



**Înregistrarea în ReviSal a contractelor
cu clauză de telemuncă**

**Ce procedură urmați când primiți un certificat
medical cod 07 (carantină)?**

**Sunteți pregătit pentru controlul ITM?
Inspectorii vă pot cere nu mai puțin de
132 de documente!**

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

Coordonator colectiv autori:
consilier juridic Gabriela Diță

Redactor-șef:
consilier juridic Gabriela Diță

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

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

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

Fotografii: Adobestock, Bigstock-
photo, maxpixel, freepik

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

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

Publicație editată de:
RENTROP & STRATON

Senior Editor: George Straton
Director General: Octavian Breban

© 2021 – RENTROP & STRATON
ISSN 2668-7283
ISSN-L 2668-7283

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

În această ediție:

Editorial

O obligație mai puțin cunoscută care vă revine conform art. 194
din Codul muncii 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Ce avis este necesar pentru a prelungi un certificat medical
peste 90 de zile 5

Înregistrarea în ReviSal a contractelor cu clauză de telemuncă 6

Cum se determină stagiul de cotizare în cazul unui contract
cu timp parțial? 7

Stabilirea drepturilor salariale mai favorabile în cazul
unui salariat detașat 7

Pentru indemnizația de accident de muncă
nu se calculează CAS 8

Ce obligații are angajatorul față de angajații străini 9

Regimul fiscal al sumelor decontate salariaților pentru transportul la
și de la locul de muncă 10

Ce procedură urmați când primiți un certificat medical
cod 07 (carantină)? 11

Care sunt codurile de indemnizație pentru concediul
medical în etape 12

Procedura de plată a indemnizației de neconcurență 13

Angajații străini pot pleca pentru o perioadă din România,
în concediu fără plată? Cu ce consecințe? 14

Instanța a decis

Abuzuri comise de angajatori. Sporuri de 1 leu (!)
pentru munca în zilele de repaus săptămânal 15

Articole de specialitate

O nouă obligație pentru angajatori privind concediul
și indemnizația de carantină! 16

Probleme practice care apar la poprirea veniturilor salariale 17

Sunteți pregătit pentru controlul ITM? Inspectorii vă pot cere
nu mai puțin de 132 de documente! 18

Pe durata absențelor motivate,
contractul de muncă nu se suspendă 23

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Peste 30.000 de angajatori vizați de controalele Inspecției Muncii
pentru combaterea muncii nedeclarate și subdeclarată 23

O obligație mai puțin cunoscută care vă revine conform art. 194 din Codul muncii

de Gabriela Diță



Potrivit art. 194 din Codul muncii, aveți obligația de a asigura, pe cheltuiuala dvs., participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă aveți cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă aveți sub 21 de salariați.

Câteva observații importante aici:

1) această obligație vă revine cu privire la **toți** salariații, indiferent că desfășoară o activitate calificată sau necalificată;

2) chiar dacă legea nu e prea explicită aici, obligația în cauză vizează formarea în scopurile proprii ale firmei, în interesul acesteia, nu formarea generală a salariatului, pentru realizarea unei cariere alternative;

3) dacă nu vă îndepliniți această obligație prevăzută de art. 194, nu pățiți nimic, în sensul că nu veți fi amendat sau sancționat în alt fel. Doar că salariatul pe care l-ați văduvit de pregătire are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de dvs., de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

Dar cea mai importantă observație este următoarea:

4) dacă nu v-ați îndeplinit obligația de formare profesională periodică și apoi doriți să concediați un salariat pentru necorespondere profesională, salariatul respectiv va putea contesta fără probleme în instanță concedierea, cu șanse mari de a câștiga.

Modalitățile concrete de formare profesională sunt enumerate în art. 193 din Codul muncii:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Formarea profesională se poate desfășura și în cadrul firmei, în temeiul unor contracte speciale, de calificare sau de adaptare, cu ajutorul unui formator. Formatorul poate fi numit dintre salariații calificați, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

Important!

Dat fiind că vorbim despre o obligație pe care o aveți ca angajator, trebuie să fiți în măsură să dovediți îndeplinirea ei. De aceea, realizați din timp evaluări scrise, procese-verbale și alte mijloace de probă.

Din păcate, poate cea mai eficientă modalitate de formare profesională, anume asimilarea de cunoștințe și deprinderea de abilități pe parcursul muncii în sine, de la colegi, maiștri, șefi sau chiar subalterni, nu are cum să fie cuantificată și dovedită. „Furtul de meserie” constituie astfel singura formă de furt care nu lasă urme și nu poate fi probată.

Noutăți legislative

Salariul de bază minim brut pe țară

Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.550 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 15,239 lei/oră. Totodată, începând cu data de 1 ianuarie 2022 dispăre salariul minim pentru studii superioare.

(H.G. nr. 1.071 din 4 octombrie 2021 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicată în M.Of. nr. 950 din 5 octombrie 2021)

Noi modificări ale Codului muncii

Codul muncii a suferit noi modificări cu privire la munca nedeclarată, munca subdeclarată, munca suplimentară. Aceste prevederi intră în vigoare la 15 zile de la data publicării O.U.G. nr. 117/2021.

(O.U.G. nr. 117 din 4 octombrie 2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în M.Of. nr. 951 din 5 octombrie 2021)

Noul șomaj tehnic reglementat prin O.U.G. nr. 111/2021

Șomajul tehnic se aplică din nou începând cu 4 octombrie 2021, dar nu mai târziu de 31 decembrie 2021.

(O.U.G. nr. 111 din 2 octombrie 2021, pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, publicată în M.Of. nr. 945 din 4 octombrie 2021)

Zile libere pentru supravegherea copiilor

Se acordă zile libere unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor cu vârsta de până la 12 ani

inclusiv, precum și pentru părinții care au în întreținere copii sau adulți cu handicap cuprinși într-o formă de învățământ, respectiv înscriși în cadrul unei unități de învățământ preuniversitar, inclusiv de educație timpurie antepreșcolară, pe perioada stării de alertă și după încetarea acesteia, dar nu mai târziu de finalizarea cursurilor anului școlar 2021-2022, fără a se include vacanțele.

(O.U.G. nr. 110 din 2 octombrie 2021 privind acordarea unor zile libere plătite părinților și altor categorii de persoane în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, publicată în M.Of. nr. 945 din 4 octombrie 2021)

Stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a persoanelor care au executat o pedeapsă privată de libertate

Facilități cu privire la stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a persoanelor care au executat o pedeapsă privată de libertate sau care au fost condamnate la executarea unei pedepse, a unei măsuri educative ori a altor măsuri neprivative de libertate dispuse de organele judiciare.

(Legea nr. 244 din 8 octombrie 2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, publicată în M.Of. nr. 965 din 8 octombrie 2021)

Modelele documentelor pentru acordarea unor zile libere plătite părinților

La cerere se atașează declarația pe propria răspundere a celui alt părinte, copia certificatului/certificatelor de naștere al/ale copilului/copiilor sau a documentului care atestă calitatea de părinte, precum și, după caz, copia certificatului de încadrare în grad de handicap al copilului ori adultului în vârstă de până la 26 de ani sau copia adeverinței eliberate de medicul de familie/medicul specialist, pentru situația prevăzută la art. 1 alin. (6) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 110/2021.

este data de 31 decembrie 2018, își prelungesc valabilitatea până la data de 1 septembrie 2023, dată până la care angajatorii au obligația de a normaliza condițiile de muncă.

(O.U.G. nr. 94 pentru modificarea Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, publicată în M.Of. nr. 830 din 31 august 2021)

Contribuția asiguratorie pentru muncă

În cazul veniturilor reprezentând avantaje în bani și/sau în natură primite de la terți ca urmare a prevederilor contractului individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege ori a unei relații contractuale între părți, după caz, obligația de declarare a contribuției asiguratorii pentru muncă revine persoanelor prevăzute la art. 220⁶ alin. (2¹) sau (2²), după caz.

(O.G. nr. 8 din 30 august 2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind

Codul fiscal, publicată în M.Of. nr. 832 din 31 august 2021)

Reducerea stagiului de cotizare pentru persoanele cu handicap

Persoanele care au realizat un stagiu de cotizare în condiții de handicap beneficiază de reducerea vârstelor standard de pensionare și a stagiilor complete de cotizare prevăzute în anexa nr. 5, după cum urmează:

a) cu 15 ani, în situația asiguraților cu handicap grav;

b) cu 10 ani, în situația asiguraților cu handicap accentuat;

c) cu 10 ani, în situația asiguraților cu handicap mediu.

(O.U.G. nr. 94 pentru modificarea Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, publicată în M.Of. nr. 830 din 31 august 2021)

Din practică

Ce aviz este necesar pentru a prelungi un certificat medical peste 90 de zile

Avem o salariată care în ultimul an a beneficiat de 90 de zile de concedii medicale. A 90-zi este 31.08.2021, deci concediile medicale din septembrie se încadrează la peste 90 zile. Pentru primul concediu medical din septembrie, care este eliberat în continuarea unui concediu medical de urgență din august, avem numai o adresă a medicului de la casa teritorială de pensii către medicul care a eliberat concediul medical respectiv. Nu avem viza comisiei medicale. Se poate deconta acest concediu medical, se încadrează în prevederile legale?

Soluția specialistului:

Art. 71 lit. c) din Norma din 2018 de aplicare a prevederilor OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate stabilește astfel:

În înțelesul prevederilor O.U.G. nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, constituie refuzuri justificate la plata indemnizațiilor următoarele situații:

c) necompletarea tuturor rubricilor din certifi-

catul de concediu medical de către medicul care a eliberat/vizat respectivul certificat.

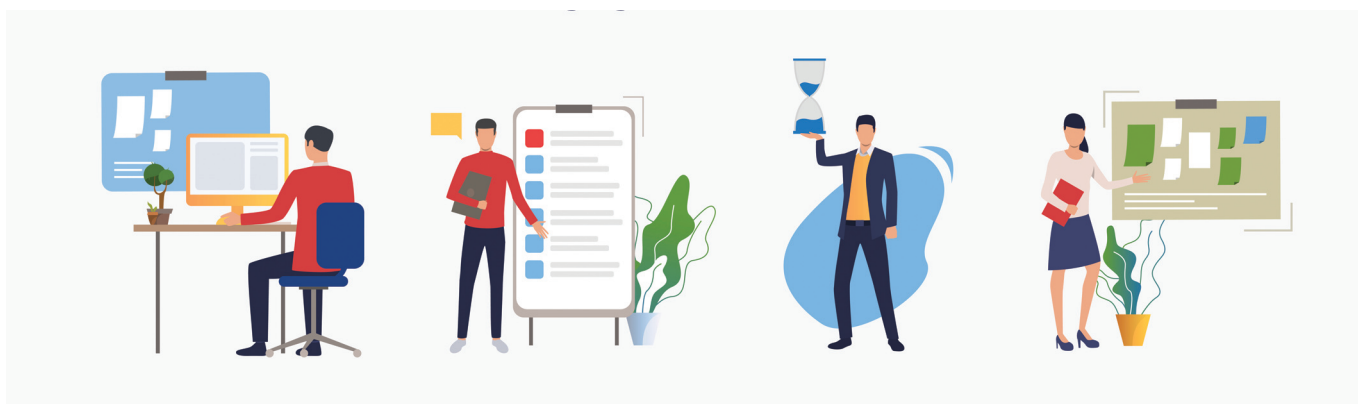
Or, una dintre rubricile certificatului medical este avizul medicului expert.

Prin urmare, considerăm că angajatorul trebuie să restituie salariatului certificatul de concediu

medical, pentru ca acesta să îl prezinte medicului expert în vederea avizării și să îl readucă angajatorului cu avizul acestui medic.

Dacă certificatul are completată rubrica de mai sus, nu mai sunt necesare alte vize pentru prelungirea începând cu ziua 91.

Înregistrarea în ReviSal a contractelor cu clauză de telemuncă



Cum se face înregistrarea contractului în ReviSal și transmiterea acestuia la ITM în cazul unui salariat care are repartizat programul de muncă astfel: luni și vineri – telemuncă, marți, miercuri și joi – muncă de la birou?

Soluția specialistului:

Conform art. 2 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă:

În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) telemuncă – forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

În situația expusă, salariatul prestează activitate în regim telemuncă, deoarece în mod regulat și voluntar își îndeplinește atribuțiile în alt loc decât

locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

În ReviSal, la tip de contract se selectează „Contract individual de muncă cu clauză de telemuncă”. Restul informațiilor se completează conform clauzelor contractului individual de muncă întocmai ca în cazul unui contract individual de muncă fără clauză de telemuncă.

Astfel, se va înregistra durata contractului individual de muncă determinată sau nedeterminată, tipul de normă întreagă sau cu timp parțial, durata timpului de muncă, repartizarea timpului de muncă etc.

În ReviSal nu se înregistrează zilele în care salariatul prestează activitate în telemuncă și nici zilele în care salariatul prestează activitate de la un loc de muncă organizat al angajatorului. Aceste informații se menționează în contractul individual de muncă cu clauză de telemuncă.

Articole de specialitate

O nouă obligație pentru angajatori privind concediul și indemnizația de carantină!

În Monitorul Oficial nr. 905 din data de 21 septembrie 2021 a fost publicat Ordinul nr.1.898/2021 pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a O.U.G. nr.158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate. Una dintre noutățile reglementate de acest act normativ constă în obligația angajatorilor de a solicita salariatilor să prezinte o declarație pe proprie răspundere pentru a beneficia de concediu medical de carantină.

Astfel, ori de câte ori salariații prezintă un certificat medical cod 07, aceștia trebuie să întocmească declarația pe proprie răspundere al cărei model este reglementat în Anexa 7¹ a Normelor.

Declarația se păstrează de angajatori și se prezintă organelor de control. Ea are rolul de a stabili dacă instituirea carantinei este sau nu ca urmare a deplasării salariatului în interes personal într-o zonă în care la momentul deplasării exista epidemie, risc epidemiologic sau biologic, cu un agent înalt patogen (zona roșie).

Pot exista două cazuri:

1) Statul în care s-a deplasat salariatul se afla în zona roșie la data ieșirii de pe teritoriul României. Angajatorul plătește indemnizația de carantină pentru primele cinci zile. Următoarele nouă zile reprezintă concediu medical fără plată.

Nicio prevedere legală nu reglementează obligația angajatorului de a plăti următoarele nouă

zile. Începând cu a șasea zi, obligația de plată a indemnizației nu mai aparține nimănui – nici angajatorului, nici statului. Salariatul respectiv nu mai este plătit deloc pentru celelalte nouă zile de concediu de carantină.

Angajatorul poate decide să plătească cele 9 zile de carantină, având această posibilitate, dar nu obligație.

2) Statul în care s-a deplasat salariatul nu se afla în zona roșie la data ieșirii de pe teritoriul României.

În acest al doilea caz pot exista 3 situații:

a) Carantina a fost instituită pentru contact cu o persoană infectată.

b) Salariatul s-a deplasat în interes profesional în alt stat (delegare, detașare transnațională). La cererea de recuperare, angajatorul va atașa dovezile deplasărilor în interes profesional.

c) Statul în care s-a deplasat salariatul nu se afla în zona roșie la data plecării, dar a fost încadrat în zona roșie până la revenirea salariatului în țară.

Angajatorul va plăti indemnizația de carantină pentru perioada de 14 zile, dacă activitatea salariatului nu poate fi prestată de la domiciliu.

În oricare dintre aceste situații, salariații beneficiază de indemnizație de carantină pentru toate cele 14 zile calendaristice.

În oricare dintre cele două cazuri, salariații nu pot beneficia de indemnizație de carantină dacă activitatea poate fi desfășurată de la domiciliu.

Sunteți pregătit pentru controlul ITM? Inspectorii vă pot cere nu mai puțin de 132 de documente!

Potrivit Legii nr. 108/1999 privind înființarea și organizarea Inspecției Muncii, în cazul unui control sunteți obligat să puneți la dispoziția inspectorilor, în termenul stabilit de aceștia, documentele și informațiile solicitate, necesare controlului ori cercetării evenimentelor. Nerespectarea acestei obligații constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei. Dar ce fel de documente poate solicita ITM-ul? Atenție, urmează o listă impresionantă!

În primul rând, inspectorii vă pot solicita documente generale despre firmă, cum ar fi:

1. registrul unic de control;
2. actele constitutive ale societății: contract de societate, statutul societății, certificatul de înmatriculare la registrul comerțului, cu anexele sale, actele adiționale de modificare și completare a actelor constitutive;
3. după caz, procura notarială de împuternicire pentru reprezentantul angajatorului.

Apoi, pot fi solicitate documente privind relațiile de muncă, precum și privind sănătatea și securitatea în muncă. Iată-le mai jos, grupate în funcție de actul normativ care le reglementează.

1. Documente privind relațiile de muncă

a) Legea nr. 53/2003 – Codul muncii:

4. contractele individuale de muncă;
5. copie a contractului individual de muncă, păstrată la locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia, pe suport hârtie sau pe

suport electronic. Copia se păstrează de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal;

6. actele adiționale de modificare a: duratei contractului, locului muncii, felului muncii, condițiilor de muncă, salariului, timpului de muncă și a timpului de odihnă;

7. deciziile emise de angajator – suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă, majorarea salariului (când această situație derivă dintr-un act normativ);

8. fișele de aptitudini care atestă faptul că persoana în cauză este aptă pentru prestarea acelei munci;

9. informarea ITM despre faptul că unitatea utilizează frecvent munca de noapte (după caz);

10. programarea efectuării concediului de odihnă;

11. structura de personal a societății/organigrama societății;

12. regulamentul intern;

13. contractul colectiv de muncă, unde este cazul;

14. foile colective de prezență;

15. statele de plată a salariilor;

16. evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru (în condițiile art. 119 din Codul muncii);

17. evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat mobil, cu munca la domiciliu sau telesalariat, în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

b) H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților:

18. registrul general de evidență a salariaților în format electronic;



Pe durata absențelor motivate, contractul de muncă nu se suspendă

O salariată angajată în data de 04.01.2021 a prezentat un certificat medical cod 01 pentru perioada 09.06-18.06.2021. Deoarece salariată nu avea stagiu de cotizare, medicul care a eliberat acest certificat l-a anulat luna următoare și i-a dat în schimb o adeverință pentru motivarea absențelor în acele zile. Cum considerăm această perioadă? Suspendată? Pentru calcularea zilelor de concediu de odihnă și a altor drepturi aferente doar pentru perioada lucrată, exceptăm acea perioadă? Trebuie înregistrată în ReviSal?

Soluția specialistului:

Absențele motivate nu sunt reglementate de Codul muncii ca un caz de suspendare a contractului individual de muncă. Nefiind un caz de suspendare reglementat de Codul muncii sau de alt act normativ, nu se înregistrează în ReviSal.

Conform art. 16 alin. (5) din Codul muncii, munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă. Astfel, doar zilele în care salariatul prestează muncă sunt considerate vechime în muncă.

Prin excepție, în anumite situații, legea prevede că o perioadă reprezintă vechime în muncă deși salariatul nu a prestat activitate. Acesta este cazul, spre exemplu, al perioadei în care o persoană beneficiază de concediu pentru creșterea copilului, cu privire la care O.U.G. nr. 111/2010 stabilește că această perioadă reprezintă vechime în muncă.

În privința perioadei de absențe motivate, nu este reglementat că această perioadă reprezintă vechime în muncă. În consecință, aceste zile nu se iau în calcul la acordarea drepturilor stabilite în funcție de vechimea în muncă.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Peste 30.000 de angajatori vizați de controalele Inspecției Muncii pentru combaterea muncii nedeclarate și subdeclarate

Legislația muncii a suferit recent modificări menite să combată un fenomen care s-a extins cu repeziciune în ultimii ani și care nu a fost deloc reglementat până acum: munca subdeclarată sau „munca la gri”. Această practică presupune acordarea unui salariu „în mână” sau „în plic”, fenomen

care nu este deloc benefic angajatului, dar nici statului. Poate implica atât disimularea unui contract individual de muncă cu normă întreagă într-un contract individual de muncă cu timp parțial, cât mai ales acordarea unui salariu mai mare față de cel declarat, suma fiscalizată fiind astfel mai mică.

Autoritățile au hotărât că este timpul să definească acest concept și să sancționeze practicarea „muncii la gri”.

Inspectorul general de stat în cadrul Inspecției Muncii Dantes Nicolae Bratu a anunțat, printr-un comunicat de presă, că 34.181 de scrisori au fost deja transmise angajatorilor care prestează activitate în domenii susceptibile de utilizare a muncii nedeclarate sau subdeclarate pentru a-i informa că, în viitorul apropiat, pot fi vizați pentru efectuarea unui control.

Scopul acțiunii de prevenție demarate încă de la sfârșitul lunii august a fost, în special, de a-i informa pe angajatori despre principalele reglementări în domeniul relațiilor de muncă pe care trebuie să le respecte.

În primele 9 luni ale anului 2021, inspectorii de muncă au efectuat 50.060 de controale în vederea identificării și combaterii muncii nedeclarate și au aplicat amenzi în valoare de 70.500.000 lei.

Au fost identificate 4.937 persoane care prestau muncă nedeclarată, dintre care:

- 3.357 nu dețineau contract individual de muncă în formă scrisă;
- 1.021 nu aveau contract individual de muncă transmis în ReviSal;
- 160 prestau activitate, deși aveau contractul de muncă suspendat;
- 399 prestau activitate în afara programului de lucru din contractul de muncă cu timp parțial.

Cum este afectat angajatul care prestează muncă nedeclarată sau subdeclarată:

Salariatul nu are siguranța plății muncii prestate, întrucât plata se face în funcție de bunăvoința angajatorului.

Persoana care prestează muncă fără a avea încheiat un contract individual de muncă este lipsită de protecție socială, deci nu beneficiază de

prestații din asigurările sociale, asigurările de sănătate, asigurările de șomaj, cele pentru accidente de muncă și boli profesionale, precum și cele provenite din bugetul consolidat, nu se bucură de protecția legală a femeilor și copiilor, nu exercită drepturile colective constituționale (dreptul la asociere în sindicate și negocierea contractului colectiv de muncă), nu acumulează vechime în muncă, ceea ce îi va afecta dreptul la pensie.

Persoana lipsită de statutul de angajat legal nu are dreptul la creditare bancară.

Chiar și angajatorul poate fi afectat, deoarece este lipsit de posibilitatea legală de a-l responsabiliza pe salariat pentru eventualele pagube produse de acesta și nu poate face uz de prerogativa disciplinară.

În plus, fondurile sociale și bugetul de stat sunt păgubite prin sustragerea de la plata contribuțiilor sociale și a impozitelor, se mai arată în comunicatul Inspecției Muncii.

„Suntem în plină Campanie Națională în vederea reducerii incidenței muncii nedeclarate și subdeclarate la angajatorii care își desfășoară activitatea în domeniile de activitate: construcții, fabricarea produselor de brutărie și a produselor făinoase, protecție și pază depozite, service/spălătorii, comerț și lanțuri de aprovizionare, notariate, birori de avocatură și birouri de arhitectură, care se va desfășura până în data de 17 decembrie 2021”, a ținut să precizeze Dantes Nicolae Bratu, inspector general de stat în cadrul Inspecției Muncii, după publicarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 117/2021 în Monitorul Oficial.

Atenție!

Amenda pentru acordarea unui salariu net mai mare decât cel evidențiat în statele de plată a salariului și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale, pornește de la 8.000 lei și se ridică până la 10.000 lei pentru fiecare salariat identificat în această situație, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei.