între cele două părți;
- decizia încetării contractului de muncă prin concediere trebuie să rămână o decizie exclusivă a întreprinderii care face detașarea;
- obligația remunerării salariatului este a întreprinderii angajatoare, cea care face detașarea, indiferent cine este cel care plătește în fapt.

Chiar dacă costurile cu salariul sunt refacturate angajatorului român, obligat la plata salariului rămâne angajatorul care l-a detașat pe salariat în România;

b) detașarea are loc la o unitate sau la o întreprindere care aparține unui grup de întreprinderi, situată pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea.

În acest caz, detașarea se face pe baza documentelor încheiate între întreprinderea străină care detașează salariații și unitatea/întreprinderea situată pe teritoriul României care vor conține inclusiv lista nominală a salariaților detașați.

Angajatorul din România are obligația de a deține aceste documente pe toată perioada în care utilizează salariați străini detașați și de a le pune la dispoziția inspectorilor de muncă ori de câte ori sunt solicitate.



Ce reprezintă grupul de întreprinderi?

Grupul de întreprinderi este format din două sau mai multe întreprinderi recunoscute ca fiind afiliate.

condiții

Este recunoscută ca fiind afiliată direct sau indirect unei alte întreprinderi o întreprindere care îndeplinește cel puțin una dintre următoarele condiții:

- deține majoritatea capitalului subscris al celeilalte întreprinderi;
- controlează majoritatea voturilor atașate acțiunilor emise de cealaltă întreprindere;
- poate numi mai mult de jumătate dintre membrii consiliului de administrație, de conducere sau de supraveghere al celeilalte întreprinderi;
- este administrată pe o bază comună cu cealaltă întreprindere de către o altă întreprindere;

c) are loc o punere la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară.

Întreprinderea utilizatoare a salariatului detașat are obligația de a prezenta inspectorilor de muncă, la cerere, contractul de punere la dispoziție încheiat cu agentul de muncă temporară.

Refuzul întreprinderii utilizatoare a salariatului străin de a prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, contractul de punere la dispoziție încheiat cu agentul de muncă temporară sau cu agenția de plasare constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 9.000 lei.

Salariații detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă prevăzute de legislația română și/sau de contractul colectiv de muncă aplicabil, cu privire la:

- durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;
- durata minimă a concediilor anuale plătite;
- salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare;
- condițiile de punere la dispoziție a salariaților de către agenții de muncă temporară;
- sănătatea și securitatea în muncă;
- măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copiii și tineri;
- egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

Salariul minim aplicabil pe teritoriul României pentru salariatul detașat pe teritoriul României este cel prevăzut de legislația română și/sau contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale.

În situația în care legislația statului membru sau a Confederației Elvețiene, în care este stabilită unitatea care detașează salariați în România, prevede condiții de muncă mai favorabile, are prioritate legislația respectivă.

În situația în care legislația română prevede condiții de muncă mai favorabile decât condițiile prevăzute în legislația statului membru sau a Confederației Elvețiene, pe teritoriul căruia/căreia sunt detașați lucrătorii români, are prioritate legislația română.

2. Obligațiile salariatului detașat

Conform Ordinului Ministerului Finanțelor Publice nr. 1.099/2016 pentru reglementarea unor aspecte privind rezidența în România a persoanelor fizice, salariații detașați în România au obligația completării și depunerii următoarelor documente:

a) Chestionar pentru stabilirea rezidenței fiscale a persoanei fizice la sosirea în România

Au obligația depunerii chestionarului pentru stabilirea rezidenței fiscale a persoanei fizice la sosirea în România salariații detașați în România care are ai ședere în statul român pe o perioadă sau mai multe perioade care depășesc în total 183 de zile, pe parcursul oricărui interval de 12 luni consecutive, care se încheie în anul calendaristic vizat.



aplicarea
legii române

cele mai
favorabile
prevederi



Chestionarul se depune însoțit de următoarele documente:

documente

- copia pașaportului, valabil sau a documentului național de identitate, valabil;
- copia cărții de identitate /certificatului de înregistrare fiscală, emisă/emis de autoritatea competentă din România;
- documente care atestă existența unei locuințe în România a persoanei fizice, locuință care poate fi în proprietate sau închiriată sau care rămâne disponibilă oricând pentru această persoană și/sau familia sa;
- după caz, certificatul de rezidență fiscală eliberat de autoritatea competentă a statului străin cu care România are încheiată convenție de evitare a dublei impuneri sau un alt document eliberat de către o altă autoritate decât cea fiscală, care are atribuții în domeniul certificării rezidenței fiscale conform legislației interne a aceluși stat, în original sau în copie legalizată, însoțit de o traducere autorizată în limba română. Acest certificat/document este valabil pentru anul/anii pentru care este emis;
- un document emis de autoritatea fiscală străină care atestă că persoana fizică este scoasă din evidența sa fiscală, după caz.

b) Chestionar pentru stabilirea rezidenței fiscale a persoanei fizice la plecarea din România

Au obligația depunerii chestionarului pentru stabilirea rezidenței fiscale a persoanei fizice la plecarea din România salariații detașați care au avut obligația de a depune chestionarul la sosirea în România.

Chestionarul se înregistrează cu 30 de zile înaintea plecării din România.

Cele două chestionare vor fi înregistrate de salariații detașați, personal sau prin împuternicit, la autoritatea fiscală competentă în a cărei rază teritorială persoana fizică își are domiciliu fiscal, potrivit legii.

c) Certificatul de înregistrare

Salariații detașați în România au obligația de a se adresa formațiunilor teritoriale ale Inspectoratului General pentru Imigrări în vederea luării în evidență și eliberării certificatului de înregistrare, pe baza următoarelor documente:

documente

- cerere-tip;
- carte de identitate sau pașaport (original și copie);
- contract de detașare sau adresă de detașare (traducere legalizată);
- adresa din partea angajatorului român prin care se confirmă faptul ca cetățeanul
- UE/SEE este detașat pe perioada stipulată în contractul sau adresa de detașare;
- taxe.

3. Obligațiile angajatorului care detașează lucrători UE în România

Angajatorii care detașează lucrători UE în România au următoarele obligații:



a) Obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea o **declarație privind detașarea transnațională a salariaților** cu minimum o zi lucrătoare înaintea începerii activității.

Declarația se transmite în limba română, ceea ce poate fi uneori dificil, deoarece este vorba, prin ipoteză, de un angajator dintr-un alt stat. Declarația se redactează potrivit următorului model:

DECLARAȚIE
privind detașarea transnațională a salariaților

I.

1. Instituția destinată (se completează denumirea inspectoratului teritorial de muncă destinatar, în a cărui rază urmează să se desfășoare activitatea salariaților detașați)

2. Întreprinderea care detașează salariați pe teritoriul României:

- 2.1. Denumire
- 2.2. Sediul (Se completează cu adresa completă a sediului întreprinderii (stradă, număr, localitate, stat)
- 2.3. Numărul de înmatriculare (Se completează codul unic de înregistrare sau un alt număr de identificare al întreprinderii)
- 2.4. Reprezentant legal în România Salariat desemnat ca persoană de legătură cu organele de control din România
 - 2.4.1. Numele și prenumele

 - 2.4.2. Adresa de domiciliu

3. Beneficiarul prestării de servicii/Unitatea sau întreprinderea situată pe teritoriul României/Întreprinderea utilizatoare

- 3.1. Denumire
- 3.2. Sediul social
- 3.3. Sediul secundar-sucursală/punct de lucru etc. (se completează cu adresa completă a sediului secundar/locului de muncă organizat (stradă, număr, localitate)

4. Informații privind detașarea

- 4.1. Data de la care începe detașarea
- 4.2. Scopul detașării (Se completează cu obiectul contractului încheiat între întreprinderea prestatoare stabilită pe teritoriul altui stat membru sau al Confederației Elvețiene și beneficiarul prestării de servicii/Unitatea sau întreprinderea din cadrul grupului de întreprinderi situată pe teritoriul României/Întreprinderea utilizatoare).
- 4.3. Durata anticipată a detașării:

5. Întreprinderea menționată la pct. 2 va detașa următorii salariați:

Nr. crt.	Numele și prenumele	Funcția/ Meseria	Data nașterii	Codul numeric personal	Cetățenia (pentru salariații care nu au cetățenia unui stat membru UE sau SEE se va completa obligatoriu punctul II)

Denumire societate

Nume și prenume
reprezentant legal/împuțernicit

Data

Semnătura

Ștampila

II.

Declar pe propria răspundere, cunoscând că falsul în declarații este pedepsit de legea penală în vigoare, că următorii salariați care nu au cetățenia unui stat membru al Uniunii Europene sau a unui stat membru al Spațiului Economic European și care sunt detașați în baza dispozițiilor Legii îndeplinesc condițiile legale de muncă din (se va completa cu statul membru UE sau SEE pe teritoriul căruia întreprinderea menționată la pct. I 2 își are stabilit sediul).

O copie a acestei declarații se transmite și beneficiarului prestării de servicii, la aceeași dată la care a fost transmisă inspectoratului teritorial de muncă.



Netransmiterea către inspectoratul teritorial de muncă a declarației constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 9.000 lei.



b) Obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea, orice **modificare a elementelor prevăzute în declarația privind detașarea transnațională a salariaților** în termen de 5 zile lucrătoare de la data producerii acesteia.



c) Obligația de deținere, prin intermediul reprezentantului legal din România, a **documentelor necesare realizării controlului privind respectarea condițiilor de muncă** și de a le pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, ori de câte ori este necesar.

Dacă angajatorul nu are un reprezentant legal pe teritoriul României, va desemna pe unul dintre salariații detașați în România ca persoană de legătură în relația cu organele de control.



d) Obligația de a deține și de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, precum și de a păstra într-un loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul României, pe perioada detașării transnaționale, copii, în format electronic sau pe suport hârtie, ori copii ale documentelor echivalente privind:

– **contractul de muncă** sau un document echivalent, iar în cazul în care este necesar ori relevant, informații suplimentare referitoare la durata angajării, moneda în care se face plata salariului, prestațiile în natură sau în bani de care beneficiază salariatul pe durata detașării transnaționale, condițiile care reglementează repatrierea salariatului;

- salariul și dovada plății acestuia;
- durata timpului de lucru și fișa de prezență.

e) Obligația de a furniza documentele, după terminarea perioadei de detașare, la cererea Inspecției Muncii sau a inspectoratelor teritoriale de muncă, în termen de cel mult **20 de zile lucrătoare** de la momentul primirii solicitării. Obligația se menține timp de 3 ani după terminarea perioadei de detașare transnațională.

f) Obligația de a furniza o **traducere** în limba română a documentelor.

g) Obligația de a desemna o persoană care să asigure **legătura cu autoritățile** competente naționale și care să trimită și să primească documente și/sau avize, dacă este cazul.

Neîndeplinirea acestor obligații constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 9.000 lei.



4. Obligațiile angajatorilor din România la care sunt detașați lucrătorii UE

Angajatorii din România la care sunt detașați lucrătorii UE au următoarele obligații:

- de a păstra toate documentele privitoare la detașare și de a le pune la dispoziția inspectorilor lor de muncă la solicitarea acestora;

- dacă salariații detașați primesc venituri sub formă de salarii din străinătate, obligația de a completa și a depune la organul fiscal competent, atât la începerea activității, cât și la încetarea ei, formularul 222 „Declarație informativă privind începerea/încetarea activității persoanelor fizice care desfășoară activitate în România și care obțin venituri sub formă de salarii din străinătate”.



5. Protecția salariaților detașați în România

În situația în care salariații detașați pe teritoriul României în condițiile Legii nr. 16/2017 consideră că le-au fost încălcate drepturile cu privire la condițiile de muncă sau că au suferit pierderi ori daune ca urmare a nerespectării prevederilor acestei legi, se pot adresa Inspecției Muncii și/sau instanțelor judecătorești competente din România ori instanțelor judecătorești dintr-un alt stat potrivit convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară și pot depune plângere împotriva angajatorului lor în mod direct.

Plângerea poate fi depusă și după încetarea perioadei de detașare transnațională pe teritoriul României, cu respectarea prevederilor legislației române privind termenele de prescripție.

Este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă ori care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente în vederea aplicării prevederilor prezentei legi, și după ce hotărârea judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu acțiunea administrativă ori plângerea depusă de salariat.

Nerespectarea acestei obligații constituie contravenție și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 100.000 lei.

inspecția
muncii sau
instanțe

interdicție



Angajatorul salariatului detașat poartă răspunderea pentru acordarea tuturor drepturilor acestuia prevăzute în contractul individual de muncă și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil.

Angajatorul salariatului detașat are următoarele obligații față de acesta:

- să plătească orice remunerație netă restantă datorată;
- să plătească orice sume retroactive sau rambursări de taxe, impozite ori contribuții la asigurările sociale, reținute în mod nejustificat din salariul acestuia;
- să ramburseze costurile al căror quantum nu poate fi justificat în raport cu salariul net al salariatului detașat sau cu calitatea locului de cazare, reținute ori deduse din salarii pentru cazarea oferită de angajator;
- să plătească contribuții la fonduri sau instituții comune ale partenerilor sociali, reținute în mod nejustificat din salariul salariatului detașat, după caz.



III. Detașarea lucrătorilor români în spațiul UE

Salariatul detașat de pe teritoriul României este salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul României, care în mod normal lucrează în România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, atunci când angajatorul ia una dintre următoarele măsuri:

a) detașarea unui salariat de pe teritoriul României, în numele angajatorului și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru al UE sau SEE, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și angajatorul care face detașarea;

detașare

b) detașarea unui salariat de pe teritoriul României la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul unui stat membru al UE sau SEE, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;

c) punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru al UE sau SEE, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară.

Potrivit dispozițiilor Codului muncii, art. 18 alin. (1), atunci când detașarea urmează să fie dispusă în străinătate, angajatorul este obligat să îi furnizeze o serie de informații suplimentare:

informații

- 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.

Prin urmare, angajatorul care dispune trimiterea temporară a propriului salariat să presteze munca în străinătate are obligația informării acestuia în conformitate cu dispozițiile legale anterior menționate.

Aceste informații, dar și alte condiții ale detașării cum ar fi nivelul indemnizației de detașare și alte drepturi ale salariaților detașați, vor fi cuprinse în actul adițional la contractul individual de muncă prin care se stabilește detașarea.

ATENȚIE!

Cuantumul diurnei și condițiile de acordare a diurnei trebuie să fie menționate în actul adițional la contractul individual de muncă dacă nu sunt prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Numai dacă este prevăzută în contractul de muncă, diurna este neimpozabilă și nu este taxabilă cu contribuții sociale în limita de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituțiile publice.

Salariul minim aplicabil pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pentru salariatul detașat de pe teritoriul României este cel definit de legislația și/ori practica statului membru, altul decât România, sau Confederației Elvețiene, pe teritoriul căruia/căreia este detașat salariatul.

ATENȚIE!

Nu se majorează salariul de bază la nivelul salariului minim aplicabil pe teritoriul statului în care salariatul este detașat.

Se acordă salariatului detașat un adaos la salariu de bază constând în diferența dintre drepturile salariale deținute în România și salariului minim aplicabil pe teritoriul statului în care salariatul este detașat. Adaosul va fi menționat în actul adițional de detașare.

Prin H.G. nr. 877/2016 pentru modificarea și completarea H.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților s-a introdus printre elementele registrului general de evidență a salariaților și detașarea transnațională.

Deși H.G. nr. 500/2011 a fost completată și cu acest element, aplicația Revisal 6.0.6 **nu permite să se înregistreze detașarea transnațională**. Astfel, până când aplicația conformă cu noua hotărâre a Guvernului va fi disponibilă nu se pot efectua înregistrări privind detașarea transnațională.

ReviSal

IV. Reguli speciale privind deplasarea conducătorilor auto în spațiul UE

Conform art. 9 din Legea nr. 16/2017, personalului angajatorilor stabiliți pe teritoriul României, care efectuează operațiuni de transport internațional, fiind trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui alt stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, și care nu se încadrează în situațiile de detașare transnațională, i se aplică prevederile art. 43 din Codul muncii și beneficiază de drepturile prevăzute la art. 44 alin. (2).

Din această prevedere legală rezultă că un conducător auto se consideră delegat și beneficiază de drepturile salariatului delegat, inclusiv diurnă, în perioada în care este trimis în alt stat membru UE fără ca deplasarea acestuia să se încadreze în situațiile de detașare transnațională.

nu e
detașare

Însă deplasarea conducătorului auto este considerată delegare **doar dacă locul muncii înscris în contractul individual de muncă este modificat prin delegare**.

Într-adevăr, art. 17 alin. (3) lit. b) coroborat cu alin. (4) din Codul muncii stabilesc că 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.

Astfel, în ceea ce privește locul muncii, sunt posibile două situații:

locul
muncii

1. stabilirea în CIM a unui loc de muncă fix, situație în care salariatul își va desfășura activitatea la acest loc de muncă;
2. 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 înscrisă una dintre cele două opțiuni prevăzute la pct. 1, respectiv pct. 2:

opțiuni

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:

De regulă, conducătorul auto nu are un loc de muncă fix, el fiind un salariat mobil.

Or, salariatului nu i se va acorda diurnă atunci când se deplasează la locul de muncă sau locurile de muncă înscrise în contractul individual de muncă întrucât aceste deplasări nu sunt determinate de delegare sau detașare, ci de exercitarea atribuțiilor de serviciu la locul de muncă.

Conform art. 76 alin. (4) lit. h) din Codul fiscal, indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, nu sunt venituri impozabile în următoarele limite:

nu se
impozitează

- (i) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;
- (ii) străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar.

contribuții

În ceea ce privește contribuțiile sociale, art. 139 alin. (1) lit. j) din Codul fiscal prevede că intră în baza de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

- (i) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;
- (ii) în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar.

Astfel, cum se poate observa, prevederile Codului fiscal exclud din baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale diurna în limita a de 2,5 ori nivelul stabilit

pentru instituțiile publice, acordată **pe durata delegării/detașării**. Atât delegarea cât și detașarea presupun modificarea locului muncii prevăzut în contractul individual de muncă.

Prin urmare, conducătorul auto are dreptul la diurnă neimpozabilă în limita a de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituțiile publice în perioada în care locul muncii prevăzut în contractul individual de muncă este modificat prin detașare/delegare.

Concluzie

Un angajator care efectuează operațiuni de transport internațional va acorda conducătorilor auto diurnă în perioada în care locul muncii așa cum este prevăzut de contractul individual de muncă este modificat prin delegare/detașare.

Faptul că art. 9 din Legea nr. 16/2017 încadrează situațiile excluse din sfera detașărilor transnaționale în delegare nu înseamnă că salariatul va fi considerat în mod automat în delegare fără ca condițiile de delegare constând în modificarea locului muncii să fie îndeplinite.

V. Evaluarea riscurilor cauzate de nerespectarea prevederilor legale privind detașarea transnațională

În procesul de monitorizare a respectării obligațiilor prevăzute de Legea nr. 16/2017, inspectoratele teritoriale de muncă realizează evaluarea anuală a riscurilor cauzate de nerespectarea prevederilor legale privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

În urma evaluării, inspectoratele teritoriale de muncă stabilesc societățile/locațiile care urmează să fie controlate, în funcție de vulnerabilitățile identificate.

Criteriile în baza cărora se realizează evaluarea riscurilor, fără a fi limitative, au în vedere:

- sectoarele de activitate în care au fost depistați lucrători detașați;
- angajatorii la care au fost depistați lucrători detașați;
- sesizările adresate IM și ITM de către lucrătorii detașați în/din România, cu privire la situațiile de nerespectare a prevederilor legale privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;
- datele menționate în cuprinsul declarațiilor privind detașarea;
- transnațională a salariaților comunicate inspectoratului teritorial de muncă;
- informațiile rezultate din analiza solicitărilor primite prin IMI;
- formularele A1 eliberate de autoritățile din statul de stabilire;
- identificarea lanțurilor de subcontractare;
- problemele identificate în anumite sectoare de activitate, ca urmare a controalelor precedente;
- antecedentele în materie de nerespectare a prevederilor legale privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

evaluarea
riscurilor

După realizarea evaluării, rezultatele acesteia se comunică Inspecției Muncii.

În realizarea acțiunilor de control, inspectorii de muncă pot solicita angajatorilor care detașează salariați în România punerea la dispoziție a formularului A1, a contractului de prestări de servicii încheiat între întreprinderea care face detașarea transnațională și beneficiarul prestării de servicii/a contractului de punere la dispoziție și, după caz, a altor documente relevante în efectuarea controlului.

VI. Tratatul fiscal aplicabil veniturilor salariale acordate salariaților detașați în spațiul UE

1. Impozitul pe venit

În ceea ce privește impozitul pe veniturile salariaților detașați trebuie să distingem după cum statul în care se efectuează detașarea a încheiat sau nu cu România convenție pentru evitarea dublei impuneri.

a) Detașarea se efectuează într-un stat cu care România a încheiat convenție pentru evitarea dublei impuneri

În cazul salariaților detașați, veniturile sunt impozabile în România dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- condiții
- detașarea este dispusă într-un stat cu care România are încheiată convenție pentru evitarea dublei impuneri;
 - veniturile sunt plătite de către sau în numele unui angajator rezident în România sau care are sediu permanent în România;
 - salariatul este prezent în statul în care desfășoară activitate pentru o perioadă mai mică decât numărul de zile prevăzut în convenția pentru evitarea dublei impuneri încheiată între România și statul respectiv.

În situația în care, deși inițial se stabilește că salariatul va fi prezent în statul în care se desfășoară activitatea pentru o perioadă mai mare decât numărul de zile prevăzut în convenția pentru evitarea dublei impuneri încheiată între România și statul respectiv, intervine încetarea activității în străinătate înainte de perioada prevăzută în convenție se va proceda în felul următor:

- dacă după încetarea activității în străinătate se menține relația de muncă dintre angajat și angajator, atunci impozitul retroactiv va fi calculat și reținut de către angajator. Impozitul se va reține din veniturile din salarii realizate în țară, într-o perioadă cel mult egală cu perioada de muncă în străinătate. În acest caz, salariatul nu este obligat să completeze formularul 201 „Declarație privind veniturile realizate în străinătate”;
- dacă după încetarea activității în străinătate nu se menține relația de muncă dintre angajat și angajator, atunci impozitul retroactiv va fi calculat și impus de către organul fiscal competent, pe baza formularului 201 „Declarație privind veniturile realizate în străinătate” depus de către salariat.

Veniturile plătite salariatului detașat sunt impozabile în statul străin dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- condiții
- salariatul a fost detașat într-un stat cu care România are încheiată convenție pentru evitarea dublei impuneri;
 - veniturile sunt plătite de către sau în numele unui angajator rezident în România sau care are sediu permanent în România;
 - salariatul este prezent în statul în care desfășoară activitate pentru o perioadă mai mare decât numărul de zile prevăzut în convenția pentru evitarea dublei impuneri încheiată între România și statul respectiv.

Dacă de la începutul activității se stabilește că salariatul va fi prezent în statul respectiv pentru o perioadă mai mare decât cea stabilită în convenția pentru evitarea dublei impunerii, atunci angajatorul rezident în România sau care are sediul permanent în România și care efectuează plata salariilor nu are obligația calculării, reținerii și virării impozitului pe venitul din salarii întrucât impozitul se va plăti în statul străin.

perioadă
mai lungă

Dacă salariatul care desfășoară activitate într-un stat cu care România are încheiată convenție pentru evitarea dublei impunerii a stat în statul respectiv pentru o perioadă mai mică decât cea precizată în convenție și angajatorul rezident sau cu sediul permanent în România i-a calculat și reținut impozit, dar apoi salariatul își prelungește perioada de ședere în statul străin – peste perioada prevăzută în convenție – atunci dreptul de impozitare revine statului străin. În acest caz:

perioadă
mai scurtă

- statul străin calculează salariatului impozit pentru veniturile realizate de la începutul activității;
- angajatorul rezident sau care are sediul permanent în România nu mai calculează, reține, virează impozit pe venitul din salarii, după expirarea perioadei prevăzute în convenție;
- salariatul depune formularul 201 „Declarație privind veniturile realizate în străinătate” în baza căruia organul fiscal competent regularizează impozitul și restituie salariatului impozitul reținut în țară.

Exemplu

- *Un salariat este detașat în Germania.*
- *Termenul prevăzut de Convenția între România și Republica Federală Germania pentru evitarea dublei impunerii cu privire la impozitele pe venit și pe capital este de 183 de zile în orice perioadă de 12 luni, începând sau sfârșind în anul fiscal vizat.*
- *Dacă salariatul este prezent în Germania pe o perioadă care depășește termenul de 183 de zile, impozitul se datorează în Germania, iar angajatorul din România care efectuează plata veniturilor din salarii nu are obligația calculării, reținerii și virării impozitului pe venitul din salarii, întrucât dreptul de impunere revine Germaniei.*
- *Impozitul se datorează în România dacă salariatul este prezent în Germania pe o perioadă mai mică de 183 de zile.*
- *Dacă, deși inițial se stabilește că salariatul va fi prezent în Germania pentru o perioadă mai mare de 183 de zile, intervine încetarea activității în străinătate înainte de expirarea acestui termen, impozitul se datorează în România.*

b) Detașarea se efectuează într-un stat cu care România nu a încheiat convenție pentru evitarea dublei impunerii

În acest caz, veniturile sunt impozabile în România întrucât sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- veniturile sunt obținute din activitate dependentă, desfășurată într-un stat cu care România nu are încheiată convenție pentru evitarea dublei impunerii sau persoanele respective nu sunt vizate de o convenție de evitare a dublei impunerii;
- veniturile sunt plătite de către sau în numele unui angajator rezident în România sau care are sediu permanent în România

În acest caz, salariatul nu va completa formularul 201 „Declarație privind veniturile realizate în străinătate”

2. Contribuții sociale

Conform normelor UE, lucrătorii care se deplasează pe teritoriul Uniunii Europene trebuie să fie supuși unei singure legislații în materie de securitate socială.

regula

Regula stabilită de Regulamentul (CE) nr. 883/2004 este că sistemul de securitate socială aplicabil celor care se deplasează în interes de serviciu dintr-un stat membru în alt stat membru este sistemul de securitate socială aplicabil stabilit de legislația statului membru în care se află noul loc de muncă.

excepție

Prin excepție, o persoană care lucrează ca persoană salariată pe teritoriul unui stat membru la un angajator ce își desfășoară în mod obișnuit activitățile în acel stat, și care este trimisă de respectivul angajator într-un alt stat membru pentru a desfășura o activitate în beneficiul acestuia continuă să se supună legislației statului de origine a detașării dacă:

- durata anticipată a activității în cauză nu depășește 24 de luni;
- persoana respectivă nu este trimisă să înlocuiască o altă persoană detașată;
- angajatorul trebuie să își desfășoare în mod obișnuit activitățile în statul de origine a detașării în sensul că angajatorul desfășoară activități substanțiale pe teritoriul statului membru în care este stabilit;
- pe parcursul perioadei de detașare trebuie să existe o relație directă între angajatorul de origine a detașării și lucrătorul detașat;
- lucrătorul să fie afiliat sistemului de asigurări sociale din statul membru în care este stabilit angajatorul său imediat înainte de începerea activității de muncă, o perioadă de cel puțin o lună. Nu este necesar ca în timpul acestei perioade respectiva persoană să fi lucrat pentru angajatorul care solicită detașarea sa. Condiția este îndeplinită și de către studenții sau pensionarii sau orice persoană care este asigurată ca urmare a rezidenței și este afiliată schemei de securitate socială a statului de origine a detașării.

Așadar, dacă sunt îndeplinite anumite condiții, angajatorul român care detașează salariați în spațiul UE va plăti contribuții sociale în România.

document
portabil A1

Îndeplinirea condițiilor se constată de Casa Națională de Pensii Publice. Dacă condițiile sunt găsite întemeiate, această instituție eliberează, la cererea angajatorului, **documentul portabil A1**. În perioada înscrisă în documentul portabil A1, contribuțiile sociale se datorează în România.

Documentul portabil A1 dovedește exclusiv menținerea titularului acestuia la sistemul de securitate socială (asigurare pentru pensie, accidente de muncă și boli profesionale, asigurări sociale de sănătate, prestații familiale) din statul de trimitere (statul de care aparține instituția care a emis respectivul document), lipsa acestuia nefiind de natură a împiedica desfășurarea de activități profesionale pe teritoriul altui stat membru. Însă în lipsa documentului portabil A1 este aplicabilă regula generală – cea a asigurării conform legislației locului de desfășurare a activității, consecința fiind aceea că, contribuțiile sociale se datorează în acest stat.

Condițiile ce trebuie îndeplinite pentru obținerea documentului portabil A1 sunt următoarele:

● **Desfășurarea unei activități substanțiale de către angajator pe teritoriul României**

Elementele care atestă desfășurarea unei activități semnificative pe teritoriul României, în funcție de caz, sunt:

- angajatorul trebuie să fie înregistrat la Oficiul Național al Registrului Comerțului din România și să aibă CUI și/sau Cod fiscal;
- angajatorul trebuie să desfășoare în România activități specifice domeniului său profesional, și nu doar activități de administrare care nu sunt specifice domeniului propriu de activitate (codificat conform Clasificării activităților din economia națională – CAEN);
- cifra de afaceri realizată de angajatorul din România să reprezinte 25% din cifra de afaceri realizată în ultimii 2 ani de angajator, atât în România, cât și în statul de ocupare;
- ponderea procentuală a salariaților rămași să-și desfășoare activitatea în România, raportat la numărul total al salariaților angajați atât în țară, cât și în statul de ocupare să depășească 25% sau 50% (procent stabilit în funcție de vechimea angajatorului și de numărul total de salariați), iar natura activității desfășurate de aceștia în România să fie specifică domeniului profesional al angajatorului;
- angajatorul care detașează lucrători salariați pe teritoriul altui stat membru trebuie să prezinte garanția de a fi solvabil, astfel încât să existe certitudinea că își va îndeplini obligațiile de plată a contribuțiilor sociale pentru lucrătorii salariați detașați pe teritoriul altui stat membru. Această condiție se dovedește prin prezentarea certificatului de atestare fiscală și a actelor care fac dovada achitării contribuțiilor sociale și a celorlalte obligații.

activitate
semnificativă

● **Relația dintre întreprindere și lucrător**

Regulile care reglementează situațiile în care există o relație directă între întreprinderea de detașare și lucrătorul detașat sunt următoarele:

- responsabilitatea pentru recrutare;
- trebuie să fie evident faptul că un contract care rezultă din negocierile care au condus la recrutare a fost și continuă să fie aplicabil pe parcursul perioadei de detașare pentru părțile implicate în întocmirea acestuia;
- prerogativa încetării contractului individual de muncă trebuie să aparțină exclusiv întreprinderii de detașare;
- întreprinderea de detașare trebuie să își păstreze puterea de a stabili „natura” muncii efectuate de către lucrătorul detașat nu în sensul definirii detaliilor tipului de muncă ce urmează a fi efectuată și al modului în care urmează să fie efectuată, ci în sensul mai general de stabilire a produsului finit al respectivei munci sau al serviciului de bază care urmează să fie prestat;
- obligația în ceea ce privește remunerarea lucrătorului aparține întreprinderii care a încheiat contractul de muncă. Aceasta nu aduce atingere niciunui eventual acord între angajatorul din statul de origine a detașării și întreprinderea din statul de angajare în ceea ce privește modul în care sunt efectuate plățile efective către salariat;
- puterea de a impune sancțiuni disciplinare împotriva angajatului aparține întreprinderii de origine a detașării.

relație
directă

Exemplu

- *Întreprinderea X cu sediul în statul membru X trimite temporar un lucrător în străinătate pentru a desfășura o activitate în întreprinderea Y situată în statul membru Y.*
- *Lucrătorul continuă să aibă un contract doar cu întreprinderea A, pe baza căruia este îndreptățit să pretindă remunerația. Întreprinderea X este angajatorul lucrătorului detașat deoarece cererea de remunerație a lucrătorului este adresată doar întreprinderii X. Această situație este valabilă chiar și atunci când întreprinderea Y rambursează întreprinderii X, parțial sau total, remunerația lucrătorului.*

Există o serie de situații în care normele UE elimină aplicarea dispozițiilor privind detașarea, în special, atunci când:

- întreprinderea în care a fost detașat lucrătorul îl pune la dispoziția unei alte întreprinderi din statul membru în care se află aceasta;
- întreprinderea în care a fost detașat lucrătorul îl pune la dispoziția unei întreprinderi situate într-un alt stat membru;
- lucrătorul este recrutat într-un stat membru cu scopul de a fi trimis de o întreprindere situată într-un al doilea stat membru la o întreprindere situată într-un al treilea stat membru, fără să fie îndeplinite cerințele privind afilierea prealabilă la sistemul de securitate socială al statului de origine a detașării;
- lucrătorul este recrutat într-un stat membru de o întreprindere situată într-un al doilea stat membru pentru a lucra în primul stat membru;
- lucrătorul este detașat pentru a înlocui o altă persoană detașată;
- lucrătorul a încheiat un contract de muncă cu întreprinderea în care este detașat.

situații în care documentul portabil A1 nu poate fi acordat

VII. Posibilitatea de prelungire a detașării

După ce un lucrător și-a încheiat perioada de detașare, nu poate fi autorizată o nouă perioadă de detașare pentru același lucrător, aceleași întreprinderi și același stat membru decât după o perioadă de **două luni** de la data finalizării perioadei de detașare precedente.

cerere

În situația în care lucrătorul detașat nu a putut să își finalizeze activitatea din cauza unor evenimente neprevăzute, acesta sau angajatorul său poate solicita o prelungire a perioadei de detașare inițială până la finalizarea respectivei activități (până la 24 de luni în total) fără a lua în considerare pauza necesară de cel puțin două luni. Această cerere trebuie să fie motivată și transmisă înainte de sfârșitul perioadei inițiale de detașare.

Exemplu

- *Salariatul A este detașat din statul membru A în statul membru B pe o perioadă de 12 luni. Pe parcursul acestei perioade, acesta se îmbolnăvește timp de trei luni și nu poate să continue și să finalizeze activitatea anticipată în statul membru B. Din cauza faptului că nu a putut să își finalizeze activitatea ca urmare a unor evenimente neprevăzute, lucrătorul sau angajatorul pot solicita o prelungire de trei luni a perioadei inițiale de detașare, care să continue imediat după cele 12 luni inițiale.*
- *Pentru atestarea legislației aplicabile în domeniul securității sociale, instituțiile competente din statele membre emit documentul portabil A1. Documentul portabil A1 emis de o instituție competentă dintr-un stat membru atestă faptul că pe perioada înscrisă în formular, legislația de securitate socială aplicabilă titularului este legislația în vigoare pe care o aplică acea instituție.*

Tot astfel, se poate considera și că un salariat angajat cu contract de muncă temporară se găsește între două misiuni într-o perioadă de suspendare a contractului său de muncă (interval în care este totuși salarizat de către agentul de muncă temporară).

4. Efectele suspendării

Suspendarea are ca efect principal faptul că părțile nu mai sunt supuse obligațiilor lor principale, respectiv prestarea muncii și plata salariului. Totuși, contractul de muncă este în ființă, ceea ce înseamnă că celelalte drepturi și obligații ale părților continuă.

Exemplu

- *Salariatul va avea în continuare obligația de fidelitate. El nu va putea acționa împotriva intereselor legitime ale angajatorului său, chiar dacă contractul de muncă este suspendat. Spre exemplu, nu s-ar putea angaja la un concurent al angajatorului său, pe perioada suspendării, indiferent de motivul acesteia.*
- *Tot astfel, el rămâne ținut de obligația de confidențialitate, astfel cum este aceasta prevăzută în contractul de muncă sau în Regulamentul intern.*
- *În plus, chiar dacă contractul de muncă este suspendat, salariatul nu va avea dreptul de a afecta imaginea unității în care lucrează.*
- *Angajatorul va fi în continuare ținut de obligația de respectare a demnității salariaților lui.*

În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Exemplu

- *Dacă pe parcursul termenului de preaviz intervine incapacitatea temporară de muncă a salariatului, termenul de preaviz se suspendă; el va fi reluat după revenirea din concediul medical.*

ATENȚIE!

De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

Exemplu

- *Pe parcursul incapacității temporare de muncă a unei persoane contractul său de muncă încheiat pe durată determinată expiră. Încetarea de drept a contractului prevalează în raport cu suspendarea. Ca urmare, angajatorul va emite decizia de încetare de drept, cu toate că salariatul este în incapacitate temporară de muncă.*

Suspendarea unuia sau mai multor contracte individuale de muncă nu se confundă cu suspendarea societății. Aceasta își poate suspenda activitatea, prin voința asociaților anunțată organelor fiscale și înscrisă în Registrul Comerțului. Ordinul nr. 889/2016 privind Procedura de aprobare a regimului de declarare derogatoriu, publicată în Monitorul Oficial nr. 203 din 18 martie 2016 prevede un regim special în acest caz.

Una dintre condițiile care se impun aici este ca societatea să nu desfășoare niciun fel de activitate și să nu aibă în ființă niciun contract, **nici măcar suspendat.**

suspendarea
societății

5. Suspendarea prin acordul părților

Potrivit art. 54 din Codul muncii, suspendarea contractului individual de muncă intervine prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale

Concediul fără plată constă în încetarea temporară, de comun acord, atât a prestării muncii, cât și a plății salariului, pentru:

– rezolvarea unor probleme de natură personală

În acest caz, salariatul solicită angajatorului permisiunea de a lipsi de la programul de lucru cu scopul de a rezolva anumite situații personale, altele decât evenimentele familiale deosebite, pentru care legea, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil prevăd obligația acordării de zile libere plătite.

– urmarea unor studii

La aprecierea necesității acordării concediului fără plată pentru studii, angajatorul trebuie să țină cont că îi revin anumite obligații în legătură cu asigurarea accesului salariaților la formare profesională. Concediul fără plată pentru studii se acordă de angajator în baza cererii salariatului, care se află în situația inițierii, continuării sau finalizării unor studii.

formare
profesională

6. Înregistrarea suspendării în ReviSal

Perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă se înregistrează în ReviSal, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale. Înregistrarea suspendării se realizează în maximum 20 de zile lucrătoare de la data suspendării.

Înregistrarea suspendării presupune menționarea datei începutului suspendării (prima zi de suspendare) și a datei sfârșitului suspendării (ultima zi de suspendare).

Firește, data de sfârșit a suspendării se menționează doar dacă este cunoscută; în situația în care nu se poate cunoaște data de sfârșit a suspendării, aceasta nu se menționează.

Exemplu

- Pot constitui situații de suspendare în care nu se cunoaște data de sfârșit:
- ● forța majoră (art. 50 lit. f) din Codul muncii;
- ● arest preventiv (art. 50 lit. g) din Codul muncii);
- ● grevă (art. 51 lit. f) din Codul muncii);
- ● salariat trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută (art 52 alin. (1) lit. b) din Codul muncii);
- ● suspendarea avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiiilor (art. 52 alin. (1) lit. e) din Codul muncii) etc.

Se înregistrează în ReviSal și încetarea suspendării, în același termen de 20 de zile de la momentul la care aceasta a avut loc.

ATENȚIE!

La revenirea salariatului din suspendare se operează obligatoriu încetarea suspendării. Dacă nu se evidențiază încetarea suspendării, salariatul va apărea în ReviSal tot ca suspendat, chiar dacă intervalul de suspendare a trecut.

Perioadele în care salariații nu se află la locul de muncă sunt analizate în managementul resurselor umane din perspectiva noțiunii de **absenteism**, care înglobează absențele nemotivate, dar și învoirile, absențele motivate potrivit anumitor dispoziții legale, întreruperile spontane ale lucrului etc. Indiferent de măsura în care acestea constituie și abateri disciplinare sau nu, prin durata acestora și efectele asupra activității curente, ele pot produce perturbări semnificative. Iată de ce este recomandabilă monitorizarea fenomenului absenteismului, atât la nivelul secției sau compartimentului de lucru, cât și la nivelul întregii companii, prin analiza:

absenteism

- ponderii numărului de ore absentate raportat la numărul de ore lucrate;
- numărului de ore absentate raportat la numărul de salariați;
- frecvenței și duratei absențelor.

În cele ce urmează vom prezenta aspectele de natură juridică ale fenomenului absenteismului.

I. Absențe nemotivate

Potrivit art. 51 alin. (2) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

În realitate, în orice ipoteză în care salariatul absentează nemotivat, contractul individual de muncă se suspendă întrucât salariatul nu prestează munca, iar angajatorul nu are obligația să îl plătească.

Ceea ce se poate stabili prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă sau prin regulamentul intern ar fi numai, de exemplu, în ce condiții salariatul poate motiva absențele de la locul de muncă.

ATENȚIE!

Stabilirea caracterului nemotivat al absențelor poate fi realizată numai în cadrul cercetării disciplinare prealabile.

Într-adevăr, numai în cazul cercetării disciplinare prealabile se poate clarifica dacă absențele sunt nemotivate sau dacă salariatul respectiv a fost oprit să se prezinte la locul de muncă dintr-un motiv obiectiv, cum ar fi, spre exemplu, din cauza faptului că a fost bolnav, a avut un accident etc., prezentând documentele care dovedesc respectivul motiv.

Prin urmare, chiar dacă condițiile în care contractul se suspendă sunt stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern, suspendarea nu poate opera câtă vreme nu se stabilește cu certitudine caracterul nemotivat al absențelor.

În situația în care absențele nu au avut la bază un motiv obiectiv, ele au caracter nemotivat și vor putea determina aplicarea unei sancțiuni disciplinare.

Problemă

Dacă salariatul nu prezintă certificat medical, ci doar o adeverință medicală în cuprinsul căreia medicul i-a recomandat repaus, aceasta constituie sau nu o motivare a absenței?

Răspuns

În practica instanțelor de judecată, această problemă este controversată. Astfel, s-au conturat două opinii:



Opinia 1: Acordarea concediilor medicale și plata indemnizației de asigurări sociale de sănătate sunt reglementate prin intermediul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005. Normele privind procedura de acordare a concediilor medicale au fost modificate prin intermediul Ordinului CNAS nr. 8/2016, publicat în Monitorul Oficial nr. 46 din 20 ianuarie. Din aceste acte normative decurge că dovada incapacității temporare de muncă se realizează **numai în baza certificatului medical** eliberat de medicul curant. Astfel, există un set de reguli probatorii speciale, care fundamentează acordarea concediului pentru incapacitate temporară de muncă și, pe cale de consecință, motivarea absențelor.

Ca urmare, unele instanțe au decis că, în condițiile în care salariatul nu face dovada legală a incapacității temporare de muncă, raportul de muncă nu se suspendă, iar absența de la locul de muncă nu poate dobândi caracter justificat prin prezentarea unei simple adeverințe medicale.



Opinia 2: Alte instanțe au apreciat însă că angajatorul nu poate cenzura conținutul certificatelor sau adeverințelor medicale, astfel încât conținutul lor îi este opozabil și este obligat să țină cont de acestea, în lipsa unei probe contrare. Ca urmare, absențele nu sunt nemotivate, iar fapta nu constituie abatere disciplinară, **chiar dacă proba incapacității nu s-a făcut prin certificat medical**.

Considerăm că a doua opinie este întemeiată. Același regim juridic îl au absențele efectuate de un salariat bolnav, dar care nu îndeplinește stagiul de cotizare pentru a beneficia de concediu medical. În această situație, medicul nu poate elibera certificat medical, dar poate să constate boala salariatului și necesitatea de repaus.

Uneori, fără culpa salariatului, certificatul medical chiar nu se poate elibera (spre exemplu, atunci când salariatul nu are card de sănătate, din motive independente de vina sa).

ATENȚIE!

Este foarte riscant să nu luați în considerare adeverințele medicale, sub motiv că nu îndeplinesc condițiile probatorii impuse de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, cu modificările ulterioare. Firește, fără certificat medical, salariatul nu va putea obține indemnizația de concediu medical, dar absențele în sine nu vor putea fi considerate nemotivate.

II. Absențe motivate

Cercetarea disciplinară poate însă conduce la concluzia că absențele salariatului au fost motivate de o situație obiectivă, care însă nu se încadrează între situațiile tipice de suspendare a contractului de muncă. Iată câteva astfel de situații concrete.

1. Incapacitatea de muncă, în lipsa stagiului de cotizare

Pe durata incapacității temporare de muncă, salariații au dreptul la concediu și indemnizație de incapacitate temporară de muncă dacă îndeplinesc condiția stagiului de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de sănătate pentru concedii și indemnizații.

Raporturile 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, modificată prin Legea nr. 105/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 376 din 18 mai 2017;
- Ordinul nr. 831/600 din 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 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, publicat în Monitorul Oficial nr. 385 din 3 iulie 2015.

Utilizarea de zilieri pentru desfășurarea de activități cu caracter ocazional pare a fi din ce în ce mai populară în România. Din datele furnizate de către inspecția muncii rezultă că până în 2015 fuseseră înregistrate 19.891.662 poziții în Registrul de evidență al zilierilor. Precizăm că un zilier poate fi evidențiat la mai multe poziții din registru, ținând cont de faptul că o persoană poate desfășura activități cu caracter ocazional pentru același beneficiar pe o perioadă de până la 90 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic.

Raportul dintre zilier și beneficiar se stabilește prin acordul de voință al părților, dar fără încheierea în formă scrisă a unui contract de muncă.

Zilierul este persoana fizică ce are capacitate de muncă și care desfășoară activități necalificate, cu caracter ocazional, pentru un beneficiar, contra unei remunerații. Activitățile ocazionale sunt definite ca fiind activitățile care se desfășoară în mod întâmplător, sporadic sau accidental și care nu au caracter permanent.



De semnalat faptul că activitatea desfășurată în condițiile Legii nr. 52/2011 nu conferă zilierului calitatea de asigurat în sistemul public de pensii, sistemul asigurărilor sociale pentru șomaj și nici în sistemul de asigurări sociale de sănătate. Pentru veniturile realizate din activitatea prestată de zilieri nu se datorează contribuțiile sociale obligatorii nici de către zilier, nici de către beneficiar.

Zilierii nu pot presta activități pentru același beneficiar pe o perioadă mai lungă de 90 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic. Pentru mai mult de 90 de zile, va trebui încheiat un contract de muncă. Legea nr. 105/2017 a introdus aici o excepție: zilierii care prestează activități în domeniul creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier al ovinelor, bovinelor, cabalinelor, precum și activități sezoniere în cadrul grădinilor botanice aflate în subordinea universităților acreditate; în cazul acestora, perioada nu poate depăși 180 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic.

90 zile

excepție

Zilierul care se angajează la prestarea muncii în baza Legii zilierilor se presupune că este apt pentru prestarea acelei munci. Așadar, **el nu are nevoie de examen medical** pentru a începe activitatea.

Zilierul are însă dreptul să beneficieze de echipament de protecție și de mijloacele tehnice necesare desfășurării activității.

Beneficiarul de lucrări este persoana juridică, persoana fizică autorizată și întreprinzătorul persoană fizică pentru care zilierul execută activități cu caracter ocazional. De observat că Legea nr. 18/2014 a eliminat posibilitatea ca beneficiarul să fie o persoană fizică neautorizată. Beneficiarul nu poate angaja zilieri să desfășoare activitatea în beneficiul unui terț.



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 Registrul de evidență a zilierilor, care face parte integrantă din prezenta lege. Registrul de evidență a zilierilor se păstrează la sediul beneficiarului;
- b) să completeze Registrul de evidență a zilierilor, înainte de începerea activității;
- c) să prezinte Registrul de evidență a zilierilor organelor de control abilitate. Extrasul Registrului de evidență a zilierilor se poate transmite și pe suport electronic;
- d) să asigure instruirea și informarea zilierului cu privire la activitatea pe care urmează să o presteze, riscurile și pericolele la care poate fi expus în exercitarea activității, precum și cu privire la drepturile zilierului, în condițiile prevăzute de prezenta lege. Instruirea are loc zilnic, înainte de începerea activității;
- e) să plătească zilierului, la sfârșitul fiecărei zile de lucru, remunerația convenită. Remunerația se poate plăti și la sfârșitul perioadei activității, dacă există acordul scris al părților;
- f) să asigure, pe propria cheltuială, echipamente de lucru și de protecție care se impun datorită naturii și specificului activității desfășurate de zilier.



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

- să asigure securitatea și sănătatea în muncă a zilierilor;
- să asigure instruirea zilierului, înainte de începerea activității și/sau la schimbarea locului de muncă;
- să solicite zilierilor asumarea pe propria răspundere, prin semnătură, că starea sănătății le permite desfășurarea activităților repartizate de beneficiar;
- să pună la dispoziție zilierilor echipamente de muncă adecvate;
- să asigure, în mod gratuit, echipamente individuale de protecție adecvate activității desfășurate de zilieri;
- să comunice de îndată, către inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs, orice eveniment în care au fost implicați zilieri;
- să înregistreze accidente de muncă suferite de zilieri în timpul activității.



Normele de aplicare a Legii nr. 52/2011, intrate în vigoare în 2015, stabilesc măsuri energice de protecție a zilierilor și de asigurare a sănătății și securității în muncă a acestora. Astfel obligațiile celui care beneficiază de munca zilierilor devin mai clare și mai oneroase.

eveniment

În cazul producerii unui eveniment – în sensul de accident produs în timpul procesului de muncă care a antrenat decesul sau o incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice – acesta va trebui comunicat de către beneficiar inspectoratelor teritoriale de muncă și organelor de urmărire penală, după caz. Se va utiliza următorul model:

**Fructificați șansa acestui veritabil dialog
cu specialiști din domeniul legislației muncii!**

Consultanță de specialitate personalizată GRATUITĂ

În calitate de abonat la Consilier – Codul muncii, beneficiați de consultanță:

– în scris, pe toată durata abonamentului!

Vă invităm să ne transmiteți întrebările dvs. (conform numărului de întrebări alocat abonamentului dvs.) prin e-mail, la adresa xxxxxxx@rs.ro. Primiți prin e-mail, pe adresa dvs., răspunsul din partea specialiștilor noștri, în cel mult 5 zile lucrătoare.

Tot ce aveți de făcut este să:

- transmiteți întrebarea dvs. pe adresa de e-mail: xxxxxxx@rs.ro.
- menționați la Subject: Consultanță – Codul muncii și codul de client, iar în corpul e-mail-ului scrieți întrebarea pe care doriți să o adresați specialiștilor.

– telefonic, pe toată durata abonamentului!

În fiecare marți, în intervalul orar 16.00 – 18.00, vă invităm să adresați întrebările dvs. telefonic, la numărul: 021.317.xx.xx, conform programului de mai jos:

Luna	Data				
Ianuarie	10.01	17.01	31.01		
Februarie	07.02	14.02	21.02	28.02	
Martie	07.03	14.03	21.03	28.03	
Aprilie	04.04	11.04	18.04	25.04	
Mai	02.05	09.05	16.05	23.05	30.05
Iunie	06.06	13.06	20.06	27.06	
Iulie	04.07	11.07	18.07	25.07	
August	Perioadă de concedii				
Septembrie	05.09	12.09	19.09	26.09	
Octombrie	03.10	10.10	17.10	24.10	31.10
Noiembrie	07.11	14.11	21.11	28.11	
Decembrie	05.12	12.12.	19.12		

Procedura completă pe care trebuie s-o urmați atunci când faceți angajări!

Informații esențiale în lucrarea: „Procedura completă la angajare. Caiet de lucru pentru angajatori și manageri de HR”!

Acest produs constituie o adevărată listă de control care nu va lăsa să pierdeți din vedere niciun element important și a cărui omitere vă poate crea neazuri mari în cazul unui control ITM.

Din cuprinsul lucrării „Procedura completă la angajare. Caiet de lucru pentru angajatori și manageri de HR”:

1. Reglementări
2. Alegerea raportului juridic
3. Alegerea modalității de angajare
4. Obligații și proceduri privind posturile vacante
5. Condiții pentru angajarea șomerilor
6. Condiții pentru angajarea absolvenților
7. Condiții pentru angajarea străinilor
8. Condiții pentru obținerea avizului de angajare
9. Angajarea cetățenilor UE pe teritoriul României
10. Angajarea persoanelor cu handicap
11. Dosarul personal al salariatului (actele necesare la angajare)
12. Registrul general de evidență a salariaților (ReviSal)
13. Stabilirea unor reguli interne
14. Condiții pentru ocuparea unei funcții publice



**Pentru informații detaliate, accesați:
www.caietdelucru.legislatiamuncii.ro**

sau sunați la nr. 021 209 45 45 de luni până vineri în intervalul orar 9.00 – 18.00



ALM218