

INFO

Codul muncii

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

mai 2018 – iunie 2018

I. Noutăți legislative

1. Aspect de neconstituționalitate a unei prevederi din Codul muncii

Plenul Curții Constituționale, învestit în temeiul art.146 lit. d) din Constituția României, al art. 11 alin. (1) lit. d) și al art. 29 din Legea nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, s-a pronunțat asupra excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și ale art. 53 alin. (1) teza întâi din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.

În urma deliberărilor, Curtea Constituțională, cu majoritate de voturi, a admis excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și a constatat că acestea sunt constituționale în măsura în care **sintagma „condiții de vârstă standard” nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea executării contractului individual de muncă, în condiții identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani.**

Cu alte cuvinte, femeile vor avea posibilitatea fie să se pensioneze mai devreme, începând cu data îndeplinirii cumulative a condițiilor standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, fie să rămână în activitate, la cerere, până la împlinirea vârstei de la care se pot pensiona bărbații.

Pentru a decide astfel, Curtea a apreciat că încetarea de drept a contractului individual de muncă pentru femei la o vârstă mai mică decât cea a bărbatului poate dobândi valențe discriminatorii pe criterii de sex și încalcă dreptul la muncă al femeii, atât timp cât nu rămâne o opțiune a acesteia să înceteze raporturile de muncă la o vârstă mai mică decât bărbatul, respectiv la vârsta când poate solicita deschiderea dreptului la pensie. Prin urmare, la vârsta de 63 de ani, femeia trebuie să aibă dreptul de a opta pentru continuarea raportului de muncă până la vârsta la care legea prevede încetarea de drept a

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

SUMAR

1. Aspect de neconstituționalitate a unei prevederi din Codul muncii
2. Din practica instanțelor judecătorești
 - Decizii ale Înaltei Curți de Casație și Justiție privind salarizarea bugetarilor și stabilirea pensiilor
 - Recurs în interesul legii privind competența materială a instanțelor
 - Anularea încetării de drept a contractului individual de muncă
3. Modificarea Normelor de aplicare a Codului fiscal

contractului individual de muncă și pentru bărbați, respectiv 65 de ani, potrivit ipotezei art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003. Prin aceeași decizie, Curtea, cu unanimitate de voturi, a respins, ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 53 alin. (1) teza întâi din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, considerând că soluția legislativă care prevede o vârstă de pensionare diferită pentru femei în raport cu bărbații este constituțională. Potrivit art. 53 alin. (1) din Legea pensiilor nr. 263/2010, vârsta standard de pensionare este de 65 de ani pentru bărbați și 63 de ani pentru femei. Atingerea acestei vârste se realizează prin creșterea vârstei standard de pensionare, conform unei eșalonări prevăzute în anexa la lege.

În esență, este constituțional să se prevadă două vârste diferite pentru femei și bărbați, dar nu este constituțională încetarea de drept a contractului de muncă al femeilor, la o dată diferită de a bărbaților. Ele ar trebui să poată continua să lucreze, la cerere. Considerăm corectă decizia Curții Constituționale, în vederea înlăturării aspectului de discriminare care poate afecta într-adevăr femeile, inclusiv din punctul de vedere al nivelului pensiei, deoarece dacă stagiul de cotizare este mai mic, firește că și pensia este mai mică în cazul femeilor decât al bărbaților. Considerăm însă că se vor naște noi probleme și dificultăți cu privire la încetarea contractului de muncă, deoarece, potrivit art. 56 din Codul muncii, încetarea intervine de drept, exact la momentul îndeplinirii condițiilor de vârstă și stagiul de cotizare. Vor fi necesare noi

reglementări ale termenelor în care ar putea fi depusă cererea salariatei de rămânere în activitate, astfel încât această încetare de drept să fie preîntâmpinată.

Pe de altă parte, se poate pune și problema dacă nu se naște astfel un regim discriminatoriu din perspectiva bărbaților, care nu au posibilitatea de a opta pentru vârsta la care doresc să le înceteze contractul de muncă.

Urmează să fie publicată motivarea Curții Constituționale, prilej de clarificare, sperăm, a acestor dubii.

Decizia este definitivă și general obligatorie și se comunică celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și instanțelor care au sesizat Curtea Constituțională, respectiv Tribunalul București – Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale.

Reamintim că același text, anume art. 56 lit. c) din Codul muncii, a format obiect al unei analize de constituționalitate și sub un alt aspect, anume în ceea ce privește încetarea de drept a contractului de muncă al salariatului încadrat în gradul III de invaliditate. Astfel, în 23 noiembrie 2017, Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, și a constatat că aceste dispoziții sunt neconstituționale, contravenind prevederilor art. 41 din Constituție, referitoare la dreptul la muncă, întrucât nu lasă la aprecierea părților raportului de muncă continuarea acestuia, ci instituie o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, independent de voința părților.

II. Din practica instanțelor de judecată

1. Decizii ale Înaltei Curți de Casație și Justiție privind salarizarea bugetarilor și stabilirea pensiilor

Potrivit art. 519 din Codul de procedură civilă, dacă, în cursul judecării, un complet de judecată al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului, investit cu soluționarea cauzei în ultimă instanță, constatând că o chestiune de drept, de a cărei lămurire depinde

soluționarea pe fond a cauzei respective, este nouă și asupra acesteia Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va putea solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezol-

vare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată.

În ședința din 4 iunie 2018, Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă, legal constituit în fiecare dintre cauze, a soluționat o serie de sesizări în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept. **Redăm mai jos soluțiile relevante pentru dreptul muncii și al asigurărilor sociale, cu deosebire din sfera reglementării salariilor în sectorul bugetar și a pensiilor.**

Motivul pentru care unele astfel de sesizări au fost respinse ca inadmisibile vizează mai ales condiția impusă de art. 519 din Codul de procedură civilă privind elementul lor de noutate. Astfel, dacă o anumită problemă s-a mai ridicat și în fața altor instanțe, aspectele de practică neunitară vor putea fi soluționate pe calea unui recurs în interesul legii. Scopul acestor sesizări adresate Înaltei Curți de Casație și Justiție – completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept – nu este unificarea practicii, ci **preîntâmpinarea unor situații de viitoare practică neunitară**. Așa se face că unele sesizări, deși privesc probleme reale, nu pot fi considerate admisibile tocmai deoarece vizează aspecte cu privire la care practica deja s-a cristalizat, astfel încât vor putea forma doar, eventual, obiect al unui recurs în interesul legii.

● Decizia nr. 35 în dosarul nr. 425/1/2018

Înalta Curte de Casație și Justiție a respins, ca inadmisibilă, sesizarea formulată de Curtea de Apel Suceava – Secția I civilă, în dosarul nr. 1077/86/2017 privind pronunțarea unei hotărâri prealabile referitoare la următoarea chestiune de drept: „dacă art. 8 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, cu modificările și completările ulterioare, se interpretează în sensul că se aplică și la stabilirea cuantumului ajutoarelor prevăzute de art. 20 alin. (1) și (2) din anexa nr. VII la Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, și dacă noțiunea

„limită de vârstă de pensionare prevăzută de lege”, reglementată de art. 20 alin. (2) din anexa nr. VII la Legea-cadru nr. 284/2010, reprezintă „vârsta standard de pensionare pentru limită de vârstă” prevăzută de art. 16 alin. (2) din Legea nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat, cu modificările și completările ulterioare, care se atinge prin creșterea vârstelor standard de pensionare, conform eșalonării prevăzute în anexa la lege sau reprezintă vârsta de pensionare stabilită în raport cu situația concretă a fiecărui reclamant”.

● Decizia nr. 36 în dosarul nr. 435/1/2018

Înalta Curte de Casație și Justiție a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel București – Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr. 5630/3/2017, pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile și, în consecință, a stabilit că:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 1 alin. (5¹) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 71/2015, cu modificările și completările ulterioare, soluția egalizării indemnizațiilor la nivel maxim are în vedere și majorările și indexările recunoscute prin hotărâri judecătorești unor magistrați sau membri ai personalului auxiliar, indiferent dacă ordonatorul de credite a emis sau nu ordine de salarizare corespunzătoare.

● Decizia nr. 37 în dosarul nr. 426/1/2018

Înalta Curte de Casație și Justiție a respins, ca inadmisibilă, sesizarea formulată de Tribunalul Sibiu – Secția a II-a civilă, de contencios administrativ și fiscal în dosarul nr. 7765/306/2016 pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile privind dezlegarea următoarei chestiuni de drept: «aplicabilitatea dispozițiilor Legii nr. 77/2016, în situația prevăzută de art. 4 alin. (1) lit. c) teza a II-a: „(1) Pentru stingerea creanței izvorând dintr-un contract de credit și a accesoriilor sale prin dare în plată trebuie îndeplinite, în mod cumulativ, următoarele condiții: c) (...) indife-

rent de scopul pentru care a fost contractat, este garantat cu cel puțin un imobil având destinația de locuință” raportat la dispozițiile art. 1 alin. (1) și (3) din același act normativ: „(1) Prezenta lege se aplică raporturilor juridice dintre consumatori și instituțiile de credit, instituțiile financiare nebancale sau cesionarii creanțelor deținute asupra consumatorilor. (...) (3) Dispozițiile prezentei legi se aplică și în cazul în care creanța creditorului izvorând dintr-un contract de credit este garantată cu fideiusiunea și/sau solidaritatea unuia sau mai multor debitori sau coplătitori” și în ipoteza în care debitorul principal – împrumutatul titular al contractului de credit nu este consumator, respectiv este profesionist».

● **Decizia nr. 39 în dosarul nr. 490/1/2018**

Înalta Curte de Casație și Justiție a respins, ca inadmisibilă, sesizarea formulată de Curtea de Apel Brașov – Secția I civilă, în dosarul nr. 950/62/2017, pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile privind „interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 19, art. 26 și art. 61 alin. (3) lit. b) din Legea nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat, cu modificările și completările ulterioare, în sensul dacă pot beneficia de pensie de serviciu pentru limită de vârstă în condițiile acestei legi militarii ale căror drepturi la pensie pentru limită de vârstă s-au deschis în temeiul Legii nr. 3/1977 privind pensiile de asigurări sociale de stat și asistență socială, cu modificările și completările ulterioare”.

● **Decizia nr. 40 în dosarul nr. 514/1/2018**

Înalta Curte de Casație și Justiție a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel București Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr. 2041/3/2017 privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și, în consecință, a stabilit că:

În interpretarea dispozițiilor art. 3 alin. (1) și (3) din Legea nr. 216/2015 privind acordarea pensiei de serviciu membrilor Corpului diplomatic și consular al României, cu modificările ulterioare, de prevederile legii beneficiază și membrii Corpului diplomatic și consular al României care au desfășurat activitate în

Departamentul de Comerț Exterior cel puțin 15 ani, din care cel puțin 4 ani în misiuni permanente cu grade diplomatice sau consulare la ambasadele, consulatele și alte reprezentanțe ale României din străinătate, fără a fi necesară o vechime de 15 ani în calitatea de membru al Corpului diplomatic și consular.

● **Decizia nr. 41 în dosarul nr. 572/1/2018**

Înalta Curte de Casație și Justiție a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași – Secția litigiilor de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr. 1489/89/2017, pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile și, în consecință, a stabilit că:

În interpretarea și aplicarea prevederilor art. 3³ și art. 3⁴ alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, cu modificările și completările ulterioare și ale art. 1 alin. (1), (2) și (5) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2016 privind unele măsuri pentru salarizarea personalului plătit din fonduri publice, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, aprobată prin Legea nr. 152/2017, începând cu 1 ianuarie 2017, cuantumul sporurilor și indemnizațiilor prevăzute pentru personalul din învățământ se determină prin raportare la salariul de bază acordat în luna decembrie 2016, fără a include majorarea prevăzută de art. 3⁴ alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015.

● **Decizia nr. 42 în dosarul nr. 106/1/2018**

Înalta Curte de Casație și Justiție a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Cluj – Secția a IV-a pentru litigiile de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr. 672/84/2016, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și, în consecință, a stabilit că:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 169 alin. (3) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare [art. 78² alin. (2) din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare], puncta-

jul suplimentar reglementat de art. 169 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 [art. 78² alin. (1) din Legea nr. 19/2000] nu poate fi acordat în situația în care pensionarul care a realizat un stagiul de

cotizare în condiții de handicap preexistent calității de asigurat beneficiază de un stagiul complet de cotizare redus conform art. 58 din Legea nr. 263/2010 (art. 47 din Legea nr. 19/2000).

2. Recurs în interesul legii privind competența materială a instanțelor

Înalta Curte de Casație și Justiție a pronunțat și o hotărâre în recurs în interesul legii, anume **Decizia nr. 5/2018, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 448 din 30 mai 2018**. Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat astfel la sesizarea Curții de Apel Suceava privind competența de soluționare în primă instanță a litigiilor având ca obiect acordarea ajutoarelor salariale de care beneficiază cadrele militare, polițiștii și funcționarii publici cu statut special la trecerea în rezervă sau direct în retragere, în temeiul art. 20 alin. (1) din capitolul II al anexei nr. VII din Legea nr. 284/2010, respectiv prematuritatea/admisibilitatea acțiunilor având ca obiect acordarea ajutoarelor salariale de care beneficiază cadrele militare, polițiștii și funcționarii publici cu statut special la trecerea în rezervă sau direct în retragere, în temeiul art. 20 alin. (1) din capitolul II al anexei nr. VII din Legea nr. 284/2010 formulate în perioada de suspendare a exercițiului dreptului la acordarea de ajutoare/indemnizații.

Astfel, cu privire la această problemă, se conturaseră două opinii:

- a) Într-o primă opinie s-a apreciat că astfel de litigii se soluționează în primă instanță de tribunalul/completul specializat în materia conflictelor de muncă și asigurări sociale, așa cum rezultă din minuta întocmită cu ocazia întâlnirii președinților secțiilor de contencios administrativ și fiscal de la Înalta Curte de Casație și Justiție și curțile de apel, organizate la Oradea.

În argumentarea acestei opinii, s-a stabilit că articolul 20 alin. (1) din capitolul II al anexei nr. VII din Legea-cadru nr. 284/2010 reglementează un ajutor social de care beneficiază cadrele

militare, polițiștii și funcționarii publici cu statut special, la trecerea în rezervă sau direct în retragere, iar nu un drept salarial cuvenit unor funcționari publici aflați în activitate, în derularea unui raport de serviciu, pentru a fi incidente dispozițiile art. 109 din Legea nr. 188/1999, aceasta fiind interpretarea dată de Înalta Curte de Casație și Justiție – Secția de contencios administrativ și fiscal, în deciziile nr. 2.965 din 7 martie 2013 și nr. 61 din 7 ianuarie 2011.

- b) Într-o a doua opinie s-a considerat că acțiunile care au acest obiect sunt de competența secției de contencios administrativ și fiscal, reținându-se opinia formatorului Institutului Național al Magistraturii exprimată în cadrul întâlnirii reprezentanților Consiliului Superior al Magistraturii cu președinții secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale ale curților de apel, ce a avut loc la Craiova.

În această interpretare, compensațiile acordate la încetarea raporturilor de muncă/de serviciu sau la concediere sunt drepturi născute – în temeiul legii sau al contractelor colective de muncă – din raporturile de muncă sau de serviciu, fiind astfel judecate în raport de calitatea avută de solicitant – salariat sau funcționar public – ca litigii de muncă sau litigii de contencios administrativ.

În urma examenului jurisprudențial se constată că instanțele naționale au soluționat litigiile atât în cadrul secțiilor de contencios administrativ și fiscal (Curtea de Apel Bacău, Iași, Oradea, Galați, Brașov, Cluj, Pitești și București) în considerarea raportului de serviciu în care s-au aflat părțile, conform art. 109 din Legea

nr. 188/1999, cât și în cadrul secțiilor/completurilor specializate în materia conflictelor de muncă și asigurări sociale (Curtea de Apel Timișoara, Cluj, Alba Iulia, Constanța, Ploiești, Craiova, București, Suceava).

Înalta Curte a considerat că se impune admiterea recursului, stabilind că litigiile având ca obiect acordarea ajutoarelor salariale de care beneficiază cadrele militare, polițiștii și funcțio-

narii publici cu statut special la trecerea în rezervă sau direct în retragere, în temeiul art. 20 alin. (1) din capitolul II al anexei nr. VII din Legea-cadru nr. 284/2010 sunt **de competență în primă instanță a secțiilor/completurilor specializate în soluționarea litigiilor de muncă, respectiv raportat la calitatea de funcționar public a reclamantilor, a secțiilor/completurilor specializate de contencios administrativ.**

3. Anularea încetării de drept a contractului individual de muncă

Dacă prin concedierea unui salariat, angajatorul nu respectă prevederile legale, concedierea sa va putea fi anulată de către instanță. Potrivit art. 80 alin. (1) din Codul muncii, instanța va dispune anularea deciziei de concediere și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. În practică s-a ridicat însă întrebarea: **ce poate face instanța dacă nu o concediere este anulată, ci o decizie de încetare de drept?** Dacă, de exemplu, angajatorul a decis încetarea de drept a salariatului încadrat în invaliditate de gradul III, în temeiul art. 56 lit. c) din Codul muncii. După cum știm, Curtea Constituțională a declarat neconstituționalitatea acestui text, prin Decizia nr. 759/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 108 din 5 februarie 2018. Dar dacă angajatorul, necunoscând că textul nu mai este aplicabil, a decis încetarea contractului individual de muncă, cum va putea obține salariatul reintegrarea? Pentru că art. 80 alin. (1) din Codul muncii se referă numai la anularea concedierii, nu și la anularea încetării de drept.

Într-adevăr, nu există dispoziții privitoare la ipoteza anulării unei decizii de încetare de drept, astfel încât se ridică întrebarea dacă în acest caz ar rămâne aplicabil doar art. 253 alin. (1) din Codul muncii, potrivit căruia: „Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu servi-

ciul.” Ar decurge de aici că instanța trebuie să dispună doar despăgubiri, de natură a acoperi prejudiciul cauzat de către angajator prin emiterea deciziei de încetare anulate.

Dar trebuie să observăm că art. 80 alin. (1) din Codul muncii nu constituie decât o aplicație, pentru ipoteza concedierii, a principiului retroactivității efectelor nulității, consacrat la art. 1.254 alin. (1) din Codul civil („Contractul lovit de nulitate absolută sau anulat este considerat a nu fi fost niciodată încheiat”).

Spre deosebire de concediere, încetarea de drept intervine nu ca urmare a unei manifestări de voință, ci a producerii unui eveniment de care legea leagă efectul încetării raportului de muncă în absența și chiar împotriva voinței părților. **Decizia angajatorului de încetare a contractului de muncă nu este în fapt o decizie, ea fiind impropriu numită astfel prin art. 56 alin. (2) din Codul muncii.** Acest act nu este expresia unei manifestări de voință, ci constituie numai o bază formală a realizării înregistrărilor în registrul de evidență a salariaților.

Ca urmare, dacă instanța constată că încetarea de drept a contractului individual de muncă în realitate nu s-a produs, ea va anula decizia de încetare emisă de angajator ca neavând fundament legal. Pe cale de consecință, **salariatul va fi repus în situația anterioară acestei decizii, dar nu prin aplicarea extensivă a art. 80 alin. (1) din Codul muncii, ci prin aplicarea principiului de drept comun privind repunerea părților în situația anterioară.** În plus, salariatul va avea dreptul și la despăgubiri, calculate potrivit art. 253 alin. (1) din Codul muncii.

III. Modificarea Normelor de aplicare a Codului fiscal

Hotărârea Guvernului nr. 354/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 442 din 25 mai 2018, a modificat Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1/2016.

Unele dintre aceste modificări vizează relațiile de muncă.

Astfel, potrivit art. 51 din Codul fiscal, cotele de impozitare pe veniturile microîntreprinderilor sunt diferențiate după cum acestea au sau nu salariați. Într-adevăr, impozitul este de 1% pentru microîntreprinderile care au unul sau mai mulți salariați și de 3%, pentru microîntreprinderile care nu au salariați.

În acest sens, prin salariat se înțelege persoana angajată cu contract individual de muncă cu normă întreagă, potrivit Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicate, cu modificările și completările ulterioare. Condiția se consideră îndeplinită și în cazul microîntreprinderilor care:

- a) au persoane angajate cu contract individual de muncă cu timp parțial dacă fracțiunile de normă prevăzute în acestea, însumate, reprezintă echivalentul unei norme întregi;
- b) au încheiate contracte de administrare sau mandat, potrivit legii, în cazul în care remunerația acestora este cel puțin la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Potrivit noii Hotărâri a Guvernului nr. 354/2018, pentru stabilirea numărului de salariați se iau în considerare și **contractele individuale de muncă/convențiile individuale de muncă, încheiate potrivit legilor speciale, precum și contractele suspendate, potrivit legii.**

O altă modificare introdusă prin noua modificare a Normelor privește regimul scutirilor.

Astfel, potrivit art. 60 pct. 1 din Codul fiscal, sunt scutite de la plata impozitului pe venit,

între alții, persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat, pentru veniturile realizate din:

- a) activități independente, realizate în mod individual și/sau într-o formă de asociere;
- a¹) venituri din drepturi de proprietate intelectuală;
- b) salarii și asimilate salariilor;
- c) pensii;
- d) activități agricole, silvicultură și piscicultură, altele decât cele prevăzute la art. 105, realizate în mod individual și/sau într-o formă de asociere fără personalitate juridică;

Normele adaugă că, în înțelesul art. 60 pct. 1 din Codul fiscal, scutirea de la plata impozitului pe venit se aplică pentru veniturile realizate începând cu data încadrării contribuabilului în gradul de handicap grav sau accentuat, conform documentelor justificative. Pentru a beneficia de prevederile art. 60 pct. 1 lit. a) – c) din Codul fiscal, în cazul veniturilor pentru care angajatorul / plătitorul de venituri are obligația reținerii la sursă a impozitului pe venit, contribuabilii au obligația de a depune la angajatorul/plătitorul de venituri documentele care atestă încadrarea în gradul de handicap grav sau accentuat. Documentele vor fi prezentate în original și în copie, angajatorul/plătitorul de venituri păstrând copia după ce verifică conformitatea cu originalul. Pentru veniturile realizate de persoanele prevăzute la art. 60 pct. 1 lit. d), documentele justificative nu se depun la organul fiscal împreună cu declarația unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice, prevăzută la art. 120 și 122 din Codul fiscal, se arhivează la domiciliul fiscal al contribuabililor.

Potrivit art. 60 pct. 2 din Codul fiscal, sunt scutite și persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor, ca urmare a desfășurării activității de creare de programe pentru calculator, în condițiile stabilite prin ordin comun al ministrului comunicații-

lor și societății informaționale, al ministrului muncii și justiției sociale, al ministrului educației naționale și al ministrului finanțelor publice.

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 354/2018, condițiile privind acordarea facilității fiscale de către angajator angajaților care desfășoară activitatea de creare de programe pentru calculator se stabilesc prin ordin comun al ministrului comunicațiilor și societății informaționale, al ministrului muncii și justiției sociale, al ministrului educației naționale și al ministrului finanțelor publice. Pentru acordarea facilității fiscale nu este necesar acordul instituțiilor emittente ale actului normativ menționat.

De asemenea, beneficiază de scutire persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor, ca urmare a desfășurării activității de cercetare-dezvoltare și inovare, în următoarele condiții:

- a) scutirea se acordă pentru toate persoanele care sunt incluse în echipa unui proiect de cercetare-dezvoltare și inovare;
- b) scutirea se acordă în limita cheltuielilor cu personalul alocat proiectului de cercetare-dezvoltare și inovare, evidențiate distinct în bugetul proiectului;
- c) statul de plată aferent veniturilor din salarii și asimilate salariilor, obținute de fiecare angajat din activitățile desfășurate în proiectul de cercetare-dezvoltare și inovare, se întocmește separat pentru fiecare proiect.

Potrivit normelor, astfel cum au fost modificate prin Hotărârea Guvernului nr. 354/2018, scutirea prevăzută la art. 60 pct. 3 din Codul fiscal se acordă doar persoanelor care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, ca urmare a desfășurării activității de cercetare-dezvoltare și inovare definită conform Ordonanței Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, aprobate cu modificări și completări prin Legea nr. 324/2003, cu modificările și completările ulterioare, care sunt incluse în proiectul de cercetare-dezvoltare și inovare. Persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a desfășurării altor activități decât cele de cercetare-dezvoltare și inovare nu

beneficiază de scutirea prevăzută la art. 60 pct. 3 din Codul fiscal.

În sfârșit, potrivit art. 60 pct. 4 din Codul fiscal, sunt scutite persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3), ca urmare a desfășurării activității pe bază de contract individual de muncă încheiat, pe o perioadă de 12 luni, cu persoane juridice române care desfășoară activități sezoniere dintre cele prevăzute la art. 1 al Legii nr. 170/2016 privind impozitul specific unor activități, în cursul unui an.

Hotărârea Guvernului nr. 354/2018 prevede că, în înțelesul art. 60 pct. 4 din Codul fiscal, scutirea de la plata impozitului pe venit se acordă persoanelor fizice ca urmare a desfășurării activității pe bază de contract individual de muncă încheiat pe o perioadă de 12 luni de către angajatorul care desfășoară activități cu caracter sezonier în cursul unui an, corespunzătoare următoarelor coduri CAEN:

- 5510 – „Hoteluri și alte facilități de cazare similare”;
- 5520 – „Facilități de cazare pentru vacanțe și perioade de scurtă durată”;
- 5530 – „Parcuri pentru rulote, campinguri și tabere”;
- 5590 – „Alte servicii de cazare”;
- 5610 – „Restaurante”;
- 5621 – „Activități de alimentație (catering) pentru evenimente”;
- 5629 – „Alte servicii de alimentație n.c.a.”;
- 5630 – „Baruri și alte activități de servire a băuturilor”.

Caracterul sezonier al unei activități presupune o perioadă care se repetă de la an la an, în care anumite activități se impun a fi realizate pe durate relativ fixe în funcție de anotimp/de sezon.

Scutirea prevăzută la art. 60 pct. 4 din Codul fiscal se aplică și în situația în care persoana fizică desfășoară activitate în baza unui contract de muncă cu timp parțial de lucru. Scutirea se acordă pe perioada de derulare a contractului.

Veniturile din alte surse sunt acele venituri identificate ca fiind impozabile, care nu se încadrează în categoriile celorlalte venituri. Reglementarea legală a acestor venituri o regăsim la art. 114 și art. 176 din Codul fiscal.



Exemplu

- *Intră în categoria veniturilor din alte surse veniturile realizate fără a avea caracter de*
- *continuitate în baza unei convenții civile de persoanele fizice neînregistrate fiscal.*

Vorbim așadar de convențiile civile încheiate de persoanele fizice neînregistrate fiscal. Veniturile obținute în baza acestor convenții sunt veniturile din alte surse cel mai des întâlnite în practică.

ATENȚIE!

Veniturile din activități de prestări servicii se încadrează în categoria veniturilor din alte surse dacă nu au caracter de continuitate. Dacă activitatea este desfășurată cu regularitate, în mod continuu, pe cont propriu și urmărind obținerea de venituri, persoana care o prestează trebuie să se înregistreze și să se autorizeze anterior începerii activității. În acest caz, activitatea prestată nu va genera venituri din alte surse, ci venituri din activități independente, iar persoana fizică are obligația de a se înregistra și a se autoriza anterior realizării veniturilor.

Persoanele care obțin venituri din alte surse nu au obligații de completare a Registrului de evidență fiscală și de conducere a evidenței contabile.

Impozitul pe venit se calculează prin reținere la sursă la momentul acordării veniturilor de către plătitorii de venituri, prin aplicarea cotei de 10% asupra venitului brut. Impozitul calculat și reținut reprezintă impozit final. Impozitul astfel reținut se plătește la bugetul de stat până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care a fost reținut.

impozitul
pe venit

Impozitul pe venit se declară de plătitor în:

- formularul 100 „Declarație privind obligațiile de plată la bugetul de stat până la data de 25 inclusiv a lunii următoare perioadei de raportare“;
- formularul 205 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă, veniturile din jocuri de noroc și câștigurile/pierderile din investiții, pe beneficiari de venit“ până în ultima zi a lunii februarie inclusiv a anului curent pentru anul expirat.

Persoanele fizice datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate dacă estimează venituri anuale cumulate cel puțin egale cu 12 salarii de bază minime brute pe țară din una sau mai multe surse de venituri. Încadrarea în acest plafon se analizează prin luarea în calcul a următoarelor venituri:

- a) venitul net/brut sau norma de venit din activități independente;
- b) venitul net din drepturi de proprietate intelectuală, stabilit după acordarea cotei de cheltuieli forfetare;
- c) venitul net distribuit din asocieri cu persoane juridice;
- d) venitul net sau norma de venit, după caz, pentru veniturile din cedarea folosinței bunurilor;
- e) venitul și/sau câștigul din investiții. În cazul veniturilor din dividende și din dobânzi se iau în calcul sumele încasate;

- f) venitul net sau norma de venit, după caz, pentru veniturile din activități agricole, silvicultură și piscicultură;
- g) venitul brut și/sau venitul impozabil din alte surse.

Contribuția la sistemul asigurărilor sociale sănătate se datorează pentru veniturile cumulate (venituri nete din activități independente, venituri din asocierea cu o persoană juridică, venituri nete din cedarea folosinței bunurilor, venituri din investiții, venituri nete din activități agricole, silvicultură și piscicultură, venituri brute din alte surse, definite conform Codului fiscal), cu excepția veniturilor din salarii.

Baza anuală de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate în cazul persoanelor care realizează venituri din alte surse o reprezintă echivalentul a 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației unice.

Nu există excepții de la plata contribuției la sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru veniturile din alte surse. Astfel, persoanele fizice care realizează venituri din alte surse datorează contribuție la sistemul de sănătate chiar dacă realizează și alte venituri cum ar fi venituri din salarii, venituri din pensii etc.

Persoanele fizice care realizează venituri din alte surse și datorează contribuția la sistemul de sănătate au obligația să depună declarația unică până la data de 15 martie a anului următor celui în care se realizează veniturile. În anul 2018, termenul de depunere a declarației unice este până la data de 15 iulie 2018 inclusiv.

Problemă

Veniturile din convenții civile realizate de persoanele fizice neînregistrate fiscal se iau în calcul la stabilirea indemnizației pentru creșterea copilului?

Răspuns

Conform art. 2 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor, persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.

Astfel, veniturile care se iau în calcul la acordarea indemnizației pentru creșterea copilului sunt: venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. Dintre aceste venituri, situația expusă s-ar putea încadra la venituri din activități independente. Dacă persoana fizică nu este o persoană fizică autorizată, ci este o persoană neînregistrată fiscal veniturile în cauză nu vor fi luate în calcul la stabilirea indemnizației întrucât veniturile realizate de persoanele fizice neînregistrate fiscal sunt incluse în categoria veniturilor din alte surse. Or, veniturile din alte surse nu fac parte dintre veniturile în funcție de care se acordă indemnizația pentru creșterea copiilor.

nu se iau
în calcul

1. Regulamentul de protecție a datelor

Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE a intrat în vigoare la data de 25 mai 2018. El este de directă aplicare, astfel încât chiar dacă România nu a adoptat un act normativ de transpunere, prevederile lui se aplică oricum.

În plus, a rămas în vigoare Legea nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, publicată în Monitorul Oficial nr. 790 din 12 decembrie 2001. Dar prin Decizia nr. 99/2018 privind încetarea aplicabilității unor acte normative cu caracter administrativ emise în aplicarea Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, Monitorul Oficial nr. 432 din 22 mai 2018, Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal – ANSPDCP a decis încetarea aplicabilității unui mare număr de acte administrative emise în aplicarea acestei legi.

Aceste noi reglementări ar trebui să nu schimbe politicile deja implementate de protecție a datelor salariaților noștri. Noile norme nu impun reguli nerezonabile, iar cele mai multe dintre firme se vor putea mulțumi cu minime ajustări ale modului de lucru de până acum.

În planul raporturilor de muncă, normele privitoare la protecția datelor sunt organizate în jurul ideii de **demnitate în muncă**. Informațiile privind sănătatea, viața personală, elementele de identificare ale salariaților – nu pot fi utilizate decât în anumite limite. Monitorizarea salariaților pe parcursul orelor de program este în continuare posibilă, dar nici aceasta nelimitat. Argumentul exercițiului dreptului de proprietate asupra computerului la care lucrează salariații nu este suficient, spre exemplu, pentru monitorizarea activității acestuia de pe acel computer.

Etaple de acțiune ale angajatorului vor fi următoarele:

- auditul politicilor de prelucrare a datelor aplicate până în prezent;
- elaborarea politicilor de firmă privind prelucrarea datelor personale ale salariaților;
- dacă este necesar, desemnarea responsabilului cu protecția datelor;
- modificarea Regulamentului intern, pentru conformitate cu noile reguli.

reglementări

etape de acțiune

2. Temeiul prelucrării de date personale

Art. 6 din Regulament indică posibilele temeiuri de prelucrare a datelor personale. Vom exemplifica având în vedere raporturile de muncă.

| Nr. crt. | Temei | Exemplu |
|----------|---------------------------------|---|
| 1. | Consimțământul persoanei vizate | Stocarea CV-ului în baza de date în cazul candidaților care nu au fost angajați |
| 2. | Executarea unui contract | Acces la informații privind cardul bancar, în vederea plății salariului |

| | | |
|----|--|---|
| 3. | Îndeplinirii unei obligații legale | Acces la informații privind numărul de copii în întreținere, în vederea realizării deducerilor personale |
| 4. | Protejarea intereselor vitale ale persoanei vizate sau ale altei persoane fizice | Informații medicale, informații privind aptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului pentru desfășurarea activității |
| 5. | Îndeplinirea unei sarcini care servește unui interes public | Informații privind personalul contractual din domenii specifice (apărare, SIE, SRI, Serviciul de Telecomunicații Speciale etc.) |
| 6. | Satisfacerea unor interese legitime | Monitorizarea căilor de acces în unitate, în vederea protecției bunurilor firmei |

În sinteză, putem spune că temeiul accesării unor date personale în contextul relațiilor de muncă îl constituie, în ordinea frecvenței

- a) un text de lege;
- b) un interes legitim;
- c) mai rar – consimțământul persoanei vizate.

Regulamentul prevede de asemenea opțiunea prelucrării datelor personale sub pseudonim sau în mod criptat.

Astfel, „**pseudonimizare**” înseamnă prelucrarea datelor cu caracter personal într-un asemenea mod încât acestea să nu mai poată fi atribuite unei anume persoane vizate fără a se utiliza informații suplimentare, cu condiția ca aceste informații suplimentare să fie stocate separat și să facă obiectul unor măsuri de natură tehnică și organizatorică care să asigure neatribuirea respectivelor date cu caracter personal unei persoane fizice identificate sau identificabile.



Exemplu

- În acest mod poate fi elaborat un Raport privitor la performanța profesională a salariaților, ca urmare a unei evaluări periodice. După cum se arată în Regulament, aplicarea pseudonimizării datelor cu caracter personal poate reduce riscurile pentru persoanele vizate și poate ajuta operatorii și persoanele împuternicite de aceștia să își îndeplinească obligațiile de protecție a datelor.
- Dar dacă datele prezentate pot conduce la identificarea persoanei – prelucrarea nu mai este considerată realizată sub pseudonim (spre exemplu: Departamentul vânzări, vechime 15-20 ani, punct de lucru Târgoviște – aceste date, în funcție de dimensiunea companiei, pot conduce la identificarea persoanei evaluate).
- Pentru a se determina dacă o persoană fizică este identificabilă, ar trebui să se ia în considerare toate mijloacele, pe care le poate utiliza fie operatorul, fie o altă persoană, în scopul identificării, în mod direct sau indirect, a persoanei fizice respective.

În vederea menținerii securității și a prevenirii prelucrărilor care încalcă Regulamentul, operatorul sau persoana împuternicită de operator ar trebui să evalueze riscurile inerente prelucrării și să implementeze măsuri pentru atenuarea acestor riscuri, cum ar fi **criptarea**. Aceasta poate fi utilă în cazul transmiterii online a datelor personale.

3. Ce date personale utilizăm în raporturile de muncă?

Paleta este foarte largă. Angajatorul operează cu datele personale ale salariaților săi pe parcursul întregii perioade de desfășurare a raportului de muncă. Vom enumera cele mai semnificative astfel de date, organizate cronologic.

a) Recrutare

- CV-urile candidaților. În cazul candidaților care nu au fost selectați, se poate solicita consimțământul în vederea stocării CV-ului, pentru viitoare oportunități de angajare. Perioada de stocare se va menționa în solicitarea de consimțământ – o perioadă rezonabilă ar fi de exemplu 18 luni.
- Actele de studii și celelalte acte necesare angajării (*a se vedea tema A 11*)
- Cazierul candidatului. Recomandăm solicitarea certificatului de cazier judiciar numai în ipotezele în care acesta este necesar potrivit legii.

CV

Exemplu

- *Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor, publicată în Monitorul Oficial nr. 525 din 22 iulie 2003, cu modificările ulterioare, prevede că persoana care urmează să îndeplinească atribuții de pază sau protecție trebuie să nu aibă antecedente penale pentru infracțiuni săvârșite cu intenție.*

- Recomandări de la fostul loc de muncă. Se vor avea în vedere aici prevederile art. 29 alin. (3) din Codul muncii, potrivit cărora informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.
- Interviuul. Se va evita adresarea de întrebări care privesc viața privată sau au un potențial discriminatoriu. Rezultatele probelor de selecție a candidaților care nu au reușit nu se stochează, cu excepția cazului în care aceștia și-au dat consimțământul în vederea stocării.

interviu

b) Încheierea contractului de muncă

- Fișa de aptitudine și rezultatul examenului medical. Potrivit art. 27 alin. (1) din Codul muncii, o persoană poate fi angajată numai pe baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

examen medical

Datele privitoare la sănătatea persoanei sunt considerate date deosebit de sensibile, astfel încât regimul juridic al protecției acestor date va trebui atent reglementat. De observat că diagnosticul ascuns sub un simplu cod de diagnostic rămâne un „secret al lui Polichinelle”, fiind foarte ușor de accesat.

- Documentele necesare realizării înregistrărilor în ReviSal, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 905/2017 (*a se vedea, tema R 40*)
- Contractul individual de muncă. Semnalăm aici obligația consacrată în art. 16¹ din Codul muncii, de a păstra o copie a contractului de muncă la fiecare loc de muncă pe suport hârtie sau pe suport electronic, de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu ca-

copie
CIM



racter personal. **Locul de muncă** reprezintă 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.

Deși textul a fost modificat prin Legea nr. 88/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 315 din 10 aprilie 2018, care a aprobat, cu modificări, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2017, nici în prezent nu are o configurație perfect concordantă cu standardele de protecție a datelor impuse de Regulament.

– Dosarul salariatului (*a se vedea tema A 12*).

c) Executarea contractului de muncă

– Informații privind salarizarea (inclusiv sporuri, bonificații, prime, adaosuri)

Și aici ne lovim de o reglementare care nu se ridică la standardele de protecție impuse de Regulament, anume O.M.F.P. nr. 2.634/2015, publicat în Monitorul Oficial nr. 910 din 12 septembrie 2015 care prevede că termenul de păstrare a statelor de salarii este de 50 de ani, iar termenul de păstrare a registrelor și a celorlalte documente financiar-contabile este de 10 ani, cu începere de la data încheierii exercițiului financiar în cursul căruia au fost întocmite.

Potrivit art. 163 din Codul muncii, salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.



ATENȚIE!

În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul. Comunicarea informațiilor privitoare la salarizare se va realiza însă, pe cât posibil, anonimizat, și în orice caz după încheierea unei clauze de confidențialitate în care să se facă referire la obligațiile de protecție a datelor de către sindicate sau, după caz, reprezentanții salariaților care iau cunoștință de aceste informații. Angajatorul rămâne responsabil de confidențialitatea acestor date chiar și după ce au fost comunicate sindicatelor sau reprezentanților salariaților!

– Informații privind starea de graviditate a unei salariate, care notifică acest fapt angajatorului pentru a beneficia de dispozițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. nr. 96/2003.

– Evidența orelor de muncă prestate zilnic de către salariați, cu menționarea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru, în condițiile art. 119 din Codul muncii. Aceste evidențe pot fi păstrate exclusiv pentru determinarea programului de lucru și controlul inspectorilor de muncă.

– Sancțiunile disciplinare. Acestea se vor păstra în dosarul salariatului până în momentul radierii. Art. 248 alin. (3) din Codul muncii prevede că sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

program
de lucru

sancțiuni

ATENȚIE!

După radiere nu mai există niciun temei legal al stocării informațiilor privind sancțiunea disciplinară. Aceste informații trebuie șterse.

Tot astfel, referatele cercetării disciplinare nefinalizate cu sancțiuni pot fi păstrate un termen rezonabil, în niciun caz mai îndelungat de 12 luni (termenul de radiere al unei sancțiuni).

- Rezultatele evaluării periodice a salariaților. Stocarea acestor rezultate se va putea realiza, în lipsa unui termen legal, pe parcursul unui termen rezonabil – spre exemplu de 2 ani.

evaluare
- Informații privind existența unor popriri, înființate în condițiile art. 781 alin. (1) din Codul de procedură civilă (*a se vedea tema S 17*).

poprire
- Rezultatele cursurilor de formare profesională, alte testări periodice ale salariaților.
- Motivul personal temeinic – invocat de salariat pentru a refuza detașarea, în condițiile art. 46 alin. (3) din Codul muncii.
- Apartenența religioasă – comunicată de salariat pentru a beneficia de zile libere, în condițiile art. 139 din Codul muncii.

religie
- Apartenența sindicală – comunicată de salariat pentru a beneficia de protecție împotriva concedierii. Astfel, potrivit art. 220 alin. (2) din Codul muncii, pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.
- Existența unor persoane în întreținere – comunicată de salariat pentru a beneficia de deducerea personală, acordată pentru fiecare lună a perioadei impozabile, în condițiile art. 77 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal.
- Motivul pentru care salariatul solicită un concediu fără plată, care necesită rezolvarea unor situații personale – în condițiile art. 153 alin. (1) din Codul muncii.

d) **Încetarea contractului de muncă**

- Criterii de selecție în cazul unei concedieri colective. Constituie date personale, supuse protecției, atât criteriile ce țin de performanța profesională a salariaților utilizate de angajator pentru departajarea salariaților, cât și criteriile de natură socială, avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere, în condițiile art. 69 alin. (2) lit. d) din Codul muncii.

selecție
- Decizia medicului de medicină a muncii de inaptitudine fizică și/sau psihică, în temeiul căreia salariatul este concediat potrivit art. 61 lit. c) din Codul muncii.
- Alte informații privitoare la concediere. Dacă aceasta este contestată în instanță, prelucrarea este considerată necesară pentru constatarea, exercitarea sau apărarea unui drept în instanță.

e) **Date privitoare la foștii salariați**

După încetarea contractului de muncă, foștilor salariați li se aplică prevederile art. 17 din Regulament, privitor la dreptul la ștergerea datelor („dreptul de a fi uitat”).

Astfel, fostul salariat are dreptul de a obține ștergerea datelor cu caracter personal care îl privesc, fără întârzieri nejustificate, iar angajatorul are obligația de a șterge datele cu caracter personal fără întârzieri nejustificate.

Fac excepție:

- ipoteza în care menținerea acestor informații este necesară pentru constatarea,



excepții

exercitarea sau apărarea unui drept în instanță (spre exemplu, până la expirarea termenului de prescripție a acțiunii în constatarea deciziei de concediere);

- ipoteza în care s-a realizat o concediere colectivă, iar foștii salariați concediați vor trebui reangajați dacă activitatea reîncepe. Astfel, potrivit art. 74 alin. (2) din Codul muncii, în situația în care, în termen de 45 de zile, se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității;
- cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator pentru prejudiciile produse. În condițiile art. 258 din Codul muncii, în acest caz reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit;
- ipoteza în care s-a încheiat o clauză de neconcurență cu fostul salariat, astfel încât unele obligații contractuale supraviețuiesc.



Unele dintre informațiile enumerate mai sus se circumscriu așa-numitelor „**date sensibile**”. Astfel, potrivit art. 9 alin. (1) din Regulament, se interzice prelucrarea de date cu caracter personal care dezvăluie originea rasială sau etnică, opiniile politice, confesiunea religioasă sau convingerile filozofice sau apartenența la sindicate și prelucrarea de date genetice, de date biometrice pentru identificarea unică a unei persoane fizice, de date privind sănătatea sau de date privind viața sexuală sau orientarea sexuală ale unei persoane fizice. Totuși, după cum am văzut, chiar și astfel de date pot fi prelucrate, atunci când salariatul își dă consimțământul explicit pentru prelucrarea acestor date cu caracter personal pentru un scop specific, sau prelucrarea este necesară în scopul îndeplinirii obligațiilor și al exercitării unor drepturi în domeniul ocupării forței de muncă și al securității sociale și protecției sociale.

Exemplu

- *O astfel de ipoteză este cea în care salariatul comunică apartenența la o anumită confesiune religioasă pentru a beneficia de câte două zile libere pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora (art. 139 ultima liniuță, din Codul muncii).*

CCM

Semnalăm și faptul că, potrivit Regulamentului, contractele colective de muncă pot prevedea norme specifice care să reglementeze prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților, în special condițiile în care datele cu caracter personal în contextul ocupării unui loc de muncă pot fi prelucrate pe baza consimțământului angajatului, în scopul recrutării, al respectării clauzelor contractului de muncă, inclusiv descărcarea de obligațiile stabilite prin lege sau prin acorduri colective, al gestionării, planificării și organizării muncii, al egalității și diversității la locul de muncă, al asigurării sănătății și securității la locul de muncă, precum și în scopul exercitării și beneficiilor, în mod individual sau colectiv, de drepturile și beneficiile legate de ocuparea unui loc de muncă, precum și în scopul încetării raporturilor de muncă.

4. Despre consimțământ

După cum am văzut, consimțământul constituie arareori temeiul prelucrării de date personale pe parcursul raporturilor de muncă. Este eronată, ca urmare, practica unor companii care, după intrarea în vigoare a Regulamentului de protecție a datelor, solicită salariaților consimțământul, din nou și din nou, pentru prelucrarea de date care oricum formează obiectul unei obligații legale.

„Consimțământ“ al persoanei vizate înseamnă orice manifestare de voință liberă, specifică, informată și lipsită de ambiguitate a persoanei vizate prin care aceasta acceptă, printr-o declarație sau printr-o acțiune fără echivoc, ca datele cu caracter personal care o privesc să fie prelucrate.



Potrivit Regulamentului, consimțământul ar trebui acordat printr-o acțiune neechivocă care să constituie o manifestare liber exprimată, specifică, în cunoștință de cauză și clară a acordului persoanei vizate pentru prelucrarea datelor sale cu caracter personal, ca de exemplu o declarație făcută în scris, inclusiv în format electronic, sau verbal. Acesta ar putea include bifarea unei căsuțe atunci când persoana vizitează un site, alegerea parametrilor tehnici pentru serviciile societății informaționale sau orice altă declarație sau acțiune care indică în mod clar în acest context acceptarea de către persoana vizată a prelucrării propuse a datelor sale cu caracter personal.

Potrivit art. 7 din Regulament, în cazul în care prelucrarea se bazează pe consimțământul persoanei vizate, operatorul ar trebui să fie în măsură să demonstreze faptul că persoana vizată și-a dat consimțământul pentru operațiunea de prelucrare.

Consimțământul nu este liber:

- dacă persoana nu dispune cu adevărat de dreptul de a alege (dacă nu își dă consimțământul, nu va fi angajată, sau va putea fi concediată);
- există un dezechilibru evident între părți (cazul candidat la angajare – angajator);
- dacă e larg, vag sau ambiguu;
- dacă nu e informat (informații furnizate într-un limbaj clar și accesibil – în funcție de gradul de pregătire al salariatului).

consimțământ
liber

Atunci când se evaluează dacă consimțământul este dat în mod liber, se ține seama cât mai mult de faptul că, printre altele, executarea unui contract, inclusiv prestarea unui serviciu, este condiționată sau nu de consimțământul cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal care nu este necesară pentru executarea acestui contract.

În cazul în care consimțământul persoanei vizate este dat în contextul unei declarații scrise care se referă și la alte aspecte, cererea privind consimțământul trebuie să fie prezentată într-o formă care o diferențiază în mod clar de celelalte aspecte, într-o formă inteligibilă și ușor accesibilă, utilizând un limbaj clar și simplu.

Salariatul are dreptul să își retragă în orice moment consimțământul, la fel de simplu ca acordarea acestuia.

retragerea
consimțământului

5. Monitorizarea salariaților

Ideea de protecție împotriva monitorizării excesive a apărut atunci când a apărut *posibilitatea* monitorizării excesive. Practic, progresul tehnic este cel care a generat necesitatea normelor de protecție: atunci când camerele de luat vederi erau scumpe și voluminoase, când nu existau posibilități de monitorizare GPS a autovehiculelor, când nu puteau fi instalate programe de spionat calculatorul (keylogger) – problema protecției nu se punea.

Astăzi însă, posibilitatea tehnică a angajatorului de a-și controla sau chiar spiona salariații este nelimitată.

Exemplu

- Programele keylogger înregistrează lista tuturor programelor folosite de salariat și cuvintele tastate pe tastatura calculatorului. Astfel, angajatorul poate reconstitui toate mesajele trimise prin e-mail, adresele web vizitate, datele de acces și activitatea pe site-urile vizitate. Programul poate realiza automat capturi de ecran, de fiecare dată când se efectuează o acțiune, și le poate transmite online. Programul de tip keylogger poate salva automat toată activitatea, ori de câte ori salariatul deschide un program, un site internet, tastează un cuvânt pe tastatură sau face click cu mouse-ul. Programul nu poate fi identificat de către salariat, el nefigurând în lista programelor instalate sau în bara de aplicații.

Acesta este tipul de monitorizare pe care Regulamentul caută să îl elimine. Dar implementarea Regulamentului de protecție a datelor nu înseamnă că angajatorul nu își mai poate monitoriza salariații, cu scopul legitim al protejării bunurilor personale sau al informațiilor confidențiale.

Salariații nu pot acționa împotriva intereselor legitime ale angajatorilor lor; orice act prin care ar afecta astfel de interese poate fi în continuare sancționat. Regulamentul european nu urmărește cu niciun chip reducerea exigenței în protecția obiectivelor sau al informațiilor – dacă salariatul are interesul de a-și proteja informațiile private, tot astfel și angajatorul are obligația de a-și proteja informațiile confidențiale.

Exemplu

- Angajatorul poate avea interesul de a păstra confidențiale politicile salariale, secretele de fabricație sau de producție, listele de clienți, discount-urile practicate, istoricul relațiilor comerciale etc.
- Uneori chiar Regulamentul pretinde protecția acestor informații, cum ar fi datele personale ale clienților companiei sau ale altor terți.

Ca urmare, monitorizarea este în continuare posibilă, dar ea trebuie realizată:

- pentru realizarea unui scop determinat și legitim;
- care nu ar putea fi îndeplinit fără o monitorizare a salariaților;
- prin mijloace proporționale cu acest scop;
- mijloace transparente, care sunt aduse la cunoștința salariaților de la început.

În mod obișnuit, nu putem:

- să instalăm camere de luat vederi în spațiile destinate petrecerii pauzelor sau a timpului liber (în vestiare, oficii sanitare, spații destinate socializării, spații pentru luat masa etc.);

ce nu putem face?

- să luăm măsuri secrete de monitorizare a salariaților, prin înregistrarea imaginilor acestora, a mesageriei electronice sau a comunicațiilor telefonice;
- să înregistrăm itinerariul călătoriilor (prin sisteme GPS) pentru monitorizarea autovehiculelor, după orele de program;
- să realizăm un transcript al convorbirilor private;
- să verificăm în mod secret activitatea salariatului la domiciliu sau a telesalariatului;
- să instalăm programe keylogger pe laptopul utilizat de salariat.

ce nu putem face?

SFATUL NOSTRU

Monitorizarea salariaților se va realiza pe baza unei politici clare, aduse la cunoștința salariaților, în care sunt descrise mijloacele de monitorizare, scopul monitorizării, modalitatea de utilizare a rezultatelor acesteia, perioada de stocare a acestor rezultate. Salariații, prin reprezentanții lor, sunt consultați cu privire la elaborarea și implementarea acestor politici.

Pentru fiecare cameră instalată trebuie să existe un motiv. Orientarea camerelor de luat vederi trebuie realizată astfel încât să asigure maximă eficiență în realizarea scopului urmărit (de exemplu, protecția bunurilor firmei) cu minimă ingerință în viața privată a salariaților. Întotdeauna trebuie căutate alternative mai puțin invazive, care să fie susceptibile să conducă la aceleași rezultate (spre exemplu, senzori de mișcare, sau camera care se activează doar după finele programului de lucru, pentru supravegherea spațiului pe timpul nopții).

camere de luat vederi

Dacă o cameră a fost instalată pentru a preveni intrarea prin efracție a unor persoane străine de companie, ea nu va putea fi utilizată și pentru monitorizarea productivității salariaților, fără încunoștințarea acestora.

ATENȚIE!

Chiar dacă prin utilizarea acestor mijloace de monitorizare s-ar identifica o abatere disciplinară, ea oricum nu ar putea fi sancționată, deoarece din start acțiunea de monitorizare va fi fost nelegitimă.

Monitorizarea site-urilor accesate se poate realiza numai excepțional, iar e-mail-urile private nu vor putea fi accesate sub aspectul conținutului. În anumite situații, se va putea accesa lista persoanelor cu care salariatul întreține corespondență de la locul de muncă, cu interesul legitim al protejării firmei de eventualele divulgări de informații.

computer

În nicio împrejurare nu se instalează programe de tip keylogger.

Nu se accesează foldere intitulate „personal”, cu rare excepții legate de divulgarea unor informații confidențiale, și nu se sparg parolele salariaților.

SFATUL NOSTRU

Recomandăm actualizarea clauzelor de confidențialitate, pentru ca acestea să fie clare, cuprinzând, pe de o parte, lista completă a informațiilor calificate de către angajator ca fiind confidențiale și, pe de altă parte, mijloacele pe care angajatorul le va putea utiliza pentru a se asigura că aceste informații confidențiale nu sunt divulgate unor terți.

Monitorizarea parcului auto se va realiza de asemenea cu atenție la protecția datelor personale ale salariaților, mai ales în afara programului de lucru. Chiar dacă salariatul conduce un autoturism aflat în proprietatea firmei, el nu poate fi monitorizat permanent.

GPS

6. Modificarea regulamentului intern

Regulamentul intern va trebui, cel mai probabil, să fie modificat, pentru a se pune de acord cu noile norme privind protecția datelor. Chiar dacă nu există o obligație legală în acest sens, firmele ar trebui să utilizeze acest act unilateral al angajatorului cu scopul de a asigura informarea și consultarea salariaților și buna implementare a politicilor companiei în materie de protecția datelor.

SFATUL NOSTRU

Se recomandă ca Regulamentul intern să cuprindă mijloacele de monitorizare ale salariaților, să indice prezența camerelor de luat vederi și amplasarea acestora, ca și mențiunea potrivit căreia imaginile surprinse nu pot fi utilizate decât în concordanță cu scopul pentru care au fost amplasate.

Problemă

Se mai poate prevedea, prin Regulamentul intern, testarea salariaților cu etilotestul, pentru a preveni consumul de băuturi alcoolice?

Răspuns

Apreciem că testarea salariaților pentru consumul de alcool sau de droguri nu este posibilă. Trebuie arătat că în sistemele europene de drept astfel de testări erau interzise mai demult, fiind apreciate ca afectând demnitatea persoanei. În prezent se adaugă și interdicțiile care decurg din Regulamentul de protecție a datelor. Nu se pot realiza controale aleatorii, și nici controalele bazate pe suspiciunea de consum de băuturi alcoolice nu considerăm că trebuie încurajate.

În aceste circumstanțe, cum ne putem asigura că salariații nu consumă alcool înainte de a se prezenta la serviciu? Putem sancționa comportamentul salariaților, ca o consecință a consumului de alcool, nu faptul de a fi consumat alcool anterior programului de lucru. Putem, de asemenea, sancționa disciplinar consumul de băuturi alcoolice în timpul orelor de program.

Dacă există suspiciuni privind consumul de alcool, angajatorul va putea să se adreseze poliției. De altfel, pentru anumite activități, consumul de alcool constituie chiar infracțiune: de exemplu, părăsirea postului și prezența la serviciu sub influența alcoolului sau a altor substanțe pentru cei ce lucrează în domeniul siguranței circulației pe căile ferate (art. 331 din Codul penal).



Regulamentul intern va cuprinde, de asemenea, și noi abateri disciplinare, cum ar fi, spre exemplu, neglijența în păstrarea datelor personale ale altor salariați.

7. Desemnarea responsabilului cu protecția datelor

Desemnarea unui astfel de operator este obligatorie numai în anumite cazuri, special determinate în Regulament, respectiv dacă:

- prelucrarea este efectuată de o autoritate sau un organism public;
- operațiunile de prelucrare sunt periodice și sistematice;
- privesc prelucrarea pe scară largă a unor date speciale;
- constituie activitatea principală a firmei.

Atunci când există, responsabilul cu protecția datelor are un statut asemănător operatorului în ReviSal, anume poate fi (în funcție de obiectul de activitate și de dimensiunile companiei):

- un salariat special angajat cu acest scop;
- un salariat pre-existent, căruia i s-au adăugat în fișa postului responsabilități în sfera protecției datelor. Responsabilul cu protecția datelor poate îndeplini și alte sarcini și atribuții, dar niciuna dintre aceste sarcini și atribuții nu generează un conflict de interese (funcții din conducerea organizației, aptă să ia decizii chiar în domeniul colectării de date – director, director executiv, director resurse umane etc.);
- un prestator de serviciu, cu care s-a încheiat contract civil;
- un salariat sau un colaborator „partajat” de mai multe companii. Astfel, Regulamentul prevede că un grup de întreprinderi poate numi un responsabil cu protecția datelor unic, cu condiția ca responsabilul cu protecția datelor să fie ușor accesibil din fiecare întreprindere.

opțiuni
contractuale

Trebuie observat că responsabilul cu protecția datelor are o anumită autonomie în cadrul companiei, chiar și când are calitatea de salariat, cât privește activitatea de protecție a datelor, neputând fi sancționat sau concediat pentru îndeplinirea sarcinilor sale. El poate fi contactat direct de către orice salariat, în vederea exercitării drepturilor lor potrivit Regulamentului european.

Responsabilul cu protecția datelor are obligația de a respecta secretul sau confidențialitatea în ceea ce privește îndeplinirea sarcinilor sale, în conformitate cu dreptul Uniunii sau cu dreptul intern.

În îndeplinirea sarcinilor sale, responsabilul cu protecția datelor ține seama în mod corespunzător de riscul asociat operațiunilor de prelucrare, luând în considerare natura, domeniul de aplicare, contextul și scopurile prelucrării.

8. Răspunderi și sancțiuni

Angajatorul răspunde chiar dacă a desemnat un responsabil cu protecția datelor.

De aceea, este necesară prevenirea incidentelor de securitatea datelor prin:

- politici de gestiune vigilentă a acestora;
- instalarea de programe antivirus performante;
- limitarea numărului de persoane care au acces la bazele de date;
- stocarea datelor în baze diferite, în funcție de obiectivul stocării;
- măsuri tehnice împotriva distrugerilor accidentale;
- sancționarea disciplinară a dezvăluirii sau a accesului neautorizat la bazele de date;
- instruirea generală a salariaților. Cu deosebire vor trebui instruiți privind normele de protecție a datelor salariații care obișnuiesc să „își ia de lucru acasă”, care scot din firmă documente sau informații pe suport print sau electronic, telesalariații care își desfășoară activitatea în temeiul Legii nr. 81/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018, salariații la domiciliu (fie că au încheiat efectiv un contract de muncă la domiciliu sau nu).

Orice persoană care a suferit un prejudiciu material sau moral ca urmare a unei încălcări a Regulamentului are dreptul să obțină despăgubiri. Trebuie avut în vedere că există un risc major în nerespectarea prevederilor Regulamentului European. Astfel, prelucrarea poate conduce la:



- discriminare,
- furt sau fraudă a identității,
- pierderi financiare,
- compromiterea reputației,
- pierderea confidențialității datelor cu caracter personal protejate prin secret profesional,
- dezavantaje de natură economică sau socială;
- privare de drepturi și libertăți etc.

În cazul în care are loc o încălcare a securității datelor cu caracter personal, operatorul notifică acest lucru autorității de supraveghere competente, fără întârzieri nejustificate și, dacă este posibil, în termen de cel mult 72 de ore de la data la care a luat cunoștință de aceasta.

Notificarea va cuprinde cel puțin:

- (a) caracterul încălcării securității datelor cu caracter personal, inclusiv, acolo unde este posibil, categoriile și numărul aproximativ al persoanelor vizate în cauză, precum și categoriile și numărul aproximativ al înregistrărilor de date cu caracter personal în cauză;
- (b) numele și datele de contact ale responsabilului cu protecția datelor sau un alt punct de contact de unde se pot obține mai multe informații;
- (c) consecințele probabile ale încălcării securității datelor cu caracter personal;
- (d) măsurile luate sau propuse spre a fi luate de operator pentru a remedia problema încălcării securității datelor cu caracter personal, inclusiv, după caz, măsurile pentru atenuarea eventualelor sale efecte negative.

cuprinsul
notificării

Autoritatea de supraveghere poate de asemenea aplica amenzi administrative, într-un quantum stabilit în funcție de:

- natura, gravitatea și durata încălcării, ținându-se seama de natura, domeniul de aplicare sau scopul prelucrării în cauză, precum și de numărul persoanelor vizate afectate și de nivelul prejudiciilor suferite de acestea;
- dacă încălcarea a fost comisă intenționat sau din neglijență;
- acțiunile întreprinse de operator sau de persoana împuternicită de operator pentru a reduce prejudiciul suferit de persoana vizată;
- gradul de responsabilitate al operatorului sau al persoanei împuternicite de operator;
- eventualele încălcări anterioare relevante comise de operator sau de persoana împuternicită de operator;
- gradul de cooperare cu autoritatea de supraveghere pentru a remedia încălcarea și a atenua posibilele efecte negative ale încălcării;
- categoriile de date cu caracter personal afectate de încălcare;
- modul în care încălcarea a fost adusă la cunoștința autorității de supraveghere, în special dacă și în ce măsură operatorul sau persoana împuternicită de operator a notificat încălcarea ș.a.

criterii de
individualizare
a sancțiunii



Amenzile pot ajunge la 10.000 sau 20.000 euro, după caz, respectiv la 2% sau 4% din cifra de afaceri mondială totală anuală corespunzătoare exercițiului financiar anterior.

18. Instanța competentă să soluționeze un conflict de muncă, dacă reclamantul nu mai are domiciliul în țară

Prin Decizia nr. 1.429 din data de 29 septembrie 2017, pronunțată de Secția I civilă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, având ca obiect conflict negativ de competență, Înalta Curte de Casație și Justiție a hotărât că, în baza art. 210 Legea nr. 62/2011, a dialogului social, cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul. Deși textul de lege menționat consacră un drept de opțiune al reclamantului, această normă rămâne imperativă, deoarece cererile „se adresează” (în mod imperativ) exclusiv uneia din cele două instanțe determinate de legiuitor (nefiind utilizată sintagma „se pot adresa”).

Așadar, este consacrată o competență teritorială exclusivă, fundamentată pe principiul protecției salariatului, căruia îi este recunoscut un drept de opțiune, întrucât numai salariatul poate aprecia care așezare în teritoriu a instanței servește cel mai bine protejării drepturilor și intereselor sale legitime.

În speță, problema care s-a ridicat a vizat posibila aplicare a art. 1072 alin. (2) din Codul de procedură civilă, potrivit căruia dacă nu se poate identifica instanța competentă să judece cauza, cererea va fi îndreptată, urmând regulile de competență materială, la Judecătoria Sectorului 1 al municipiului București, respectiv la Tribunalul București. Înalta Curte a apreciat însă că regula instituită de art. 1072 alin. (2) din Codul de procedură civilă nu este aplicabilă în speță întrucât are ca situație premisă ipoteza în care nu poate fi identificată instanța competentă să soluționeze cauza în conformitate cu prevederile cuprinse în Codul de procedură civilă sau în legile speciale.

Or, în conformitate cu dispozițiile art. 210 din Legea nr. 62/2011, există o instanță care are competența de a soluționa cererea dedusă judecătii, respectiv Tribunalul Timiș, în a cărui circumscripție teritorială își avea locul de muncă reclamanta.

Într-adevăr, întrucât competența Tribunalului București poate fi stabilită în condițiile art. 1.072 alin. (2) din Codul de procedură civilă numai în subsidiar, adică numai în situația în care nu pot fi utilizate regulile generale cuprinse în Codul de procedură civilă ori cele cu caracter derogatoriu cuprinse în legile cu caracter special, Înalta Curte reține că reclamanta nu are un drept de opțiune între instanța în a cărei circumscripție s-a aflat locul său de muncă și Tribunalul București, astfel că introducerea cererii de chemare în judecată pe rolul Tribunalului București, Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, nu are semnificația alegerii instanței competente.

În consecință, cum reclamanta, la data introducerii cererii de chemare în judecată, nu avea domiciliul sau reședința pe teritoriul României, competența de soluționare a cererii sale, având ca obiect un conflict individual de muncă, revine Tribunalului Timiș.

De vreme ce reclamanta, la data introducerii cererii de chemare în judecată, nu avea domiciliul sau reședința pe teritoriul României, competența de soluționare a cererii sale, având ca obiect un conflict individual de muncă, revine instanței în a cărei circumscripție a avut locul de muncă în perioada indicată în cererea de chemare în judecată.



nu există
un drept
de opțiune

19. Acte trimise după ora încetării activității în instanță

Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă, prin Decizia nr. 34 în dosarul nr. 4.106/1/2016, a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel București – Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr. 35.438/3/2016. Problema ridicată viza actele de procedură depuse în ultima zi a termenului, dar după ora de încetare a activității în instanță.



Astfel, art. 182 din Codul de procedură civilă prevede că termenul care se socotește pe zile, săptămâni, luni sau ani se împlinește la ora 24,00 a ultimei zile în care se poate îndeplini actul de procedură. Cu toate acestea, dacă este vorba de un act ce trebuie depus la instanță sau într-un alt loc, termenul se va împlini la ora la care activitatea încetează în acel loc în mod legal, dispozițiile art. 183 fiind aplicabile.

De asemenea, art. 183 prevede că actul de procedură depus înăuntrul termenului prevăzut de lege prin scrisoare recomandată la oficiul poștal sau depus la un serviciu de curierat rapid ori la un serviciu specializat de comunicare este socotit a fi făcut în termen.

Actul depus de partea interesată înăuntrul termenului prevăzut de lege la unitatea militară ori la administrația locului de deținere unde se află această parte este, de asemenea, considerat ca făcut în termen. În aceste cazuri, recipisa oficiului poștal, precum și înregistrarea ori atestarea făcută, după caz, de serviciul de curierat rapid, de serviciul specializat de comunicare, de unitatea militară sau de administrația locului de deținere, pe actul depus, servesc ca dovadă a datei depunerii actului de către partea interesată.

În soluționarea acestei probleme de drept, Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit că în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 182 și art. 183 Cod procedură civilă, actul de procedură transmis prin fax sau poștă electronică, în ultima zi a termenului care se socotește pe zile, după ora la care activitatea încetează la instanță, nu este socotit a fi depus în termen.

nu este
în termen

Atenție, așadar! Nu trimiteți prin e-mail acte de procedură, în cursul litigiului de muncă, în ultima zi a termenului, decât până la finele programului de lucru al instanței!

11. Încetare prin acordul părților sau demisie?

Curtea de Apel București, în dosarul nr. 19.896/3/2013, s-a pronunțat într-o interesantă problemă privitoare la distincția dintre încetarea contractului de muncă prin acordul părților, în temeiul art. 55 lit. b) din Codul muncii și încetarea acestuia prin demisie.

Tribunalul București admisesese acțiunea reclamantei, obligând societatea pârâtă la plata către reclamantă a unei despăgubiri egale cu salariile de care ar fi beneficiat reclamanta de la data încetării raporturilor de muncă până la data reintegrării efective. Tribunalul a reținut că reclamanta a solicitat încetarea contractului individual de muncă, în baza art. 55 lit. b) din Codul muncii, prin acordul părților directorul societății pârâte menționând că este de acord cu încetarea contractului de muncă, dar abia după expirarea termenului legal de preaviz și numai după predarea de către reclamantă a documentelor și a responsabilităților.

Reclamanta a depus un memoriu prin care a arătat că nu este de acord cu condiția preavizului și că nu dorește să efectueze nicio zi de preaviz. Din actele de la dosar rezultă că relațiile de muncă au continuat în fapt; ulterior reclamanta a efectuat zilele de concediu de odihnă restante și a predat arhiva aferentă funcției.

Ca urmare, directorul societății pârâte i-a comunicat reclamantei, prin e-mail, faptul că renunță la termenul de preaviz, că este de acord să dea curs demisiei reclamantei de îndată și îi solicită acesteia să întocmească toate actele necesare (decizie, nota de lichidare, adeverințe etc.) și să i le înmâneze spre semnare în aceeași zi. În aceeași zi, reclamanta menționează pe adresa de mai sus (e-mail-ul printat) că nu este de acord.

Societatea pârâtă emite însă o decizie prin care dispune încetarea contractului de muncă al reclamantei, ca urmare a **demisiei reclamantei**.

renunțare
la preaviz

Analizând legalitatea deciziei, tribunalul a apreciat că încetarea contractului individual de muncă al reclamantei echivalează în realitate cu o concediere nelegală.

Ca atare, devin aplicabile prevederile art. 80 alin. (1) și (2) din Codul muncii, potrivit cărora, în cazul concedierii nelegale, instanța dispune anularea ei și obligă angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. Totodată, instanța care dispune anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere. Ca atare, instanța a obligat pârâta la plata despăgubirii de mai sus către reclamantă, precum și la reintegrarea ei în postul de manager resurse umane.

Împotriva acestei sentințe a declarat apel, în termen legal, societatea pârâtă, criticând-o pentru nelegalitate și netemeinicie. **Apelul a fost admis cu majoritate de voturi.**

apel
admis

Astfel, considerentele primei instanțe ce au susținut anularea deciziei de încetare a contractului individual de muncă al intimitei s-au bazat pe lipsa unei cereri a salariatei în care să se arate în mod expres că solicită încetarea raporturilor de muncă prin demisie, conform art. 81 Codul muncii.

Dar, analizând conduita părților ulterioară formulării acestei cereri, din care rezultă cu claritate menținerea rezoluției în sensul încetării raporturilor de muncă, Curtea a apreciat că, în mod legal și temeinic, angajatorul a dat eficiență prevederilor art. 81 alin. (7) Codul muncii, dispunând încetarea raporturilor de muncă prin demisie, prin renunțare la dreptul de preaviz. **Curtea reține că intimata și-a exprimat dezacordul numai în ceea**

este
demisie

este demisie ce privește respectarea dreptului legal la preaviz al angajatorului, voința sa de încetare a contractului individual de muncă cât mai repede posibil fiind fermă, clar exprimată în toate faptele și actele juridice ce au urmat formulării cererii.

opinie separată Într-o opinie separată s-a susținut însă că apelul angajatorului nu ar fi trebuit admis. și cât privește soluția dată contestației având ca obiect decizia de încetare a raporturilor de muncă. În cuprinsul acestei opinii separate se arată că un act are acea semnificație (înțeles) și produce acele efecte pe care natura atrasă de termenii săi expreși le autorizează, conform legii.

Pentru a constitui demisie, actul salariatului trebuie să respecte cerința formei scrise, *ad validitatem*, și să exprime neîndoiește voința de a demisiona. Din aceste două condiții rezultă că nu poate fi dovedită în contra salariatului prin alte mijloace de probă și nici presupusă pe baza unor acte exterioare ori a unor fapte caracterizate de echivoc. Astfel, demisia trebuie să rezulte precis, formal, din actul întocmit în scris în acest scop.

nu este demisie Așadar, pentru a constata nulitatea unei decizii care stipulează încetarea raporturilor de muncă prin „demisie”, este suficient a se observa că *angajatul nu și-a dat demisia*. Unica cerere formulată în cauză are o altă configurație juridică, subsumată fiind unei alte instituții a dreptului muncii, anume încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților. S-a apreciat astfel, în opinie separată, că în mod corect a procedat prima instanță când a pronunțat sancțiunea nulității, cu toate consecințele ce decurg din dispozițiile art. 80 din Codul muncii pe planul despăgubirii și repunerii în situația anterioară, astfel că sentința s-ar fi impus menținută sub aceste dispoziții. (<https://legeaz.net/spete-dreptul-muncii-curtea-de-apel-bucuresti-2015/despagubire-decizia-2292-2015-12-06-2015-4on>)

12. Depășirea bugetului prin contractul colectiv de muncă

Prin art. 138 alin. (1), Legea dialogului social nr. 62/2011 a instituit regula potrivit căreia prin contractele colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal. Totuși, una dintre problemele frecvent ridicate în instanță privește în continuare modul în care își poate îndeplini obligațiile asumate prin contractul colectiv de muncă unitățile bugetare, care se află în dificultate. Ele trebuie să respecte, pe de o parte, obligațiile asumate contractual, ca urmare a negocierii colective, dar și să respecte anvelopa bugetară stabilită.

CCM Curtea de Apel Alba Iulia, prin Decizia. nr. 1.482/2013, a statuat că nu poate fi reținută apărarea intimatei în sensul că este unul din agenții monitorizați, iar fondul de salarii este limitat la suma aprobată prin HG. Faptul monitorizării recurenței nu este de natură a o exonera de obligațiile pe care și le-a asumat prin încheierea unor contracte colective de muncă valabile, care sunt rezultatul negocierii dintre părți, în cadrul acestei negocieri pârâta putând invoca încadrarea în fondul de salarii aprobat. Odată negociate aceste clauze, însă, devin obligatorii pentru părțile contractate, debitoarea neputând limita dreptul reclamantei pe lipsa fondurilor bănești. (<http://www.jurisprudenta.com/jurisprudenta/speta-zcyrijv/>)

mat un spor în procente, în aplicația electronică va trebui să-l trecem în procente; dacă este exprimat ca valoare, se va trece și în aplicația electronică ca valoare.

În ceea ce privește înregistrarea modificărilor elementelor salariale, se revine la termenul de 20 de zile lucrătoare, în care se pot înregistra modificările elementelor salariale. Prin excepție, majorările salariale operate ca urmare a transferului contribuțiilor de la angajator la salariat (intervenite în temeiul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017) s-au transmis până la 31 martie 2018.

Aplicația registrului de evidență a salariaților conformă cu noua hotărâre a Guvernului nu a fost pusă la dispoziția angajatorilor de Inspekția Muncii. Drept urmare, elementele salariale noi prevăzute a se înregistra în registrul general de evidență a salariaților (adaosurile și indemnizațiile) nu pot fi înregistrate până la punerea la dispoziție a aplicației conforme cu noul act normativ.

În acest sens, art. 14 alin. (2) din H.G. nr. 905/2017 prevede că, până la data achiziționării noului sistem informatic, angajatorii vor transmite datele în registru conform aplicației informatice existente pe portalul Inspekției Muncii.

nu se pot
înregistra

10. Cum înregistrăm „data la care produce efecte” și data încetării contractului individual de muncă

Câmpul „Data la care produce efecte” se completează cu data de la care se consemnează ca fiind valide datele introduse.

Exemplu

- În cazul unei corecții, se completează cu data specificată în decizia/documentul din
- dosarul personal al salariatului, de obicei anterioară datei operării, de la care datele
- aferente contractului înregistrate în registru sunt valabile.

Art. 4 alin. (1) lit. f) din H.G. nr. 905/2017 stabilește două date la care se înregistrează încetarea contractului individual de muncă:

- cel târziu data încetării contractului individual de muncă;
- cel târziu data luării la cunoștință a evenimentului ce a determinat, în condițiile legii, încetarea contractului individual de muncă.

Contractul individual de muncă încetează ca urmare a producerii unui eveniment prevăzut de lege în cazurile de încetare de drept.

Prin urmare:

- se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, cel târziu la data încetării contractului individual de muncă, încetarea intervenită ca urmare a concedierii, demisiei sau acordului de voință a părților;
- se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, cel târziu la data la care angajatorul ia cunoștință de evenimentul care determină încetarea contractului individual de muncă, încetarea ca urmare a pensionării, a decesului salariatului, expirarea contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată, alte cazuri de încetare de drept.



ATENȚIE!

În registrul general de evidență a salariaților, în cazurile de încetare de drept, data încetării este data producerii evenimentului. Doar înregistrarea și transmiterea se efectuează cel târziu la data la care angajatorul ia cunoștință de data producerii evenimentului.

Exemplu

- Un salariat decedează la data de 9 ianuarie 2018. Rudele acestuia comunică angajatorului certificatul de deces la data de 11 ianuarie 2018. În registrul general de evidență a salariaților se va înregistra data încetării contractului individual de muncă – 9 ianuarie 2018. Înregistrarea și transmiterea încetării în registrul general de evidență a salariaților se vor efectua la data de 11 ianuarie 2018.

SFATUL NOSTRU

Înregistrarea și transmiterea încetării contractului de muncă intervenită ca urmare a concedierii, demisiei sau acordului de voință a părților poate fi făcută și anterior datei încetării contractului individual de muncă. Recomandăm însă ca înregistrarea încetării să nu fie făcută cu mult timp înainte. Altminteri, există riscul ca salariatul să prezinte un concediu medical și să fie nevoie de o anulare a înregistrării încetării.

Exemplu

- Ultima zi de preaviz a salariatului X este luni, 8 ianuarie 2018, iar inspectorul de personal a înregistrat încetarea în registru la data de 27 decembrie 2017. La data de 5 ianuarie 2018, salariatul prezintă un certificat medical valabil până la data de 20 ianuarie 2018, ceea ce înseamnă că data încetării contractului individual de muncă nu mai este 8 ianuarie 2018. În această situație, inspectorul de personal va trebui să anuleze înregistrarea încetării.

11. Cazuri de suspendare a contractului individual de muncă care se înregistrează în ReviSal

În registrul general de evidență a salariaților se înregistrează toate cazurile de suspendare a contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale. Astfel, ori de câte ori contractul individual de muncă se suspendă fără a avea la bază un certificat medical, perioada de suspendare se înregistrează în ReviSal. Cazurile de suspendare a contractului individual de muncă care se înregistrează în ReviSal sunt:

a) Concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani

Acest tip de concediu se înregistrează pe durata prevăzută în cererea formulată de salariat. Această durată trebuie să se regăsească și în decizia de suspendare pe care angajatorul o întocmește în baza cererii salariatului.

Temeiul înregistrării suspendării îl reprezintă art. 51 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

Nomenclatorul temeiurilor de suspendare nu cuprinde cele două tipuri de concedii reglementate de O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copilului, și anume:

problemă

- pentru copilul cu dizabilitate care a împlinit vârsta de 3 ani, salariații pot beneficia de concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani;
- pe perioada în care celălalt părinte se află în concediu pentru creșterea copilului de cel puțin o lună, salariatul poate opta pentru concediu fără plată.

SFATUL NOSTRU

Înregistrați în ReviSal aceste condiții folosind ca temei art. 51 alin. (1) lit. a) din Codul muncii (concediu pentru creșterea copilului) întrucât întocmai ca și concediul pentru creșterea copilului perioada celor două concedii constituie vechime în muncă și în specialitate.

Noua versiune menține printre temeiurile de suspendare un temei ce nu se mai aplică începând cu data de 1 iulie 2016. Este vorba de concediul fără plată pentru perioada cuprinsă între împlinirea de către copil a vârstei de un an și împlinirea vârstei de 2 ani.

b) Concediu paternal

Contractul individual de muncă se înregistrează în ReviSal întrucât pe perioada acestui concediu, contractul individual de muncă se suspendă în lipsa unui certificat medical.

ATENȚIE!

Concediu paternal nu se confundă cu zilele libere acordate potrivit contractului colectiv de muncă/regulamentului intern pentru nașterea unui copil. În cazul acestor zile libere, contractul individual de muncă nu se suspendă și nu se înregistrează în ReviSal.

c) Concediu fără plată

În perioada concediului fără plată, contractul individual de muncă se suspendă, iar această perioadă se înregistrează în ReviSal.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate stabilește că, dacă incapacitatea temporară de muncă se ivește în perioada concediului de odihnă sau al concediului fără plată, salariații beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, concediul de odihnă sau fără plată fiind întrerupt, urmând ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

Astfel, dacă salariatul aflat în concediu medical se îmbolnăvește, angajatorul trebuie să efectueze anumite înregistrări în ReviSal.

Angajatorul va emite o decizie de încetare a suspendării începând cu data la care salariatul beneficiază de concediu medical. În baza deciziei de încetare a suspendării, în registrul general de evidență a salariaților se operează încetarea suspendării.

Dacă însă concediul medical este acordat din prima zi a concediului fără plată, angajatorul nu va mai dispune și înregistra în registrul general de evidență a salariaților încetarea suspendării, ci anularea acesteia.

d) Concediu pentru formare profesională

Contractul individual de muncă se suspendă în baza art. 51 alin. (1) lit. c) din Codul muncii și se declară în ReviSal doar în cazul în care formarea profesională are loc la inițiativa salariatului. În cazul în care formarea profesională are loc la inițiativa angajatorului, contractul individual de muncă nu se suspendă și nu se înregistrează.

e) Exercițarea unor funcții electiv în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului

f) Participarea la grevă

g) Concediu de acomodare

- h) **Întreruperea sau reducerea temporară a activității**, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare (șomaj tehnic)
- i) **În cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune**, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă.

j) **Detașarea**

detașarea

Contractul individual de muncă se suspendă doar pe perioada detașării în România sau într-un stat care nu este membru UE, nu și pe perioada detașării în alte state membre UE. Detașarea transnațională nu poate fi înregistrată în registrul general de evidență a salariaților întrucât aplicația ReviSal furnizată în prezent de Inspekția Muncii nu permite înregistrarea acestui tip de detașare.

k) **Suspendarea de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor**

- l) **Reducerea temporară a activității**, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare când angajatorul reduce programul de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână;

m) **Îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat**

n) **Forța majoră**

o) **Arestul preventiv al salariatului, în condițiile Codului de procedură penală**

- p) **Expirarea perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei**. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept.

q) **În alte cazuri expres prevăzute de lege.**

legi
speciale

Contractul individual de muncă se suspendă și se înregistrează în ReviSal în cazul în care un act normativ prevede suspendarea contractului individual de muncă. Un exemplu de astfel de act normativ este Legea societăților nr. 31/1990 care, la art. 137¹, prevede suspendarea contractului individual de muncă pe durata îndeplinirii mandatului de către administratori și directorii generali.

12. Cum operăm înregistrarea suspendării?

În registrul general de evidență a salariaților se înregistrează dată început suspendare, dată sfârșit suspendare și dată încetare suspendare.

Dată început suspendare = prima zi de suspendare a contractului

Dată sfârșit suspendare = ultima zi de suspendare

Dată încetare suspendare = prima zi de activitate a salariatului

Exemplu

- *Un salariat solicită concediu fără plată pentru o zi în data de 11.06.2018. În registrul*
- *general de evidență a salariaților, suspendarea se înregistrează astfel:*

- *Data început suspendare: 11.06.2018;*
- *Data sfârșit suspendare: 11.06.2018;*
- *Data încetare suspendare: 12.06.2018.*

Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 prevede că termenul în care se înregistrează suspendarea și încetarea suspendării se transmite cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării, cu excepția situației absențelor nemotivate, când transmiterea în registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării.

Această nouă prevedere legală va determina dificultăți în practică, fiind în multe cazuri imposibil de aplicat.

Exemplul 1

- *Un salariat poate înregistra la angajator o cerere pentru acordarea concediului pentru creșterea copilului în ziua în care începe concediul, deci în prima zi de suspendare.*
- *Angajatorul nu are temeii legal să refuze acordarea concediului chiar din ziua în care salariatul a formulat cererea întrucât nu există o prevedere legală care să condiționeze acordarea concediului de formularea cererii cu un anumit timp anterior.*
- *Într-o astfel de situație, angajatorul nu își poate îndeplini obligația de a înregistra suspendarea în ziua anterioară suspendării.*
- *Totodată, un salariat aflat în concediul pentru creșterea copilului poate să solicite prelungirea acestui concediu chiar în ziua în care, conform cererii inițiale de acordare a concediului, trebuia să revină la lucru.*

Exemplul 2

- *O salariată naște la data de 5 ianuarie 2018. Ea solicită concediul pentru creșterea copilului până la data de 10 mai 2018. La data de 10 mai 2018 se prezintă la angajator cu o cerere de prelungire a concediului până la data de 31 decembrie 2018. Însă, în conformitate cu noua reglementare, angajatorul a înregistrat încetarea suspendării la data de 9 mai 2018, ceea ce înseamnă că va trebui să înregistreze o nouă suspendare, deși suspendarea nu este nouă, ci este aceeași.*

Mai mult, **suspendarea pentru absențe nemotivate în termen de 3 zile lucrătoare nu se poate realiza.** Cum putem ști că absențele sunt într-adevăr nemotivate?

Dacă un salariat absentează, angajatorul trebuie să îl convoace la cercetare disciplinară pentru a stabili dacă absențele sunt nemotivate, iar această cercetare durează mai mult de 3 zile lucrătoare. Cu excepția situației în care salariatul se prezintă în cele 3 zile lucrătoare și recunoaște că a absentat nemotivat, angajatorului îi este imposibil să respecte termenul de 3 zile lucrătoare pentru înregistrarea suspendării absențelor nemotivate.

absențe
nemotivate

Mai mult, salariatul poate prezenta dovezi în cadrul cercetării disciplinare din care să rezulte că a absentat motivat, cum ar fi un certificat medical. În aceste condiții, suspendarea din registrul general de evidență a salariaților trebuie să fie anulată.

RECOMANDARE

Înregistrați suspendarea contractului individual de muncă în termenul de 3 zile lucrătoare, dar nu înregistrați încetarea suspendării întrucât, după ce ați încetat o suspendare, aceasta nu mai poate fi anulată.

Astfel, dacă nu ați înregistrat încetarea suspendării, dacă salariatul justifică absențele, se poate anula suspendarea.

13. Cazuri de absențe care nu se înregistrează în ReviSal



a) Absențe pentru a depune mărturie în cadrul unui proces

Conform art. 273. alin (2) din Codul de procedură penală, martorul, expertul și interpretul care sunt salariați au dreptul și la venitul de la locul de muncă, pe durata lipsei de la serviciu, pricinuite de chemarea la organul de urmărire penală sau la instanța de judecată. Astfel, dacă un salariat este martor, expert sau interpret într-un litigiu penal, angajatorul are obligația să îl plătească în perioada în care lipsește de la serviciu, iar lipsa se datorează chemării la organul de urmărire penală sau la instanța de judecată.

Contractul individual de muncă nu se suspendă și nu se înregistrează în ReviSal.

b) Absențe determinate de starea de graviditate

– Conform art. 13 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, în baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

graviditate

De acest drept beneficiază salariațele gravide care anunță în scris angajatorul asupra stării lor fiziologice și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare.

– Conform art. 15 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

Contractul individual de muncă nu se suspendă și nu se înregistrează în ReviSal.

c) Absențe în cazul salariatelor care alăptează

Conform art. 17 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

pauze de alăptare

La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic. Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului. Contractul individual de muncă nu se suspendă și nu se înregistrează în ReviSal.

d) Timp liber în cazul adopției

adopție

Conform art. 54 alin. (1) din Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției, angajatorii au obligația de a acorda salariatului sau, după caz, salariaților soț și soție care adoptă timp liber pentru efectuarea evaluărilor impuse de obținerea atestatului și realizarea potrivirii practice, fără diminuarea drepturilor salariale, în limita a maximum 40 de ore pe an.

Contractul individual de muncă nu se suspendă și nu se înregistrează în ReviSal.

Declarația 100 este reglementată de Ordinul nr. 587/2016 pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor utilizate pentru declararea impozitelor și taxelor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reținere la sursă.

reglementare

Prin O.U.G. nr. 60/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicată în Monitorul Oficial nr. 648 din 7 august 2017, a fost eliminată posibilitatea persoanelor juridice de a opta pentru achiziționarea de produse sau servicii de la unitățile protejate autorizate începând cu 1 septembrie 2017.

modificare

Singura posibilitate a rămas plata lunară către bugetul de stat a unei sume reprezentând salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap.

De asemenea, s-a majorat valoarea contribuției de la 50% la 100% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care angajatorii nu au angajat persoane cu handicap.

II. Declararea veniturilor extra-salariale

Veniturile extra-salariale se declară în formularul (212) „Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice”.

1. Baza legală

- Ordinul Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 888/2018 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului (212) „Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice”, publicat în Monitorul Oficial nr. 279 din 29 martie 2018;
- Codul fiscal.

2. Venituri care se declară în formularul 212

Formularul 212 înlocuiește următoarele declarații: 200, 201, 220, 221, 600, 604, 605.

Formularul 212 se depune de către persoanele care au obligația depunerii potrivit Codului fiscal ca urmare a realizării următoarelor tipuri de venituri:

- venituri din activități independente;
- venituri din drepturi de proprietate intelectuală;
- venituri din cedarea folosinței bunurilor;
- venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură;
- venituri din investiții;
- venituri din alte surse.

3. Declararea veniturilor din drepturi de proprietate intelectuală

Persoanele care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală au obligația să depună formularul 112 dacă obțin venituri totale de cel puțin 12 salarii de bază minime la mai mulți plătitori, însă la niciunul dintre el nu realizează venituri la acest nivel.

Persoanele care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală nu au obligația depunerii formularului 212 dacă:

- realizează venituri în cuantum de cel puțin 12 salarii de bază minime brute pe țară la cel puțin un plătitor. În această situație, plătitorul declară impozitul pe venit și contribuțiile sociale în formularul 112.

Dacă sunt mai mulți plătitori la care o persoană realizează venituri din drepturi de autor în cuantum de cel puțin 12 salarii de bază minime brute pe țară, prin contractul de drepturi de proprietate intelectuală va fi desemnat plătitorul care declară contribuțiile sociale în formularul 112.

- au calitatea de pensionar;
- au calitatea de salariat;
- nu realizează venituri anuale în cuantum de cel puțin 12 salarii de bază minime.

Plătitorii veniturilor din drepturi de proprietate intelectuală declară veniturile în formularul 112.

Exemplul 1

- Doamna A.M. încheie două contracte de drepturi de autor după cum urmează:
- – primul contract cu beneficiarul X, de la care obține un venit anual de 25.000 lei;
- – al doilea contract cu beneficiarul Z, de la care obține un venit anual de 10.000.
- Doamna A.M. nu are calitatea de salariat sau pensionar. Doamna A.M. nu depune formularul 212. Beneficiarul X declară contribuțiile sociale datorate de doamna A.M. în formularul 112 alături de impozitul pe venit.

Exemplul 2

- Domnul V.P. încheie două contracte de drepturi de autor după cum urmează:
- – primul contract de drepturi de autor cu beneficiarul A, de la care obține un venit anual de 50.000 lei;
- – al doilea contract de drepturi de autor cu beneficiarul B, de la care obține un venit anual de 30.000 lei.
- Domnul V.P. nu are calitatea de salariat sau pensionar. Domnul V.P. trebuie să aleagă unul din cei doi beneficiari care să fie plătitorul contribuțiilor sociale. Plătitorul ales va declara contribuțiile sociale alături de impozitul pe venit în formularul 112. Domnul V.P. nu depune formularul 212.

Exemplul 3

- Domnul B.I. încheie un contract de drepturi de autor cu un beneficiar M. Domnul B.I. obține și venituri din salarii. În acest caz, domnul B.I. nu depune formularul 212 indiferent de nivelul veniturilor din drepturi de autor. Beneficiarul M declară impozitul pe venit în formularul 112..

Exemplul 4

- Domnul P.I. încheie un contract de drepturi de autor cu un beneficiar D. Domnul P.I. este pensionar. În acest caz, domnul P.I. nu depune formularul 212 indiferent de nivelul veniturilor din drepturi de autor. Beneficiarul D declară impozitul pe venit în formularul 100.

Exemplul 5

- Domnul N.V. încheie trei contracte de drepturi de autor după cum urmează:
- – primul contract cu beneficiarul A, de la care obține un venit anual de 15.000 lei;
- – al doilea contract cu beneficiarul B, de la care obține un venit anual de 5.000 lei;
- – cel de al treilea contract cu beneficiarul C, de la care obține un venit anual de 10.000 lei.
- Astfel, domnul N.V. realizează venituri anuale mai mari de 12 salarii de bază minime brute pe țară, însă acest nivel al veniturilor nu este atins la niciunul dintre plătitori (la fiecare plătitor realizează mai puțin de 12 salarii de bază minime brute pe țară, dar totalitatea veniturilor realizate la toți plătitorii depășește această limită). Domnul N.V. nu are calitatea de pensionar sau salariat. În acest caz, domnul N.V. declară veniturile din drepturi de autor în formularul 212.
- Fiecare dintre cei trei plătitori declară impozitul pe venit în formularul 112.

Exemplul 6

- Doamna A.T. încheie patru contracte de drepturi de autor după cum urmează:
- – primul contract cu beneficiarul A, de la care obține un venit anual de 5.000 lei;
- – al doilea contract cu beneficiarul B, de la care obține un venit anual de 4.000 lei;
- – cel de al treilea contract cu beneficiarul C, de la care obține un venit anual de 7.000 lei;
- – cel de al patrulea contract cu beneficiarul D, de la care obține un venit anual de 2.000 lei.
- Doamna A.T. nu obține în total venituri anuale din drepturi de autor de cel puțin 12 salarii de bază minime brute pe țară (22.800 lei), astfel încât nu are obligația depunerii formularului 212.
- Fiecare dintre cei patru plătitori declară impozitul pe venit în formularul 112.

4. Depunerea formularului 212

Formularul 212 se depune până la data de 15 martie inclusiv a fiecărui an. În cazul persoanelor care încep activitatea în cursul anului, formularul 212 se depune în termen de 30 de zile de la începerea activității.

Prin excepție, în anul 2018, formularul 212 se depune până la data de 15 iulie 2018.

Declarația se depune până la data de 15 iulie 2018, inclusiv, de către persoanele fizice care au obligația:

- declarării veniturilor realizate din România sau/și din străinătate în anul 2017;
- declarării impozitului pe venitul estimat/norma de venit a se realiza din România în anul 2018;
- declarării venitului estimat pentru încadrarea ca plătitor de contribuții sociale și, după caz, a declarării contribuțiilor sociale datorate în anul fiscal 2018.

Formularul 212 se depune la:

- organul fiscal central în a cărui rază teritorială contribuabilul are adresa unde își are domiciliul, potrivit legii, sau adresa unde locuiește efectiv, în cazul în care aceasta este diferită de domiciliu, pentru persoanele fizice care au domiciliul fiscal în România;
- organul fiscal central competent, potrivit legii, pentru administrarea contribuabililor persoane fizice, fără domiciliu fiscal în România.

Declarația se depune, împreună cu anexele completate, astfel:

a) în format hârtie, direct la registratura organului fiscal sau prin poștă, prin scrisoare recomandată, cu confirmare de primire. Declarația se pune gratuit la dispoziția contribuabilului.

Data depunerii declarației în format hârtie este data înregistrării acesteia la organul fiscal sau data depunerii la poștă, după caz.

b) prin mijloace electronice de transmitere la distanță, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, respectiv:

- prin intermediul serviciului „Spațiul privat virtual” (SPV);
- pe site-ul e-guvernare.ro, cu semnătură electronică calificată.

5. Rectificarea formularului 212

Formularul 212 privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice poate fi corectată din proprie inițiativă, ori de câte ori informațiile actuale nu corespund celor din declarația depusă anterior, prin depunerea unei declarații rectificative.

Formularul 212 se poate rectifica pentru:

- corectarea impozitului pe venit, precum și a contribuțiilor sociale datorate de persoanele fizice;
- modificarea datelor de identificare a persoanei fizice;
- modificarea unor date referitoare la categoria/sursa veniturilor sau a nivelului acestora, potrivit legii;
- modificarea unor date referitoare la contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate estimate pe anul 2018;
- corectarea altor informații prevăzute de formular.

Persoanele fizice pot rectifica venitul estimat până la termenul de plată a impozitului datorat, respectiv până la data de 15 martie a anului următor celui de impunere.

Declarația rectificativă se întocmește pe același formular, bifându-se cu X căsuțele aflate pe prima pagină a formularului (capitolul I „Date privind veniturile realizate în anul 2017” și/sau capitolul II „Date privind impozitul pe veniturile estimate/norma de venit a se realiza în România și contribuțiile sociale datorate în anul 2018”, după caz).

ATENȚIE!

Declarația rectificativă se completează înscriindu-se toate datele și informațiile prevăzute în capitolul supus rectificării, inclusiv cele care nu diferă față de declarația inițială.

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.

Suspendarea se înregistrează în Revisal cel târziu în ziua anterioară datei suspendării.

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

Se înregistrează în Revisal și încetarea suspendării, cu cel puțin o zi anterior încetării suspendării.

Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariților, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017, prevede că termenul în care se înregistrează suspendarea și încetarea suspendării se transmite cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării, cu excepția situației absențelor nemotivate, când transmiterea în registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării.

Înregistrarea suspendării cauzate de absențe nemotivate în numai 3 zile de la producerea lor creează dificultăți practice fără soluție. Nu se poate cunoaște într-un interval atât de scurt caracterul nemotivat al absențelor, mai ales că, dacă salariatul este în incapacitate temporară de muncă, el va putea prezenta certificatul medical abia luna viitoare (*a se vedea și tema R 40*).

- reducerea programului de lucru cu o oră față de durata normală a zilei de muncă;
- acordarea unui spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază;



În situația în care, în contractul individual de muncă și/sau în contractul colectiv de muncă aplicabil s-a stabilit un alt spor mai avantajos pentru salariat, se va acorda sporul mai avantajos.

ATENȚIE!

Dacă salariatul prestează activitate noaptea, dar nu este salariat de noapte, nu există obligația legală de a compensa munca prestată noaptea.

Nimic nu se opune însă ca în sectorul privat, în contractul individual de muncă și/sau în contractul colectiv de muncă aplicabil să se prevadă compensarea muncii de noapte chiar dacă salariatul nu este salariat de noapte.

Exemple

1. Un salariat prestează activitate de două ori pe lună, 2 ore în data de 18 februarie și o oră în data de 25 februarie între orele 22,00 și 00,00.
Întrucât potrivit definiției, salariatul nu este salariat de noapte, angajatorul nu are obligația compensării muncii de noapte.
2. Un salariat prestează activitate de 4 ore în fiecare noapte din timpul său zilnic de lucru.
Angajatorul are obligația să compenseze munca de noapte întrucât salariatul este un salariat de noapte conform definiției (prestează activitate în perioada de noapte mai mult de 3 ore din timpul său zilnic de lucru).

În cazul salariaților care efectuează activități mobile de transport rutier este necesar ca aceștia să presteze activitate o perioadă de cel puțin 4 ore, cuprinsă între orele 00,00 și 07,00. Astfel, în cazul acestor salariați, munca de noapte va fi compensată dacă este prestată cel puțin 4 ore în intervalul cuprins între orele 00,00 și 07,00.

lucrătorii
mobili

b) Obligația de a înregistra sporul de noapte în registrul general de evidență a salariaților

Conform art. 3 alin. (2) lit. h) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, în registrul general de evidență a salariaților se înregistrează salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă.

REVISAL

În consecință, sporul pentru munca de noapte va fi înregistrat în registrul general de evidență a salariaților dacă a fost prevăzut în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă, în sumă fixă sau în procent, în funcție de cum este prevăzut.

Din contră, dacă sporul de noapte nu este prevăzut în contractul individual de muncă sau în contractual colectiv de muncă, nu se va înregistra în registrul general de evidență a salariaților.

Exemplu

- Dacă sporul pentru munca de noapte este stabilit în contractul individual de muncă în procent, pentru înregistrarea în registrul general de evidență a salariaților veți proceda în felul următor:
- – deschideți aplicația registrului general de evidență a salariaților;
- – din câmpul „Contracte” accesați „Modificare”;
- – selectați salariatul căruia doriți să îi adăugați sporul de noapte;
- – treceți de pagina „Contract” și „Date generale” accesând „Continuare” din partea dreapta jos.
- – selectați „Adăugare Spor”;
- – din lista sporurilor selectați „Spor de noapte”;
- – bifați „Procent”;
- – completați procentul sporului;
- – accesați „Continuare”;
- – completați „Data de la care produce efecte înregistrarea”;
- – salvați.



Modificarea sporului de noapte se înregistrează în ReviSal în termen de 20 de zile lucrătoare de la modificare. Actul adițional se încheie anterior apariției modificării.

De exemplu, dacă sporul de vechime se modifică începând cu data de 1 iulie 2018, actul adițional trebuie să fie încheiat până la data de 30 iunie 2018, iar înregistrarea în ReviSal se va realiza în termen de 20 de zile lucrătoare socotite de la data de 1 iulie 2018.

c) Obligația privind examenul medical

Conform art. 127 alin. (1) din Codul muncii, salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 125 alin. (2) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic.

Examenul medical gratuit se realizează potrivit Hotărârii Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor.

Pe fond, scopul consultației de medicină a muncii și al examenelor suplimentare îl constituie:

- depistarea precoce a tulburărilor de adaptare la munca de noapte;
- depistarea patologiilor incipiente care pot fi agravate de munca de noapte și a contraindicațiilor pentru aceasta;
- decizia de aptitudine referitoare la munca de noapte (împreună cu eventuale recomandări);
- informarea salariatului cu privire la riscurile asupra sănătății și oferirea acestuia de
- recomandări pentru ameliorarea calității vieții și prevenirea riscurilor;
- efectuarea de recomandări către angajator pentru organizarea muncii.

scopul
consultației
medicale

contraindicații

Contraindicațiile pentru munca de noapte prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 sunt: