

pe
gaura
cheii

MINISTERUL MUNCII

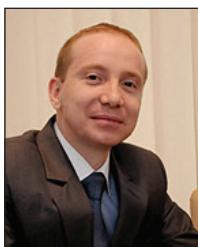
an 2 / nr. 12 / iulie 2016



Editorial

Includeți în Regulamentul Intern prevederi privind hărțuirea psihologică Evitați amenzi de până la 100.000 de lei

Mi-aș fi dorit să tratez în editorialul de astăzi un subiect legat de concediu, de vacanță. Când eram student, lucram în vacanțe și așa fi vrut să scriu despre avantajele pe care le au angajatorii care angajează elevi și studenți pe perioada vacanțelor. Am observat însă că ANOFM mi-a luat-o înainte și că presa online e plină de informații referitoare la acest subiect.



Marcel Vasile
avocat

Prin urmare, am fost nevoit să schimb subiectul plăcut cu unul mai puțin plăcut: controalele inspectorilor de muncă. În concret, inspectorii de muncă au efectuat luna trecută controale la multe societăți, printre care și cea a unchiului meu, și au verificat (printre altele) dacă angajatorii respectă prevederile din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare („Legea 202/2002”). În cazul unchiului meu, inspectorii de muncă au verificat în special dacă în Regulamentul Intern sunt incluse prevederi cu privire la hărțuirea psihologică. Hărțuirea psihologică a fost relativ recent definită (2015) în Legea nr. 202/2002, prin hărțuire psihologică înțelegându-se orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

Așa cum am arătat și cu altă ocazie, angajatorii sunt obligați să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare – inclusiv hărțuire psihologică – sub sancțiunea unei amenzi cuprinse între 3.000 lei și 100.000 lei.

Recitiți Regulamentul Intern! O recitare poate feri societatea de o amendă mare.

«Hărțuire psihologică»

CUPRINS

- Reducerea birocrăției – demersuri propuse de Ministerul Muncii 2
- Salariatul care încalcă obligația de fidelitate poate fi concediat disciplinar 4
- Personalul din domeniul cercetării-dezvoltării nu va mai plăti impozit pe salarii 4
- Suspendarea contractului din inițiativa angajatorului este neconstituțională 5
- Cumulul de funcții în sistemul bugetar 6
- Drepturile salariale din sectorul bugetar 7
- Obligațiile angajatorilor în perioadele cu temperaturi caniculare pentru protecția persoanelor încadrate în muncă. 8
- Modificări importante în domeniul pensiilor! Reducerea penalităților la pensia anticipată parțială! 12

Această lucrare poate fi vizualizată și online

RENTROP & STRATON PRO

www.rspro.ro



⚡ Vi se pregătește ceva

Reducerea birocrăției – demersuri propuse de Ministerul Muncii

Birocrația sau, mai exact, reducerea acesteia, este un subiect care ne privește pe toți, indiferent de ce parte a ghișeului ne aflăm.

Dacă suntem funcționari într-o instituție publică care furnizează servicii publice, poate este util să existe posibilitatea de a ne desfășura activitatea fără a ne „îngropa” în hârtii, în copii ale diferitelor documente, în formulare pe care clienții se prezintă la ghișeu pentru a le completa și depune, ceea ce conduce uneori la crearea unei atmosfere tensionate, total neprielnică desfășurării activității unei instituții publice. Dacă suntem solicitanți de servicii publice, este foarte util să putem depune un singur set de documente, fără a fi necesar să mai facem o mulțime de copii ale aceluiași document, să transmitem documentele în format electronic, evitând în acest mod crearea de aglomerație în sălile de așteptare din instituțiile publice și irosirea de timp valoros doar pentru depunerea unor documente.

În ultima perioadă, aspectele privind reducerea birocrăției au fost mult discutate și acest demers s-a concretizat prin aprobarea *Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 41/2016 privind stabilirea unor măsuri de simplificare la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative*.

Pe scurt, acest act normativ instituie pentru toate instituțiile publice mai multe obligații, dintre care amintim:

- Publicarea din oficiu de informații și modele de formulare sau cereri aferente tuturor serviciilor publice furnizate, în format electronic, atât pe website-ul propriu, cât și pe punctul de contact unic electronic, în varianta actualizată și într-un format tehnic care să permită descărcarea și editarea lor în scopul completării pe calculator de către beneficiar.
- Obligația de a accepta și copia în format electronic a cărții de identitate, în situația în care pentru furnizarea unui serviciu public este necesară o copie a acestui document.
- Obligația de a elimina cerința de depunere a copiilor legalizate a documentelor la furnizarea serviciilor publice, prin înlocuirea cerinței legalizării cu certificarea conformității cu originalul de către funcționarul competent.
- Obligația de a accepta documente eliberate de către persoanele juridice de drept public sau de

drept privat în format electronic, care au o semnătură electronică calificată sau avansată.

- Utilizarea datelor cu caracter personal necesare pentru furnizarea unui serviciu public, care sunt colectate, deținute sau gestionate de o altă autoritate sau instituție publică, prin procurarea lor în mod direct de la respectiva autoritate sau instituție dacă acest lucru a fost solicitat expres de beneficiarul serviciului public sau dacă există consimțământul expres al acestuia.
- Obligația de a oferi metode alternative de plată a serviciilor publice furnizate contra cost, fie prin plata cu cardul, fie prin intermediul altor sisteme de plată.
- Obligația de a folosi cu precădere mijloacele electronice pentru comunicarea cu beneficiarii serviciilor publice, acolo unde beneficiarul are și este de acord să furnizeze o adresă de poștă electronică.

În contextul stabilit prin această ordonanță de urgență a Guvernului, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice propune unele modificări ale legislației specifice, în domeniul șomajului și în domeniul sănătății și securității în muncă, prin care se urmărește tocmai reducerea birocrăției.

Astfel, în proiectul *hotărârii Guvernului pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul sistemului asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă și al securității și sănătății în muncă* ministerul propune unele modificări ale 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.

Propunerea privind modificarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 se referă la următoarele aspecte:

- Colaborarea dintre Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și Agenția Națională de Administrare Fiscală (ANAF) în vederea obținerii informațiilor privind veniturile lunare obținute de beneficiarii sau potențialii beneficiari de indemnizație de șomaj. Proiectul prevede posibilitatea ca aceste venituri certificate de ANAF să fie

obținute de ANOFM direct de la această instituție, prin intermediul spațiului virtual, precum și din sistemul informatic al Ministerului Finanțelor Publice, prin sistemul informatic al ANOFM.

- În cazul încheierii unui contract de asigurare pentru șomaj, reglementările în vigoare prevăd obligativitatea solicitantului de a dovedi calitatea de asigurat în sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, precum și în sistemul asigurărilor sociale de sănătate. Prin proiectul de modificare a Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 se prevede faptul că această calitate de asigurat în sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, precum și în sistemul asigurărilor sociale de sănătate se poate dovedi cu contractul de asigurare sau cu orice alt document justificativ privind dobândirea calității de asigurat în cadrul acestor sisteme de asigurări sociale, eliberat de instituțiile competente, în format electronic cu semnătură electronică extinsă, în baza unui certificat calificat sau în format pe hârtie în original. Mai mult, aceste documente se pot obține de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă din sistemele informatice ale Casei Naționale de Asigurări de Sănătate și ale Casei Naționale de Pensii Publice, prin sistemul informatic al ANOFM, în condițiile în care persoana solicită și își exprimă acordul în acest sens.
 - Cererile pentru luare în evidență în vederea medierii, precum și cererile de solicitare a medierii gratuite de către anumite categorii de persoane – persoane care doresc schimbarea locului de muncă, refugiați, apatrizi, străini cu drept de muncă în România, persoane eliberate din detenție – se pot depune de către solicitanți și prin poștă, prin fax sau e-mail.
 - Dovezile privind încadrarea în muncă într-o localitate din alt județ decât cel în care sunt înregistrați absolvenții instituțiilor de învățământ și absolvenții școlilor speciale, în vârstă de minimum 16 ani, eliberate de angajatori în vederea acordării de către ANOFM a primei de încadrare, pot fi depuse fie personal, fie prin scrisori recomandate cu confirmare de primire sau prin fax sau e-mail.
 - Pentru acordarea primelor de mobilitate, actul de identitate care atestă domiciliul se prezintă în original pentru certificare sau în copie legalizată, în măsura în care acesta, precum și celelalte documente necesare se transmit prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire, fax sau e-mail, iar dovada încadrării în muncă printr-un act eliberat de angajator, se poate transmite inclusiv în format electronic cu semnătură electronică extinsă, în baza unui certificat calificat, cu precizarea locului de muncă unde persoana urmează să își desfășoare activitatea.
 - Documentele pe care tinerii cu risc de marginalizare socială trebuie să le depună în vederea încheierii contractului de solidaritate se prezintă în original pentru certificare de funcționarul public al agenției pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București, iar copiile certificate se păstrează de către agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană sau a municipiului București.
 - De asemenea, după caz, documentele care atestă că solicitantul se află în sistemul de protecție a copilului sau provin din acest sistem, certificatul de încadrare în grad de handicap, dovada din care să rezulte că au executat pedepse privative de libertate (pentru tinerii care au fost într-o asemenea situație), documentul emis de autoritatea competentă pentru tinerii care sunt victime ale traficului de persoane, se pot prelua de către AJOFM direct de la autoritățile și instituțiile competente, la solicitarea tinerilor cu risc de marginalizare socială, fiind acceptate inclusiv documentele eliberate în format electronic cu semnătură electronică extinsă, în baza unui certificat calificat.
 - În situația angajatorilor, beneficiari de facilități sub formă de scutiri de la plata contribuției sau deduceri din contribuția pe care angajatorul are obligația de a o plăti lunar la bugetul asigurărilor pentru șomaj, care își schimbă sediul în alt județ, dosarul de acordare a facilităților se transferă în copie certificată conform cu originalul agenției pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București în a cărei rază se află noul sediu al respectivului angajator. Transferul dosarului se realizează în baza comunicării scrise a angajatorului către agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, care i-a acordat respectivele facilități, urmând ca acesta să fie preluat de agenția pentru ocuparea forței de muncă din județul unde se găsește noul sediu.
- După cum putem observa, aceste modificări se referă la posibilitatea solicitantului de a depune documente în format electronic, de a depune documente care pot fi conformate cu originalul și de a beneficia de servicii publice într-un mod mai eficient prin crearea unui sistem de cooperare administrativă între diverse instituții care au obligația de a certifica anumite informații de care depinde furnizarea unui serviciu public.
- Din momentul în care acest proiect de hotărâre a Guvernului va fi aprobat, de prevederile lui vor beneficia atât șomerii, cât și angajatorii sau celelalte persoane beneficiare de diferite măsuri de sprijin pentru ocuparea unui loc de muncă, al căror acces la serviciile publice specifice acestui domeniu va fi astfel mult facilitat.

■ **Silvia Dumitrescu**
Consilier juridic



Știați că...

Salariatul care încalcă obligația de fidelitate poate fi concediat disciplinar

Una dintre cele mai importante obligații ale unui salariat este cea de fidelitate față de angajator în exercitarea atribuțiilor de serviciu. Astfel, salariatul trebuie să-și desfășoare activitatea în vederea realizării intereselor legitime ale angajatorului, să nu îl concureze și să păstreze confidențialitatea cu privire la informațiile la care are acces și care au caracter confidențial.

Prin urmare, este necesar să includeți în regulamentul intern al societății o procedură referitoare la evitarea conflictelor de interese și să menționați în mod expres situațiile în care salariații se pot afla în conflict de interese. Spre exemplu, un salariat se află în conflict de interese în situația în care are interese personale și/sau financiare într-o afacere/societate care se află în concurență cu angajatorul și/sau orice altă persoană fizică sau juridică care se află în relații contractuale cu angajatorul. De asemenea, precizați în mod expres în Regulamentul Intern al societății că desfășurarea de activități care determină conflict de interese între societate și salariat constituie abatere disciplinară gravă.

Fapta salariatului A constând în concurența angajatorului său prin persoana fizică autorizată A („PFA A”) înfi-

ințată de acesta, știind că obiectul de activitate al celor două persoane juridice este comun, este suficient de gravă pentru a justifica aplicarea celei mai severe sancțiuni disciplinare, respectiv desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

În concret, PFA A a trimis către un client al angajatorului o ofertă/cotație de preț de echipamente, servicii suport și licențe. Aceste produse erau oferite și de către angajator clienților săi prin reprezentanți de vânzări. Salariatul s-a folosit la întocmirea ofertei de cunoștințele dobândite și consolidate în cadrul societății angajatoare la realizarea unor lucrări similare de uz intern și a folosit resursele acesteia pentru a-i face concurență. De asemenea, în declarația sa de interese, salariatul A a arătat că nu se află într-un conflict de interese cu angajatorul, încălcând astfel obligația de a respecta disciplina muncii, obligația de fidelitate față de angajator, precum și obligația de a respecta întocmai Regulamentul Intern al angajatorului (*Tribunalul Brașov, Secția civilă, Sentința civilă nr. 425/M/26.02.2013*).

■ Marcel Vasile
Avocat

Personalul din domeniul cercetării-dezvoltării nu va mai plăti impozit pe salarii

Începând cu veniturile aferente lunii august 2016, personalul din domeniul cercetării-dezvoltării nu va mai plăti impozit pe salarii.

Astfel, la 28 iunie 2016, Guvernul României a adoptat Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2016 pentru completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal și reglementarea unor măsuri financiar-fiscale, publicată în Monitorul Oficial nr. 488 din 30 iunie 2016.

Pentru a beneficia de scutire, personalul trebuie să desfășoare o activitate de cercetare-dezvoltare aplicativă și/sau de dezvoltare tehnologică, în condițiile care vor fi stabilite printr-un ordin comun al ministrului educației, al ministrului economiei, al ministrului finanțelor, al ministrului muncii și al ministrului agriculturii. Acest ordin nu a fost încă adoptat.

Despre ce instituții și companii este vorba? Potrivit Ordonanței Guvernului nr. 7/2002, publicată în Monitorul Oficial nr. 643 din 30 august 2002 (ulterior modificată), în sistemul național de cercetare-dezvoltare sunt cuprinse diferite unități și instituții de drept public și privat: de la institute naționale de cercetare-dezvoltare la instituții de învățământ superior de stat și particulare acreditate, de la structuri și centre de cercetare organizate în cadrul societăților naționale, companiilor naționale, regiilor autonome la departamente ale unor societăți private, de la organizații neguvernamentale la companii care au ca obiect de activitate cercetarea.

Scutirea de la plata impozitului pentru venituri salariale din activități de cercetare-dezvoltare pe veniturile din salarii și asimilate salariilor se aplică doar dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- a) angajatorul are în obiectul de activitate și activități de cercetare-dezvoltare, **cod CAEN Diviziunea 72**;
- b) cheltuielile salariale sunt prevăzute în bugetul unui proiect de cercetare-dezvoltare;
- c) postul face parte dintr-un compartiment de cercetare-dezvoltare, evidențiat în organigrama angajatorului, cum ar fi: direcție, departament, oficiu, serviciu, birou, compartiment, laborator sau altele similare.

Cu alte cuvinte, nu orice cercetător va beneficia de aceste scutiri, ci numai cei care sunt efectiv implicați în derularea unor proiecte de cercetare, care au în buget cheltuieli salariale. Cercetarea fundamentală nu este inclusă în această scutire, dedicată îndeosebi cercetării aplicative.

Cu privire la **consecințele acestei scutiri**, trebuie să facem două mențiuni:

- pe de o parte, ea atrage consecința că nu se vor mai impozita nici tichetele de masă, deoarece tichetele de masă reprezintă și ele venituri din salarii;
- pe de altă parte, și pentru aceste categorii de salariați se vor datora în continuare contribuțiile legale la salariu.

Reamintim că și specialiștii IT beneficiază de o scutire similară. Astfel, conform Codului fiscal nu intră în baza de calcul al impozitului pe venit veniturile din salarii, ca urmare a activității de creare de programe pentru calculator.

■ **Raluca Dumitriu**
Prof.univ.dr.



Știați că...

Suspendarea contractului din inițiativa angajatorului este neconstituțională

În ultimul timp, **Curtea Constituțională a intervenit destul de insistent** în modul de reglementare a relațiilor de muncă, declarând neconstituționalitatea a nu mai puțin de trei norme diferite din Codul muncii. Dintre acestea, ultimele două vizează suspendarea contractului din inițiativa angajatorului: atât pe parcursul cercetării disciplinare, cât și odată cu depunerea unei plângeri penale împotriva salariatului, angajatorul nu mai poate suspenda contractul de muncă. Art. 52 lit. a) și art. 52 lit. b) teza I din Codul muncii au fost declarate neconstituționale.

Dincolo de opțiunea însăși a declarării neconstituționalității acestor instrumente – până la urmă legitime – ale angajatorului de organizare a disciplinei muncii în unitate, **deciziile au ridicat și probleme de aplicare**. Era de așteptat: intervenția Curții Constituționale pe vechiul teren al normelor privind concedierea și suspendarea nu a făcut decât să complice tabloul și așa „baroc” al acestor reglementări. Astfel, prin Decizia nr. 279/2015, Curtea Constituțională a declarat neconstituționalitatea normei legale în temeiul căreia angajatorul avea posibilitatea de a suspenda unilateral contractul individual de muncă al salariatului, în cazul în care a formulat o plângere penală împotriva acestuia. Ca urmare, s-a ridicat întrebarea: ce se va întâmpla cu contractele deja suspendate, odată cu intrarea în vigoare a deciziei de neconstituționalitate? Se va emite o nouă decizie, de încetare a suspendării? Sau suspendarea va înceta automat? Suspendarea se va anula retroactiv, de vreme ce Curtea Constituțională a apreciat

că textul în baza căruia a fost emisă decizia de suspendare este neconstituțional? Sau poate contractul va rămâne suspendat, întrucât la data emiterii deciziei de suspendare textul nu era încă declarat neconstituțional?

Fată de aceste dileme cu care s-au confruntat instanțele din întreaga țară, a intervenit Înalta Curte de Casăție și Justiție. Prin Decizia nr. 19 din 13 iunie 2016, aceasta a statuat că „urmare a deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, dispozițiile art. 52 alin. (1) pct. b) teza întâi din Codul muncii nu-și mai produc efectul și dau naștere unui drept de creanță constând într-o despăgubire echivalentă cu remunerația convenită salariaților, pe durata suspendării, în cauzele nesoluționate definitiv la data publicării deciziei instanței de contencios constituțional în Monitorul Oficial al României, Partea I”. Cu alte cuvinte, angajatorul are obligația de a plăti o despăgubire egală cu salariul de care a fost lipsit salariatul pe perioada suspendării, dacă salariatul nu fusese condamnat definitiv la data de 17 iunie 2015, dată la care decizia Curții Constituționale a fost publicată în Monitorul Oficial.

Atenție așadar! Reglementarea raporturilor de muncă evoluează zi de zi, și nu neapărat prin intervenția legiuitorului, ci și prin cea a Curții Constituționale, urmată de – iată – astfel de decizii judecătorești date în recurs în interesul legii. **Adică obligatorii, întocmai ca niște legi.**

■ **Raluca Dimitriu**
Prof.univ.dr.



Știați că...

Cumulul de funcții în sistemul bugetar

Problematika cumulului de funcții în sistemul bugetar este încă o problemă care suscită controverse și ridică diverse probleme în practică.

Din această perspectivă, semnalăm că pentru funcționarii publici legislația specifică restricționează această modalitate de derulare a activității, însă pentru personalul contractual, aspectele referitoare la cumulul de funcții își găsesc reglementarea în mod expres în cuprinsul Legii-cadru a salarizării nr. 284/2010, cu modificările și completările ulterioare, aplicându-se și cadrul general reprezentat de Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, art. 24 din Legea nr. 284/2010 prevede că:

„Art. 24. (1) În cazuri excepționale, posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor didactice de predare, funcțiilor de specialitate medico-sanitară și asistență socială și funcțiilor de specialitate artistică pot fi ocupate și **prin cumul de funcții**, de personal angajat, cu respectarea prevederilor legale privind cumulul de funcții și a celor referitoare la ocuparea posturilor vacante, în condițiile prevăzute la alin. (2).

(2) Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor didactice de predare, funcțiilor de specialitate medico-sanitară și asistență socială și funcțiilor de specialitate artistică, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații nu sunt aplicabile prevederile art. 18 alin. (1)”.

Din textul de lege sus-menționat înțelegem că legiuitorul a reglementat expres posibilitatea cumulului de funcții în anumite domenii, aceste cazuri reprezentând excepții de la regula ocupării funcțiilor în sistemul public prin concurs.

Dincolo de aceste cazuri, cumulul se poate realiza numai în condițiile art. 35 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare și cu respectarea organizării concursului conform art. 30 din Codul muncii coroborat cu prevederile art. 26 din Legea nr. 284/2010.

Astfel, facem mențiunea că, potrivit art. 35 din Codul muncii, republicat, salariatul are dreptul de a munci la același angajator sau la mai mulți angajatori în baza mai multor contracte individuale de muncă. Excepție de la aceste prevederi fac situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții (cum este cazul funcțiilor publice). Așadar, Codul muncii, republicat, reglementează dreptul salariatului de a munci la același angajator sau la angajatori diferiți în baza mai multor contracte individuale de muncă.

Cu alte cuvinte, un salariat – chiar și unul bugetar – poate avea două sau mai multe contracte individuale de muncă, la același angajator, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

Însă nu este permis cumulul de funcții la același angajator decât pentru funcții diferite.

Din perspectiva timpului de lucru, în practică sunt conturate două opinii. Într-o opinie, se apreciază că prevederile din Codul muncii referitoare la durata timpului de muncă au în vedere timpul de lucru în temeiul unui singur contract individual de muncă.

Conform art. 112 alin. (1) din Codul muncii, republicat, pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. În acest sens, la art. 114 alin. (1) din Codul muncii, republicat, se prevede că durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, iar alin. (2) al aceluiași articol stabilește că, prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Codul muncii, republicat, nu impune condiția ca totalul orelor prestate în temeiul mai multor contracte individuale de muncă să nu depășească durata maximă a timpului de muncă.

În acest sens, prevederile Codului muncii referitoare la durata timpului de muncă au în vedere timpul de lucru în temeiul unui singur contract individual de muncă.

În cazul unui cumul de funcții, în unele opinii se apreciază că interdicția referitoare la cele 40 de ore și, respectiv, 48 de ore nu își mai găsește aplicabilitate.

Pe cale de consecință, apreciem că o persoană poate cumula două contracte individuale de muncă la același angajator sau la angajatori diferiți, pe funcții diferite, situație în care apreciem că, prin dispozițiile sale, Codul muncii, republicat, nu impune condiția ca totalul orelor prestate în temeiul mai multor contracte individuale de muncă să nu depășească durata maximă a timpului de muncă.

Și într-un caz și în celalalt trebuie să se aibă în vedere însă regimul incompatibilităților (în situația în care salariatul detine o funcție publică în sens extins).

În situația cumulului la același angajator, deși legislația nu impune condiția ca totalul orelor prestate în temeiul mai multor contracte individuale de muncă să nu depășească durata maximă a timpului de muncă, unele inspectorate teritoriale de muncă o interpretează ca o încălcare a art. 115 alin. (2) din Codul muncii.

Astfel, potrivit art. 115 alin. (2) din Codul muncii, durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Prin urmare, pentru respectarea acestei condiții legislative programul zilnic de lucru nu poate depăși 11 ore/zi la același angajator.

De altfel, înregistrarea în programul ReviSal a două

contracte de muncă cu normă întreagă nu este posibilă, programul informatic fiind astfel conceput încât să nu permită prestarea de către același salariat a unui număr mai mare de 12 de ore de muncă/zi prevăzute de Codul muncii, republicat.

În cazul cumulului la același angajator, dacă un contract va fi încheiat pentru normă întreagă, 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, al doilea contract va fi cu timp parțial de maximum 3 ore pe zi și 15 ore pe săptămână. Aceasta pentru a nu fi încălcate dispozițiile art. 115 alin. (2) din Codul muncii, potrivit căruia durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Un aspect important de care trebuie să țineți cont este programul de lucru, întrucât din această perspectivă instituțiile publice au un program de lucru cuprins între aceleași ore, nefiind stabilite și programe de lucru individualizate, flexibile. Așadar, timpul de muncă în care salariatul îndeplinește sarcinile și atribuțiile aferente

contractului individual de muncă desfășurat în cumul nu trebuie să se suprapună peste timpul de muncă în care salariatul îndeplinește sarcinile și atribuțiile aferente contractului individual de muncă în cadrul instituției publice în care își desfășoară activitatea de bază, iar activitatea să poată fi desfășurată într-un interval orar diferit față de regula generală, conform reglementărilor interne ale unității.

De altfel, potrivit prevederilor art. 119 din Codul muncii, republicat, angajatorul are obligația de a ține evidenta orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitată.

Pe cale de consecință, în opinia noastră, este recomandabil ca derularea cumulului să se realizeze cu prudență, cu încadrarea în numărul maxim de 11 ore/zi, pentru a evita eventualele sancțiuni aplicate atât de Inspectia Muncii, cât și de reprezentării Curții de Conturi.

■ Adina Popescu
Consilier juridic



➤ Sfatul specialiștilor

Drepturile salariale din sectorul bugetar

Legea nr. 1/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 26 din 14 ianuarie 2016, a adăugat două alineate la art. 138 al Legii dialogului social nr. 62/2011, a dialogului social, menite (în chip mai degrabă confuz) să detalieze modul de negociere a contractelor colective în sectorul bugetar. Nu insistăm. Esențial este că nu a fost schimbată norma principală, anume interdicția negocierii drepturilor salariale, în acest sector.

Astfel, au rămas în vigoare 138 alin. (1)-(3) ale art. 138 din Legea nr. 62/2011, potrivit cărora prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani sau în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal. Contractele colective de muncă în sectorul bugetar se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea.

Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai în limitele legale.

Dar ce se întâmplă însă în cazul nerespectării acestor dispoziții?

Aceasta este problema cu care s-au confruntat instanțele judecătorești și pe care au soluționat-o neunitar, solicitându-i-se în cele din urmă Înaltei Curți de Casație și Justiție să se pronunțe, prin recurs în interesul legii. Primul

care constată că s-au negociat colectiv salarii mai mari decât cele stabilite potrivit actului normativ aplicabil este, cel mai adesea, organul de control fiscal. Poate el să și anuleze clauza respectivă din contractul colectiv?

Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat, prin Decizia nr. 17/2016, că decizia Curții de Conturi privind plata unor drepturi salariale în sectorul bugetar dincolo de prevederile legii nu poate atrage, prin ea însăși, nulitatea contractului colectiv de muncă. **Numai o instanță de drept al muncii poate anula contractul colectiv, nu un organism fiscal.**

Astfel, Înalta Curte a apreciat că o decizie a Curții de Conturi, emisă în exercitarea atribuțiilor sale de control, prin care s-a stabilit că anumite drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unei instituții publice au fost acordate nelegal, raportat la prevederile legale privind salarizarea în instituțiile publice, nu lipsește de efecte clauzele contractului colectiv de muncă prin care acele drepturi au fost stabilite. Clauza rămâne valabilă până când nulitatea este cerută de către părțile interesate sau invocată de către instanță, din oficiu.

Soluția este corectă, mai ales dacă avem în vedere competențele organului fiscal, prin comparație cu cele ale instanței. Firește, clauza respectivă – pe care, prin ipoteză, nu a anulat-o nimeni – nu se va putea aplica, deoa-rece ori de câte ori, în virtutea ei, salariații ar primi salarii mai mari decât cele stabilite prin bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, organul de control fiscal ar interveni restabilind legalitatea.

■ Raluca Dimitriu
Prof. univ. dr.



⚡ Sfatul specialiștilor

Obligațiile angajatorilor în perioadele cu temperaturi caniculare pentru protecția persoanelor încadrate în muncă

În contextul în care Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice a anunțat printr-un comunicat de presă din data de 21 iunie 2016 faptul că Inspekția muncii va controla angajatorii în următoarea perioadă prin intermediul inspectoratelor teritoriale de muncă, pentru a vedea „respectarea măsurilor aplicate de angajatori în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă”, vom detalia și vom explica în continuare care sunt măsurile pe care angajatorii sunt obligați să le ia în perioadele cu temperaturi ridicate extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă și mai ales care sunt consecințele în cazul în care angajatorul nu ia aceste măsuri.

Actele normative aplicabile în această materie sunt:

- 1) Codul muncii – Legea nr. 53/2003, republicată;
- 2) Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă;
- 3) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;
- 4) Norma metodologică de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă din 06.07.2000, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 580/2000.

Care sunt perioadele cu temperaturi extreme caniculare și cum se stabilesc

Potrivit art. 1 alin. (2) lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, ne confruntăm cu temperaturi extreme caniculare dacă temperaturile exterioare ale aerului depășesc +37°C sau, corelate cu condiții de umiditate mare, pot fi echivalente cu acest nivel.

Art. 1 alin. (2) lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate

în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă: „(2) În sensul prevederilor prezentei ordonanțe de urgență, prin temperaturi extreme se înțelege temperaturile exterioare ale aerului, care:

a) depășesc +37°C sau, corelate cu condiții de umiditate mare, pot fi echivalente cu acest nivel”.

În completarea acestor prevederi, art. 2 lit. e) din Norma metodologică de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă din 06.07.2000 stabilește că temperaturi ridicate extreme sunt considerate temperaturile de peste 37°C sau când indicele temperatură-umiditate depășește pragul valoric de 80.

Art. 2 lit. e) din Norma metodologică sus-menționată: „În sensul prevederilor ordonanței de urgență, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

e) temperaturi ridicate extreme sunt considerate temperaturile de peste 37°C sau când indicele temperatură-umiditate depășește pragul valoric de 80.”

Este evident că odată atinse aceste valori, respectiv 37 grade C sau mai mult, și/sau indicele temperatură-umiditate este egal sau depășește pragul valoric de 80 de unități, angajatorul este obligat să ia măsurile prevăzute de lege (în speță, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă) pentru a asigura protecția salariaților săi.

Cu toate acestea, angajatorul nu este obligat să facă el măsurători pentru a stabili dacă temperaturile ridicate extreme prevăzute de actul normativ menționat sunt atinse și/sau depășite.

Art. 2 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă stabilește că Administrația Națională de Meteorologie are obligația să măsoare și să comunice prin mijloacele de comunicare în masă locale zonele în care temperatura atinge limite ridicate extreme, nivelul acestor temperaturi, precum și

prognoza pentru următoarea perioadă. Comunicarea se va repeta din 6 în 6 ore pe toată durata menținerii acestor temperaturi (art. 2 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000).

Art. 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă: „(1) *Administrația Națională de Meteorologie are obligația să comunice prin mijloacele de comunicare în masă locale zonele în care temperatura atinge limitele prevăzute la art. 1 alin. (2), nivelul acestor temperaturi, precum și prognoza pentru următoarea perioadă.*

(2) *În cazul în care temperaturile depășesc limitele prevăzute la art. 1 alin. (2), comunicarea se va repeta din 6 în 6 ore pe toată durata menținerii acestor temperaturi.*”

Totodată, potrivit prevederilor art. 5 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000, Consiliul Național al Audiovizualului este obligat să ia măsuri ca posturile de radio și de televiziune naționale și locale să facă publice comunicările și atenționările Administrației Naționale de Meteorologie și ale centrelor regionale meteorologice, în termen de cel mult o oră de la primire, precum și în emisiunile informative.

Art. 5 din Norma metodologică de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă din: „*Art 5 Consiliul Național al Audiovizualului va lua măsuri ca posturile de radio și de televiziune naționale și locale să facă publice, în termen de cel mult o oră de la primire, precum și în emisiunile informative, comunicările Administrației Naționale de Meteorologie și ale centrelor regionale meteorologice.*”

Astfel, angajatorii (în speță conducerea acestora potrivit art. 6 din Norma metodologică de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2000), odată ce iau cunoștința direct sau prin intermediul personalului cu atribuții în domeniul protecției muncii de faptul că temperatura, respectiv indicele temperatură-umiditate a atins sau se prognozează să atingă valorile extreme (prin intermediul mijloacelor de comunicare în masă așa cum am arătat mai sus) sunt obligații să ia măsurile necesare de protecție a salariaților potrivit art. 7 alin. (1) din Norma metodologică de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă din 06.07.2000.

Prin urmare, în nicio situație, angajatorii nu se vor putea prevala de faptul că nu au avut cunoștință de faptul că temperaturile ridicate extreme au fost atinse și/sau depășite întrucât au obligația de a se informa, iar aceste informații sunt foarte ușor accesibile.

Măsurile pe care angajatorii sunt obligați să le adopte și să le pună în aplicare în perioadele cu temperaturi ridicate extreme

Legiuitorul, în art. 4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, stabilește măsurile minimale pe care angajatorii trebuie să le asigure în perioadele cu temperaturi ridicate extreme, pe care le împarte în două categorii, astfel:

1) Măsuri minimale pentru ameliorarea condițiilor de muncă:

- reducerea intensității și ritmului activităților fizice;
- asigurarea ventilației la locurile de muncă;
- alternarea efortului dinamic cu cel static;
- alternarea perioadelor de lucru cu perioadele de repaus în locuri umbrite, cu curenți de aer.

2) Măsuri minimale pentru menținerea stării de sănătate a angajaților:

- asigurarea apei minerale adecvate, câte 2-4 litri/persoană/schimb;
- asigurarea echipamentului individual de protecție;
- asigurarea de dușuri.

Deși textul de lege nu precizează expres, menționăm faptul că prin apă minerală se înțelege apă bogată în săruri și minerale și nu expres apă carbogazoasă. Prin urmare, angajatorii care asigură apă plată pentru salariați respectă prevederile acestui act normativ ca și cei care asigură apă carbogazoasă

În completarea prevederilor legale mai sus-menționate, legiuitorul stabilește în art. 6 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, că în situația în care măsurile minimale prevăzute de lege nu pot fi asigurate de către angajator, acesta împreună cu reprezentanții sindicatului/sindicatelor sau cu reprezentanții aleși ai salariaților, după caz, vor putea stabili următoarele măsuri:

- reducerea duratei zilei de lucru;
- eșalonarea pe două perioade a zilei de lucru: până la ora 11,00 și după ora 17,00;
- întreruperea colectivă a lucrului cu asigurarea continuității activității în locurile în care aceasta nu poate fi întreruptă, potrivit prevederilor legale.

Cu privire la aceste din urmă măsuri, legiuitorul a stabilit în următoarele alineate ale art. 6, în art. 7 și art. 9 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, precum și în Norma metodologică de aplicare a acestui act normativ, câteva limitări și condiții:

A) Astfel, aceste măsuri se pot stabili numai dacă temperaturile extreme se mențin pe o perioadă de cel puțin două zile consecutiv (art. 6 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000). Prin menținerea temperaturilor extreme pe o perioadă de cel puțin două zile consecutiv se înțelege atingerea sau depășirea în fiecare dintre cele două zile a valorilor temperaturii, respectiv indicele temperatură-umiditate potrivit art. 9 din Norma metodologică de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă din 06.07.2000.

B) În mod particular, în unitățile finanțate din fonduri bugetare sau extrabugetare, aceste măsuri vor fi stabilite, după caz, de ordonatorul de credite sau de conducătorul unității (art. 6 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000).

C) Potrivit prevederilor art 7 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000, la aplicarea acestor măsuri, angajatorii, de comun acord cu reprezentanții sindicatelor sau cu reprezentanții aleși ai salariaților, vor stabili modalitățile de recuperare a timpului nelucrat și modalitățile de plată, astfel:

a) prin recuperarea în următoarele 6 luni a timpului de reducere a duratei zilei de lucru sau de întrerupere colectivă a activității, cu menținerea drepturilor salariale avute anterior. Prin drepturi salariale avute anterior se înțelege drepturile salariale din luna anterioară întreruperii lucrului, stabilite potrivit contractului individual de muncă pentru program normal de lucru (art. 10 alin. (1) din Norma metodologică de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă din 06.07.2000);

b) fără recuperarea timpului de reducere a duratei zilei de lucru sau de întrerupere a activității, dar cu acordarea drepturilor salariale proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Pe durata întreruperii colective a lucrului în condițiile art. 6 alin. (1) lit. c) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, contractele individuale de muncă ale salariaților se mențin, iar perioada de întrerupere constituie vechime în muncă (art. 9 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000).

D) Totodată, art. 8 din Norma metodologică de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi

aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, din 06.07.2000, face precizarea că aceste măsuri prevăzute la art. 6 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 se adoptă și în cazul în care angajatorul constată că, prin condițiile pe care le asigură, nu poate menține un randament corespunzător în muncă sau că acestea sunt insuficiente pentru prevenirea îmbolnăvirii salariaților.

E) Potrivit art. 9 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, pe durata întreruperii colective a lucrului contractele individuale de muncă ale salariaților se mențin, iar perioada de întrerupere constituie vechime în muncă.

F) Nu în ultimul rând, în cazul în care se decide eșalonarea pe două perioade a zilei de lucru: până la ora 11,00 și după ora 17,00, angajatorul trebuie să aibă în vedere și faptul că, potrivit prevederilor art. 30 alin. (1) lit. f) și lit.g) din Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă, dacă din cauza temperaturilor ridicate extreme, salariatul suferă un accident pe drumul și/sau în timpul când se deplasează de la adresa personală la sediul angajatorului și invers, va fi considerat un accident de muncă și răspunderea angajatorului va putea fi atrasă. Cu alte cuvinte, angajatorul înainte de a stabili o astfel de măsura va trebui să verifice dacă temperaturile exterioare, respectiv indicele de confort termic la orele în care salariații ar trebui să se deplaseze de la adresa personală la sediul angajatorului și invers, nu sunt atinse sau depășite.

Concluzionând, acestea sunt măsurile pe care angajatorii sunt obligați să le ia pentru protecția persoanelor încadrate în muncă în perioadele cu temperaturi ridicate extreme potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă. Controalele ce urmează a fi efectuate de către inspectoratele teritoriale de muncă vor viza luarea, precum și punerea în aplicare a acestor măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă în perioadele cu temperaturi ridicate extreme.

Nu în ultimul rând, facem precizarea că potrivit prevederilor art. 12 coroborate cu prevederile art. 7 alin. (2) din Norma metodologică de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă din 06.07.2000, angajatorii vor putea lua orice măsuri, altele decât cele prevăzute în Ordonanța de urgență nr. 99/2000, pentru protecția persoanelor care lucrează în condiții de temperaturi extreme care au fost discutate și adoptate de comun

acord de către angajator cu reprezentanții sindicatelor sau, după caz, cu reprezentanții aleși ai salariaților.

Pe lângă aceste măsuri pe care angajatorii sunt obligați să le adopte și să le pună în aplicare, angajatorii mai sunt obligați, potrivit art. 8 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, să mai ia și următoarele măsuri care, de asemenea, vor putea face obiectul controlului pe această temă:

a) asigurarea de către angajator a examenului medical la angajare și a controlului medical periodic, urmărind depistarea precoce a contraindicațiilor pentru munca la temperaturi crescute sau scăzute;

b) asigurarea primului ajutor și a transportului la cea mai apropiată unitate sanitară a persoanelor afectate. De asemenea, tot în același sens, prevederile art. 11 alin. (1) din Norma metodologică de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, din 06.07.2000, obligă angajatorii să asigure o încăpere climatizată adecvat, dotată cu medicamente și mijloace specifice asistenței de urgență pentru aceste cazuri, în special săruri de rehidratare orală, apă minerală în vederea acordării primului ajutor salariaților care au manifestări clinice determinate de temperaturile ridicate extreme;

c) trecerea, după posibilități, în alte locuri de muncă sau reducerea programului de muncă pentru persoanele cu afecțiuni, care au contraindicații privind munca la temperaturi extreme. Trecerea în alt loc de muncă sau reducerea programului de lucru se va face la cererea salariaților care au afecțiuni cronice cu contraindicații pentru munca la temperaturi extreme (art. 11 alin. (2) din Norma metodologică de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi

extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, din 06.07.2000).

Consecințele nerespectării de către angajatori a obligațiilor pe care le au în perioadele cu temperaturi ridicate extreme

În eventualitatea unui control pe această temă, așa cum a anunțat Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice prin comunicatul din 21.06.2016, ce ar fi efectuat de către Inspectia muncii prin inspectoratele teritoriale de muncă, în situația în care organele de control ar constata că măsurile prevăzute de lege nu au fost luate sau punerea acestora în aplicare a fost defectuoasă, aceștia ar putea aplica amenzi de la 1.500 la 2.500 lei potrivit art. 10 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă.

Atragem însă atenția că, pe lângă aplicarea unei amenzi contravenționale, în cazul în care măsurile prevăzute de lege nu au fost luate sau punerea acestora în aplicare a fost defectuoasă în perioadele cu temperaturi ridicate extreme și acest fapt are drept consecințe directe afectarea stării de sănătate a salariaților sau duce la producerea unui accident de muncă, angajatorul va răspunde patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate salariaților în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile asigurărilor sociale de stat potrivit art. 44 din Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă.

Acestea sunt informațiile necesare de care aveți nevoie pentru a lua deciziile corecte, astfel încât un eventual control al inspectoratului teritorial de muncă pe această temă anunțată să vă găsească pregătiți.

■ Oana Brănescu
Consilier juridic

Pe gaura cheii / Ministerul Muncii

© 2016 – RENTROP & STRATON
ISSN 2457-595X ISSN-L 2457-595X

Manager Produs: Diana Gheorghiu
Redactor-șef: Marcel Vasile
Colectiv autori: Oana Brănescu, Rodica Măntescu,
Silvia Dumitrean, Gabriela Dită, Marcel Vasile,
Raluca Dimitriu, Anca Popescu
Director Departament Editorial: Georgiana Bălașa
Director Creație: Cristina Straton
DTP: Mirela Vasilescu
Corectură: Elvira Panaitescu
Manager Producție: Simona Morărescu
Redacția: Bdul Națiunile Unite nr. 4, Gemenii Center,
sector 5, București; Telefon: 021.209.45.45

E-mail: info@rs.ro; Internet: www.rs.ro
Correspondență: Ghișeul extern 3 – O.P. 39, sector 3, București

Publicație editată de: RENTROP & STRATON
Membru fondator al B.R.A.T.
Editură recunoscută CNCSIS conform deciziei nr. 284/11.09.2007

Președinte: George Straton
Director General: Octavian Breban

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



⚡ Sfatul specialiștilor

Modificări importante în domeniul pensiilor! Reducerea penalităților la pensia anticipată parțială!

În data de 11 iulie 2016, Președintele României, prin Decretul nr. 670/2016, a promulgat Legea nr. 142/2016 pentru modificarea Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.

Prin modificările aduse art. 60 se creează, în favoarea persoanelor, posibilitatea valorificării la stabilirea dreptului la pensie a fracțiunilor de an de stagiu de cotizare realizată în grupa I și/sau condiții speciale de muncă, pentru care nu se acordă reducerea vârstei standard de pensionare conform prevederilor art. 55 alin. (1) lit. b) din lege care vor putea fi cumulate cu perioadele de stagiu de cotizare realizate în condiții deosebite de muncă în vederea reducerii vârstei standard de pensionare conform prevederilor art. 55 alin. (1) lit. a).

Ca urmare a acestor modificări, persoanele vizate vor beneficia de stagiu calculat prin cumularea fracțiunilor de stagii de cotizare realizate în grupa I de muncă, potrivit legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001, precum și în situația celor care au realizat stagii de cotizare în locurile de muncă încadrate în condiții speciale de muncă pentru care nu se acordă reducerea vârstei standard de pensionare prevăzută la art. 55 lit. b) din lege cu stagiile de cotizare realizate în condiții deosebite de muncă prevăzute la lit. a) a aceluiași articol.

Cea mai importantă modificare vizează alin. (4) al art. 65 din Legea nr. 263/2010, în sensul stabilirii faptului că, în cazul pensiei anticipate parțiale, cuantumul se stabilește din cuantumul pensiei pentru limită de vârstă, prin diminuarea acestuia în raport cu stagiul de cotizare realizat și cu numărul de luni cu care s-a redus vârsta standard de pensionare, conform următorului tabel:

Perioada de cotizare realizată peste stagiul standard complet de cotizare prevăzut în anexa nr. 5	Procentul de diminuare pentru fiecare lună de anticipare (%)
până la 1 an	0,50
peste 1 an	0,45
peste 2 ani	0,40
peste 3 ani	0,35
peste 4 ani	0,30
peste 5 ani	0,25
peste 6 ani	0,20
între 7 și 8 ani	0,15

Având în vedere că, la acest moment, cuantumul pensiei anticipate parțiale se stabilește din cuantumul pensiei pentru limită de vârstă care s-ar fi convenit, prin diminuarea acestuia cu 0,75% pentru fiecare lună de anticipare, până la îndeplinirea condițiilor pentru obținerea pensiei pentru limită de vârstă, se observă astfel că, prin măsurile propuse, cuantumul penalităților se diminuează considerabil, persoanele îndreptățite beneficiind de un cuantum al pensiei anticipate parțiale mai mare!

În plus, semnalăm că Legea nr. 142/2016 aduce modificări și alin. (5) al art. 65 din Legea nr. 263/2010 în sensul extinderii sferei persoanelor care beneficiază de reducerea vârstei standard de pensionare fără penalități prin includerea în categoria beneficiarilor a persoanelor care au locuit o perioadă de cel puțin 30 de ani în zonele afectate de poluarea remanentă din cauza extracției și prelucrării minereurilor neferoase cu conținut de cupru, plumb, sulf, cadmiu, arseniu, zinc, mangan, fluor, clor, a pulberilor metalice, precum și a emisiilor de amoniac și derivate din **Târgu Mureș**.

Facem mențiunea că, potrivit prevederilor art. 78 din Constituția României, republicată, pentru a produce efecte juridice, Legea nr. 142/2016 trebuie să se publice în Monitorul Oficial al României, urmând să intre în vigoare la 3 zile de la data publicării.

Gabriela Diță
Consilier juridic

**Pentru a afla mai multe detalii
privind produsele și abonamentele
RENTROP & STRATON
vă rugăm să contactați:
SERVICIUL CLIENȚI
TEL. 021.209.45.45**

ISSN 2457-595X

ISSN-L 2457-595X



GMU012