

INFO

Codul muncii

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

octombrie-noiembrie 2017

Noutăți legislative

Modificările aduse de O.U.G. nr. 82/2017

Modificările aduse de O.U.G. nr. 82/2017 sunt modificările unui guvern disperat care nu știe de unde să mai facă rost de bani. Această disperare aduce modificări la modificări, eșalonate pe toată durata anului 2018 astfel:

1. Începând cu data de 1 ianuarie 2018, cota de contribuție la fondul de pensii administrate privat este de 3,75%, și nu de 6%, așa cum a fost reglementat prin O.U.G. nr. 9/2017 (*art. 43 alin. (3) din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 482 din 18 iulie 2007*).

2. Începând cu drepturile lunii ianuarie 2018, quantumul indemnizației lunare pentru concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor este de 85% din media veniturilor nete

realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului. Quantumul minim al indemnizației lunare nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referință, iar quantumul maxim al acesteia nu poate depăși valoarea de 8.500 lei. Valoarea indicatorului social de referință este cea prevăzută la art. 33¹ din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Quantumul indemnizației lunare se majorează cu suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referință pentru fiecare copil născut dintr-o sarcină gemelară, de tripleți sau multipleți, începând cu al doilea copil provenit

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

SUMAR

- Modificările aduse de O.U.G. nr. 82/2017
- Neconstituționalitatea O.U.G. nr. 79/2017
- Declarația salariaților în cazul cumulului de funcții la contractele cu timp parțial
- Chestiuni de procedură – acțiunea introdusă prin e-mail/fax, în ultima zi a termenului ce se socotește pe zile, după ora la care activitatea încetează la instanță, este socotită a fi făcută în termen.

dintr-o astfel de naștere. Pe perioada suprapunerii situațiilor cuantumul indemnizației lunare se majorează cu suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referință, pentru fiecare dintre copii, începând cu cel de-al doilea (art. 2 alin. (2), art. 2 alin. (2¹) și art. 5 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 830 din 10 decembrie 2010, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011).

3. Începând cu data de 1 ianuarie 2018, cota de contribuție individuală la bugetul de stat este egală cu cota de contribuție de asigurări sociale prevăzută la art. 138 lit. a) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

Termenele de declarare și de plată a sumelor reprezentând contribuțiile individuale la bugetul de stat sunt cele prevăzute de legislația fiscală pentru declararea și plata contribuțiilor de asigurări sociale (art. 31 din Legea nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 556 din 27 iulie 2015, cu modificările și completările ulterioare).

4. În perioada 20 noiembrie – 20 decembrie 2017, în unitățile în care nu există încheiat contract/acord colectiv de muncă, inițierea negocierii colective este obligatorie, negocierea colectivă a actelor adiționale la contractele și acordurile colective de muncă în vigoare, pentru punerea în aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal.

În unitățile în care nu există sindicat reprezentativ afiliat la o federație reprezentativă la sectorul de activitate, la negocierea contractelor/acordurilor colective de muncă sau a actelor adiționale, după caz, pot participa reprezentanți ai federației sindicale, în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanții salariaților.

Iar în unitățile în care nu există sindicat la negocierea contractelor/acordurilor colective de muncă sau a actelor adiționale, după caz, pot participa reprezentanții salariaților împreună cu un reprezentant al unei federații reprezentative la sectorul de activitate sau a unei confederații sindicale reprezentative la nivel național, la invitația reprezentanților salariaților (art. 129 alin. (1), art. 129 alin. (3) și (5), art. 135 alin. (1) lit. a) și lit. b) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial nr. 625 din 31 august 2012).

5. Începând cu data de 1 iulie 2018, valoarea punctului de pensie se majorează cu 10% și este de 1.100 lei (art. 102 alin. (2) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial nr. 852 din 20 decembrie 2010).

6. În perioada 1 iulie – 31 decembrie 2018, nivelul indemnizației sociale pentru pensionari este de 640 lei (art. 1 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 6/2009 privind instituirea pensiei sociale minime garantate, aprobată prin Legea nr. 196/2009, cu modificările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial nr. 107 din 23 februarie 2009).

7. La data de 1 februarie 2019 încetează de drept:

a) drepturile de ajutor social stabilite în baza Legii nr. 416/2001, cu modificările și completările ulterioare;

b) drepturile de alocație pentru susținerea familiei stabilite în baza Legii nr. 277/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

c) drepturile de ajutor pentru încălzire stabilite în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 70/2011, aprobată prin Legea nr. 92/2012, cu modificările și completările ulterioare.

Drepturile restante cu titlu de ajutor social stabilite în baza Legii nr. 416/2001, cu modificările și completările ulterioare, și de alocație pentru susținerea familiei stabilite în baza Legii nr. 277/2010, republicate, cu modificările și

completările ulterioare, se vor achita titularilor acestora odată cu plata primului drept de venit minim de incluziune.

Dacă, în termen de 60 zile de la plata prevăzută la alin. (2), în evidența agenției teritoriale pentru plăți și inspecție socială se înregistrează în continuare drepturi restante cu titlu de ajutor social sau alocație pentru susținerea familiei, titularul este obligat să solicite în scris agenției teritoriale pentru plăți și inspecție socială acordarea lor în termen de cel mult 30 de zile de la expirarea termenului de 60 de zile. După această dată, drepturile se prescriu.

În cazul beneficiarilor de ajutor social stabilit în baza Legii nr. 416/2001, cu modificările și completările ulterioare, cărora li s-a plătit asigu-

rarea obligatorie a locuinței în condițiile Legii nr. 260/2008, republicate, pentru care, la data intrării în vigoare a prezentei legi, reținerile din drept nu au acoperit suma integrală, aceasta se recuperează din drepturile de venit minim de incluziune acordate în baza prezentei legi. Beneficiarii de ajutor social care nu au îndeplinit condițiile de acordare a venitului minim de incluziune au obligația de a achita agenției teritoriale diferența rămasă (*art. 95 din Legea nr. 196/2016 privind venitul minim de incluziune, publicată în Monitorul Oficial nr. 882 din 3 noiembrie 2016*).

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82 din 8 noiembrie 2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 902 din 16 noiembrie 2017)

Declarația salariaților în cazul cumulului de funcții la contractele cu timp parțial

Prin Ordinul nr. 2.343/2017 a fost aprobată procedura ce se aplică în cazul salariaților care realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu nivelul salariului minim brut pe țară în vigoare în luna în care au fost realizate, conform art. 140 alin. (3) lit. e) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare Codul fiscal, pentru care angajatorii sau persoanele asimilate acestora datorează contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate la nivelul venitului brut lunar realizat efectiv, și nu la nivelul salariului minim brut pe țară, garantat în plată, corespunzător numărului zilelor lucrătoare din lună în care contractul a fost activ.

Salariații aflați în situația prevăzută la art. 140 alin. (3) lit. e) din Codul fiscal au obligația să depună la fiecare angajator sau persoane asimilate acestuia o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că veniturile

lunare brute cumulate, realizate din salarii și asimilate salariilor în baza mai multor contracte individuale de muncă, sunt cel puțin egale cu salariul minim brut pe țară garantat în plată.

Prin excepție, în cazul în care la unul dintre angajatori salariații realizează un venit brut lunar, corespunzător numărului de zile lucrate în lună, cel puțin egal cu salariul minim brut pe țară garantat în plată, aceștia nu au obligația depunerii declarației pe propria răspundere la angajatorul respectiv.

Declarația pe propria răspundere se depune lunar, pe perioada în care salariatul se află în situația cumulului, până la data de 5 a lunii următoare celei pentru care se constituie drepturile salariale.

În vederea completării declarației pe propria răspundere până la termenul stabilit pentru depunerea acesteia, fiecare angajator eliberează salariatului, la cerere, un document din care să rezulte venitul brut lunar realizat.

În cazul în care salariații nu depun declarația pe propria răspundere, fiecare angajator sau

persoană asimilată angajatorului stabilește baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale și al contribuției de asigurări sociale de sănătate la nivelul salariului minim brut pe țară corespunzător numărului zilelor lucrătoare din lună în care contractul a fost activ, dacă venitul brut realizat se situează sub nivelul salariului lunar minim brut.

Salariatul cumulează veniturile brute lunare realizate din salarii și asimilate salariilor, iar suma rezultată o compară cu nivelul salariului minim brut pe țară în vigoare în luna pentru care se datorează contribuțiile sociale.

În scopul aplicării acestei proceduri, prin perioada în care contractul individual de muncă este activ se înțelege perioada în care contractul individual de muncă nu este suspendat potrivit Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicate, cu modificările și completările ulterioare.

În cazul în care, în cursul lunii, contractul individual de muncă este activ pentru o fracțiune din lună, nivelul salariului minim brut pe țară aferent zilelor lucrate din lună se stabilește

după cum urmează: (Salariul minim brut pe țară / Numărul de zile lucrătoare în lună) x Numărul de zile lucrate în lună.

Declarația pe propria răspundere constituie document justificativ pentru fiecare angajator în vederea stabilirii bazei de calcul al contribuției de asigurări sociale și al contribuției de asigurări sociale de sănătate datorate în conformitate cu prevederile art. 140 alin. (1) din Codul fiscal, pe perioada în care salariatul se află în situația prevăzută la lit. e) a alin. (3) al aceluiași articol.

Angajatorul are obligația de a înregistra și de a ține evidența acestor declarații, în vederea încadrării salariatului în situația reglementată la art. 140 alin. (3) lit. e) din Codul fiscal.

Declarația pe propria răspundere cuprinde în mod obligatoriu datele de identificare ale salariatului, precum și informații referitoare la încadrarea salariatului în situația prevăzută la art. 140 alin. (3) lit. e) din Codul fiscal.

Modelul declarației pe propria răspundere este următorul:

DECLARAȚIE

Sub sancțiunile aplicate faptei de fals în declarații prevăzute de Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare,

subsemnatul/subsemnata domiciliat(ă) în
str. nr., bl., sc., ap., județul/sectorul
....., legitimat(ă) cu B.I./C.I. seria nr., CNP

declar pe propria răspundere următoarele:

În cursul lunii am realizat venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul minim brut pe țară.

Data

.....

Semnătura

.....

(Ordin al ministrului finanțelor publice nr. 2.343 din 31 august 2017 privind procedura de aplicare a prevederilor art. 140 alin. (3) lit. e) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicat în Monitorul Oficial nr. 717 din 5 septembrie 2017)

Chestiuni de procedură – acțiunea introdusă prin e-mail/fax, în ultima zi a termenului ce se socotește pe zile, după ora la care activitatea încetează la instanță, este socotită a fi făcută în termen

Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a luat în examinare sesizarea formulată de Curtea de Apel București – Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale privind dezlegarea modului de interpretare a dispozițiilor art. 182 și art. 183 din Codul de procedură civilă, în sensul de a se stabili dacă acțiunea introdusă prin e-mail/fax, în ultima zi a termenului ce se socotește pe zile, după ora la care activitatea încetează la instanță, este socotită a fi făcută în termen.

Legea permite ca, în cazul în care un act de procedură nu a fost depus la instanță de parte personal sau prin reprezentant ori nu a fost transmis instanței prin poștă, curier, fax sau scanat și transmis prin poșta electronică ori prin înscris în formă electronică, până la ora la care activitatea instanței încetează în mod legal, astfel că nu a fost înregistrat și nu a primit dată certă prin aplicarea ștampilei de intrare, în conformitate cu prevederile art. 199 din Codul de procedură civilă, să fie socotit depus înăuntrul termenului prevăzut de lege, dacă a fost depus prin scrisoare recomandată la oficiul poștal sau depus la un serviciu de curierat rapid ori la un serviciu specializat de comunicare, cu condiția de a fi depus până la ora 24,00 a ultimei zile a termenului prevăzut de lege.

Cu alte cuvinte, fiind o derogare de la regula înscrisă în art. 182 alin. (2) din Codul de procedură civilă, numai actul de procedură depus prin scrisoare recomandată la oficiul poștal sau depus la un serviciu de curierat rapid ori la un serviciu specializat de comunicare, cu condiția de a fi depus până la ora 24,00 a ultimei zile a termenului prevăzut de lege, este prezumat de lege ca socotit a fi făcut în termen, nu și cazul comunicării prin fax sau e-mail, care, nefiind în mod expres menționat în cuprinsul art. 183, nu poate fi extins pe cale de interpretare.

Toate actele depuse prin fax sau e-mail după ora încheierii programului de lucru al instanței

sunt înregistrate a doua zi, fiind considerate depuse la data înregistrării, în conformitate cu prevederile art. 199 din Codul de procedură civilă.

Așadar, în situațiile supuse analizei, ceea ce produce consecințe juridice cu privire la depunerea în termen a unui act de procedură este data înregistrării înscrisului la instanță, care trebuie efectuată în interiorul termenului procedural, iar nu data trimiterii actului prin poștă electronică sau prin fax, chiar și după închiderea activității instanței.

Pentru aceste considerente, în temeiul art. 521 cu referire la art. 519 din Codul de procedură civilă, Înalta Curte de Casație și Justiție admite 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 și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 182 și art. 183 din Codul de 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.

Obligatorie, potrivit dispozițiilor art. 521 alin. (3) din Codul de procedură civilă.

Pronunțată în ședință publică astăzi, 15 mai 2017.

(Decizie a Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 34 din 15 mai 2017 referitoare la dezlegarea modului de interpretare a dispozițiilor art. 182 și art. 183 din Codul de procedură civilă, în sensul de a se stabili dacă acțiunea introdusă prin e-mail/fax, în ultima zi a termenului ce se socotește pe zile, după ora la care activitatea încetează la instanță, este socotită a fi făcută în termen, publicată în Monitorul Oficial nr. 803 din 11 octombrie 2017)

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 79/2017 se instituie în sarcina salariaților obligația de a plăti contribuția la pensii și contribuția la sistemul de asigurări sociale de sănătate la o bază de calcul egală cu salariul de bază minim brut pe țară chiar dacă venitul brut al salariatului se situează sub acest nivel.

Totodată, actul normativ exclude angajatorii din categoria contribuabililor la sistemul de pensii public și la sistemul de asigurări sociale de sănătate.

Art. 56 alin. (2) din Constituția României mai sus citat instituie principiul așezării juste a sarcinilor fiscale.

Din jurisprudența Curții Constituționale referitoare la acest principiu cităm următoarele decizii:

1. **Decizia de admitere nr. 6/25.02.1993, publicată în Monitorul Oficial nr. 61/25.03.1993, privind majorarea impozitului pe venitul unei anumite categorii de funcționari publici**
2. **Decizia de admitere nr. 176/06.05.2003, publicată în M.Of. nr. 400/09.06.2010, privind taxa suplimentară impusă instituțiilor private de învățământ**
3. **Decizia de admitere nr. 1394/26.10.2010, publicată în Monitorul Oficial nr. 863/23.12.2010, privind contribuția minimă datorată conform art. 257 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 95/2006.**

Măsurile dispuse prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 79/2017 discriminează salariații întrucât cea mai mare pondere a contribuțiilor de asigurări sociale și contribuțiilor de asigurări sociale de sănătate a fost stabilită în sarcina acestora.

Astfel, în timp ce salariații sunt obligați să plătească contribuție la sistemul de sănătate la o bază de calcul reprezentând veniturile brute de

care beneficiază, dar nu mai puțin de salariul de bază minim brut pe țară, persoanele fizice autorizate plătesc această contribuție la salariul de bază minim brut pe țară, și nu la veniturile pe care le realizează.

Mai mult, potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017, salariații cu timp parțial vor datora contribuții sociale la salariul de bază minim brut pe țară chiar dacă veniturile brute lunare se situează sub acest nivel. Salariații cu timp parțial pot ajunge astfel să contribuie mai mult decât primesc ca plată a muncii lor.

Dacă o persoană fizică autorizată realizează venituri sub nivelul salariului de bază minim brut pe țară, nu datorează contribuție la sistemul asigurărilor sociale de sănătate.

În schimb, dacă un salariat realizează venituri sub nivelul salariului de bază minim pe țară, datorează contribuție la sistemul asigurărilor sociale de sănătate la nivelul salariului de bază minim pe țară.

În aceste condiții, sistemul de sănătate va fi susținut în cea mai mare parte prin contribuția salariaților, aceștia fiind obligați să susțină prin contribuția lor categoriile de asigurați fără plata contribuției, ceea ce încalcă principiul așezării juste a sarcinilor fiscale.

Având în vedere cele de mai sus, considerăm că se impune ca, în conformitate cu dispozițiile art. 146 lit. d) din Constituția României și ale art. 13 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului, să sesizați Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate referitoare la prevederile pct. 1 și pct. 42 – 91 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 79 din 8 noiembrie 2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 79 din 8 noiembrie 2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 885 din 10 noiembrie 2017)

Uneori, deși o persoană desfășoară activitate cu caracter de muncă dependentă în beneficiul altei persoane, legea exclude expres încheierea unui contract de muncă.

Exemplu

- ● *Zilierii desfășoară o activitate dependentă, potrivit Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilier, republicată în Monitorul Oficial nr. 947 din 22 decembrie 2015. Ei nu au contract de muncă.*
- ● *Tot astfel, avocații salariați în interiorul profesiei prestează activitate în temeiul unui contract care nu este contract de muncă.*
- ● *Administratorii societăților pe acțiuni nu pot încheia contracte de muncă, ci doar contracte de mandat, în temeiul Legii nr. 31/1990.*
- ● *Voluntarii își desfășoară activitatea în temeiul unui contract de voluntariat, încheiat în condițiile Legii nr. 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România, publicată în Monitorul Oficial nr. 469 din 26 iunie 2014.*

2. Părțile contractului de muncă

Dacă ați optat pentru angajarea de personal printr-un raport de muncă dependentă, aveți calitatea de angajator.

Potrivit Codului muncii (art. 14), **angajatorul este persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă.**

a) Angajatorul persoană juridică

Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice.

Exemplu

- *Pot avea calitatea de angajator: societățile; regiile autonome; societățile bancare; societățile agricole; societățile de asigurări; instituțiile publice; asociațiile și fundațiile; sindicatele; partidele politice etc.*

Dimpotrivă, nu poate avea calitatea de angajator o grupare de persoane fără personalitate juridică.

Exemplu

- *Nu ar putea avea calitatea de angajator o societate civilă sau un punct de lucru deschise ca sediu secundar al unei societăți comerciale și care nu a primit mandat din partea persoanei juridice pentru încheierea de contracte de muncă.*

Competența încheierii de contracte de muncă poate fi însă delegată de către societatea-mamă.

ATENȚIE!

Ori de câte ori legea face referire la numărul de salariați, impunând anumite obligații pentru angajatorii care au încadrat peste un anumit număr de salariați, se va lua în calcul totalitatea persoanelor încadrate în unitatea – persoană juridică, nu numai cei care lucrează în punctul de lucru respectiv sau la sucursala respectivă.

Exemplu

- *– obligația de elaborare și aplicare a planurilor profesionale le revine numai angajatorilor care au peste 20 de salariați;*

- – angajatorii au obligația de a asigura, pe cheltuiala lor, participarea salariaților la programe de formare profesională o dată la 2 ani sau la 3 ani, în funcție de numărul de salariați din unitate;
- – se constituie în mod obligatoriu comitete de securitate și sănătate în muncă la angajatorii persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați;
- – dacă unitatea are mai puțin de 20 de salariați, o concediere nu poate avea caracter colectiv, indiferent de numărul salariaților concediați;
- – caracterul colectiv al unei concedieri este determinat în funcție de numărul total de salariați din unitate;
- – negocierea colectivă, la nivel de unitate, este obligatorie numai dacă sunt angajați peste 21 de salariați.

b) Angajatorul persoană fizică autorizată

Persoanele fizice autorizate pot avea calitatea de angajatori?

Iată evoluția reglementării:

1. Inițial, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008, publicată în Monitorul Oficial nr. 328 din 25 aprilie 2008, prevedea că o persoană fizică autorizată nu poate angaja cu contract de muncă terțe persoane pentru desfășurarea activității pentru care a fost autorizată.

2. Textul a fost modificat însă, în 2011. S-a prevăzut astfel că o persoană fizică autorizată poate angaja, în calitate de angajator, terțe persoane cu contract individual de muncă, încheiat în condițiile legii. Nicio restricție: nici în ceea ce privește sfera activităților, nici a numărului de salariați.

3. **Dar legiuitorul și-a schimbat din nou opțiunea:** potrivit Legii nr. 182/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 828 din 19 octombrie 2016, persoana fizică autorizată poate desfășura activitățile pentru care este autorizată, singură sau împreună cu cel mult 3 persoane, angajate de aceasta, în calitate de angajator, cu contract individual de muncă, încheiat și înregistrat în condițiile legii (art. 17 alin. (1)).

PFA

ATENȚIE!

În prezent, o persoană fizică autorizată poate avea salariați, dar nu mai mult de trei.

c) Angajatorul – întreprindere individuală

Întreprinderea individuală poate angaja cel mult 8 salariați, terțe persoane, cu contract individual de muncă încheiat și înregistrat în condițiile legii și poate stabili relații contractuale, în condițiile legii, cu orice persoane fizice și juridice, cu alte întreprinderi individuale, cu PFA sau întreprinderi familiale, pentru efectuarea unei activități economice, fără ca aceasta să îi schimbe statutul juridic dobândit potrivit prezentei secțiuni.

ATENȚIE!

O întreprindere individuală poate avea salariați, dar nu mai mult de opt.



Semnalăm faptul că, deși o întreprindere individuală poate angaja salariați, ea nu are personalitate juridică. Drept urmare, ea nu va putea nici răspunde penal, ca persoană juridică. În sensul acesta s-a pronunțat Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Hotărârea preliminară nr. 1/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 138 din 23 februarie 2016: întreprinderea individuală, formă de activitate economică organizată de întreprinzătorul

persoană fizică în temeiul dispozițiilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008, nu are calitatea de persoană juridică și, prin urmare, nu poate răspunde penal în condițiile prevăzute de art. 135 din Codul penal.



Întreprinderea individuală constituie o formă de activitate economică organizată în condițiile legii de persoana fizică titulară, iar nu o entitate de sine stătătoare.

d) Salariatul

Cealaltă parte a raportului de muncă este angajatul. El se numește **salariat** dacă prestează munca în temeiul unui contract individual de muncă. Pentru a avea calitatea de salariat, el va trebui să îndeplinească următoarele condiții:



- să fie o persoană fizică;
- să aibă cel puțin 16 ani. În mod excepțional, art. 13 alin. (2) din Codul muncii admite că se pot încheia contracte de muncă și cu persoane aflate între 15 și 16 ani, dar numai cu încuviințarea părinților.

În nicio împrejurare și în niciun temei legal nu poate fi angajată o persoană care are mai puțin de 15 ani.



De observat că încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă (art. 265 alin. (1) din Codul muncii);

- să nu fie pus sub interdicție judecătorească.

Interdicția judecătorească este o măsură luată de instanță față de persoana fizică lipsită de discernământ din cauza alienației sau debilității mintale, măsură care constă în lipsirea de capacitate de exercițiu urmată de instituirea tutelei.



Deși Codul muncii este general aplicabil tuturor salariaților, indiferent dacă activează în sectorul public sau în cel privat, o serie de legi speciale impun un regim juridic derogatoriu pentru salariații publici (bugetari).

salariați
bugetari

Principala deosebire dintre cele două categorii de lucrători provine din faptul că marja de libertate a salariaților bugetari în negocierea individuală și colectivă este mai îngustă decât în sectorul privat.

Legi speciale reglementează în detaliu regimul juridic al salariaților din sectorul public, începând cu salariul convenit pentru munca prestată și chiar cu condițiile de promovare, astfel încât, deși au deplina libertate a asocierii sindicale și a grevei, posibilitățile de dobândire de noi drepturi rămân limitate.

Putem spune că s-a dezvoltat o întreagă **legislație a muncii paralelă, aplicabilă strict în sectorul public.**

Exemplu

- O deosebire între regimul juridic al celor două categorii de salariați constă în aceea că, în cazul salariaților bugetari, angajarea se face în mod obligatoriu prin concurs, în timp ce în sectorul privat angajatorul este singurul în măsură să decidă modalitățile de selecție a candidaților.
- Concediul anual de odihnă, în cazul salariaților bugetari, se stabilește prin act normativ. Dimpotrivă, în cazul salariaților din sectorul privat, concediul de odihnă se negociază liber, fără a putea fi inferior celui prevăzut în contractul colectiv de muncă aplicabil sau, de lipsa acestuia, în lege.

efecte

- *Art. 74 alin. (5) din Codul muncii prevede că dispozițiile privitoare la concedierea colectivă nu se aplică salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice. Ca urmare, acești salariați nu vor beneficia de normele privind informarea și consultarea aplicabile salariaților concediați colectiv în sectorul privat.*
- *Salarizarea în sectorul privat se realizează pe baza negocierii individuale și colective, în timp ce în sectorul public se realizează pe baze normative.*

Semnalăm că funcționarii publici nu se supun legislației muncii, nu sunt salariați și, chiar și dacă își desfășoară activitatea „cot la cot” cu salariații în unele instituții publice, au un regim juridic complet distinct. Raportul lor de muncă nu are un temei contractual.

Cu privire la cel care prestează munca trebuie semnalată utilizarea, în diferite acte normative, a unor expresii specifice, care desemnează persoana care prestează munca.

Exemple

- *Legislația europeană și cea legată de asigurarea sănătății și securității în muncă folosește noțiunea de „lucrător”.*
- *Legislația aplicabilă instituțiilor publice utilizează noțiunea de „personal contractual” pentru a deosebi salariații de funcționarii publici (care nu lucrează în baza unui contract).*
- *Codul fiscal folosește denumirea de „beneficiar de venit” pentru a desemna persoana care prestează munca, indiferent dacă o face sau nu în temeiul unui raport de dependență.*
- *În funcție de particularitățile contractului de muncă, salariatul poartă denumirea de ucenic, salariat de noapte, salariat la domiciliu, tele-salariat, salariat cumulard, salariat temporar etc.*

3. Alegerea modalității de angajare

Surprinzător, distincția dintre munca dependentă și munca independentă nu o face legislația muncii, ci cea fiscală. Munca dependentă se definește prin excludere, ca fiind munca ce nu corespunde criteriilor definitorii pentru munca independentă, enumerate în Codul fiscal (*ne vom referi la aceste criterii în cele ce urmează, la pct. II*).

În realitate, diferența dintre raportul de muncă dependentă, întemeiat pe un contract individual de muncă și cel de muncă independentă, întemeiat, spre exemplu, pe o convenție civilă sau pe un contract de prestări servicii nu se oprește la aspectele de natură fiscală, ci privește numeroase alte aspecte ale raportului juridic.

Exemplu

- *Salariatul are dreptul la concediu de odihnă plătit, se supune unor reglementări privind durata timpului de lucru, beneficiază de plata orelor suplimentare, nu lucrează în mod obișnuit în zilele de week-end și sărbători legale, nu poate fi plătit sub salariul minim pe țară, răspunde pentru săvârșirea de abateri disciplinare, beneficiază de norme speciale în cazul răspunderii patrimoniale, are dreptul de a se sindicaliza și de a negocia contractul colectiv de muncă, poate face grevă, nu-și poate negocia drepturile sub limita minimă prevăzută de lege sau contract colectiv de muncă etc.*
- *Niciunul dintre aceste drepturi nu se regăsesc în cazul unei persoane care prestează muncă independentă.*

Un prestator de servicii se consideră că a negociat contractul încheiat de pe poziții de egalitate juridică cu beneficiarul muncii sale și pe astfel de poziții își desfășoară întreaga

2. Perioade în care nu se poate dispune concedierea

Potrivit art. 60 din Codul muncii, există anumite perioade ale raportului de muncă în care concedierea nu se poate dispune:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical, conform legii.

Problemă

Dacă salariatul nu prezintă un certificat medical, ci o simplă adeverință, concedierea va putea fi dispusă?

Răspuns

Practica judecătorească în materie este neunitară.

Într-o opinie se apreciază că dovada incapacității temporare de muncă se realizează numai în condițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005, potrivit căreia asigurării beneficiază de concedii și de indemnizații, în baza certificatului medical eliberat de medicul curant (art. 11). Așadar, sunt impuse unele reguli probatorii speciale ale incapacității de muncă.

Potrivit unei a doua opinii, orice act constatator semnat de medic (adeverință medicală) îi este opozabil angajatorului. Așadar, absențele salariatului nu sunt absențe neterminate, cercetarea nu poate continua, nu constituie abatere disciplinară etc.

În acest sens, instanțele judecătorești au decis că „neprezentarea unui certificat medical-tip are drept consecință neplata indemnizației reprezentând ajutorul de boală, dar aceasta nu poate duce la desfacerea contractului de muncă, atunci când se dovedește, prin orice mijloace de probă admise de lege, că persoana respectivă a suferit de o boală care a împiedicat-o să se prezinte la locul de muncă”.

opinia 1

opinia 2



RECOMANDARE

Apreciem că absențele pentru care se prezintă doar o adeverință medicală, iar nu un certificat medical, în înțelesul O.U.G. nr. 158/2005, sunt absențe motivate. Același regim juridic îl au absențele efectuate de un salariat bolnav, dar nu îndeplinește stagiul de cotizare pentru a beneficia de concediu medical. În această situație, medicul nu poate elibera certificat medical, dar poate să constate boala salariatului și necesitatea de repaus.

Ca urmare, chiar dacă salariatul nu prezintă certificat medical, ci o simplă adeverință, vă recomandăm să nu procedați la concedierea lui.

Cu alte cuvinte, faptul că certificatul medical nu este eliberat, de exemplu, de către medicul de familie, nu constituie un motiv suficient pentru neluarea acestuia în considerare. Instanțele au tendința să declare nelegale concedierile dispuse în perioada incapacității temporare de muncă, indiferent cum ar fi fost ea constatată, în afară de cazul în care se face proba clară că salariatul era, în fapt, capabil de muncă (de exemplu, lucra în altă parte sau se dovedește caracterul fals al certificatului medical).

Simplul anunț al stării de incapacitate de muncă nu trebuie neglijat de angajator întrucât este semnalul unei stări de fapt care îl împiedică să aplice măsura concedierii. Certificatul medical vizat de medicul de familie constituie ordin de plată pentru angajatori și trebuie prezentat până la data lichidării drepturilor salariale, pentru punerea în plată conform legii pensiilor și a drepturilor de asigurări sociale.

Prezentarea cu întârziere de către salariat a certificatului medical nu reprezintă o justificare viabilă în fața instanței judecătorești. În acest caz, legea apără persoana pentru simplul fapt că indiferent de voința sa ea nu poate presta activitatea la unitate. Pentru acest motiv, instanța va repune părțile în situația anterioară inclusiv prin anularea deciziei, reintegrare și plata de despăgubiri.

b) pe durata concediului pentru carantină declarată oficial;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

Pentru a beneficia de această măsură de protecție, salariată trebuie să îi notifice angajatorului starea de graviditate. Până când sarcina va deveni vizibilă, angajatorul va avea obligația de a păstra confidențialitatea acestei informații primite de la salariată. Așadar, concedierea pe orice temei este interzisă pe perioada stării de graviditate.

Dar, în art. 21 alin. (1) lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă se prevede interdicția concedierii exclusiv pentru motive care țin de starea de graviditate. Dat fiind faptul că Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 a intrat în vigoare după Codul muncii – Legea nr. 53/2003, unii autori apreciază că s-ar aplica cu prioritate și, deci, interdicția concedierii ar fi circumscrisă exclusiv la motivele legate de starea de graviditate.

contradicție

RECOMANDARE

În ceea ce ne privește, considerăm că trebuie evitată concedierea salariatelor gravide, indiferent de motiv. Altfel spus, de exemplu, chiar dacă salariată gravidă săvârșește o abatere disciplinară, acesteia i se va putea aplica orice sancțiune disciplinară, dar cu excepția concedierii.

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani.

Concediul pentru creșterea copilului se acordă, după caz, până la împlinirea de către acesta a vârstei de un an, de doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, a vârstei de 3 ani, cu respectarea prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului, astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 66/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 304 din 20 aprilie 2016.

Pe toată perioada acordării concediului de creștere a copilului, salariatul nu poate fi concediat. El nu poate fi concediat nici în perioada în care beneficiază de stimulentele de inserție. Interdicția de concediere **se extinde**, o singură dată, cu 6 luni după revenirea definitivă a salariatei/salariatului în unitate;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, cu modificările ulterioare, prevede încă un tip de concediu pe parcursul căruia nu este posibilă concedierea: **concediul de risc maternal.**



Concediul de risc maternal este concediul pe care poate să îl solicite o salariată gravidă, care a născut recent sau care alăptează în cazul în care angajatorul, ca urmare a evaluării riscurilor prezente la locul de muncă al salariatei, nu poate, din motive justificate în mod obiectiv, să dispună măsura modificării condițiilor și/sau programului de muncă al acesteia sau măsura repartizării ei la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa și/sau a fătului ori a copilului.

De asemenea, este interzisă concedierea pe perioada **concediului de acomodare**, prevăzut de Legea nr. 57/2016 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, precum și a altor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 283 din 14 aprilie 2016. Acest concediu de acomodare se acordă la cerere – persoanelor care adoptă un copil, are o durată de cel mult un an și include și perioada încredințării copilului în vederea adopției;

concediul
de acomodare

g) pe durata efectuării concediului de odihnă (art. 60 lit. h) din Codul muncii republicat).

Salariatul care se află în concediu de odihnă nu poate fi concediat pe parcursul acestuia. Îi veți putea desface însă contractul de muncă, după finalizarea concediului.

Exemplu:

- În perioada efectuării concediului de odihnă se poate ivi o cauză de concediere:
- – se constată o abatere gravă săvârșită înaintea intrării în concediu;
- – intervine o situație care să califice angajatul drept necorespunzător profesional sau
- – acesta devine inapt fizic/mental.
- În această situație se va da posibilitatea efectuării concediului de odihnă programat, cu
- prioritate față de alte drepturi, iar compensarea în bani a concediului de odihnă ne-
- efectuat va viza numai numărul de zile rămas pentru a doua tranșă a concediului de
- odihnă și proporțional cu timpul lucrat.

Semnalăm faptul că salariatul nu va putea fi convocat nici la cercetarea prealabilă cât timp se află în concediu de odihnă. Se va aștepta revenirea acestuia, realizându-se cercetarea disciplinară abia după întoarcere.

Aceasta nu mai atrage în prezent riscul pierderii termenului de 30 de zile prevăzut în art. 252 alin. (1) din Codul muncii, deoarece, potrivit Deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 16/2012, publicată în Monitorul Oficial nr. 817 din 5 decembrie 2012, termenul începe să curgă abia de la data finalizării cercetării prealabile.



h) concediul paternal

Interdicția concedierii pe parcursul concediului paternal este prevăzută în art. 10 alin. (6) lit. c) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial nr. 326 din 5 iunie 2013, modificată prin Legea nr. 229/2015.

3. Precizări privind interdicțiile la concediere

Anterior, au existat mai multe cauze de interdicție a concedierii, dar aceste texte au fost fie abrogate, fie declarate neconstituționale. Astfel, a fost abrogată prevederea care

interzicea concedierea pe perioada îndeplinirii serviciului militar, deoarece acest serviciu nu mai este obligatoriu.

neconstituționalitate De asemenea, prevederea potrivit căreia era interzisă concedierea pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical a fost declarată neconstituțională, prin Decizia Curții Constituționale nr. 814/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 950 din 22 decembrie 2015.

liderii de sindicat Persoanelor alese în organele de conducere ale sindicatului sunt în continuare protejate împotriva concedierii, dar o astfel de protecție funcționează exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfășurată – asigurată de prevederile art. 220 alin. (2) din Codul muncii – iar nu în ceea ce privește activitatea profesională, de bază, a angajatului, care sub acest aspect este într-o situație juridică identică cu ceilalți angajați.

Astfel, 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.

Concedierea liderului de sindicat poate interveni pentru orice motiv, atât timp cât nu este legat, nici măcar indirect, de desfășurarea activității sindicale.

ATENȚIE!

Chiar dacă salariatul se află într-una din perioadele în care desfacerea contractului este interzisă, concedierea lui va putea interveni ca urmare a reorganizării judiciare a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii (art. 60 alin. (2) din Codul muncii).

După încetarea situației în care desfacerea contractului era interzisă, salariatul va reveni la locul de muncă și va putea fi concediat pentru oricare dintre motivele prevăzute de lege.

Trebuie observat că **nu în toate situațiile de suspendare a contractului de muncă salariatul este protejat împotriva concedierii.**

Exemplu

- Absențele nemotivate pot constitui un caz de suspendare. La fel se întâmplă și în cazul
- arestului preventiv, a concediului plătit pentru formare profesională, în cazul în care sa-
- lariatul nu a participat efectiv la un curs de formare profesională. Cu toate că în aceste situ-
- ații contractul de muncă se suspendă, aceasta nu împiedică angajatorul să procedeze la con-
- cedierea salariatului dacă sunt îndeplinite celelalte condiții cerute de lege pentru aceasta.

ATENȚIE!

Aceste interdicții privesc exclusiv concedierea, nu și încetarea de drept. Codul muncii o spune expres: cauzele de încetare de drept prevalează în raport cu cele de suspendare.

Astfel, potrivit art. 49 alin. (5) și (6) din Codul muncii: „de fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului va interveni o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept va prevala. 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”.

10. Contestarea sancțiunii

În absența reglementării unei proceduri interne de soluționare amiabilă a plângerilor, sau după epuizarea acesteia, salariatul va putea contesta în instanță sancțiunea aplicată.

Procedura contestării este reglementată atât în Codul muncii, cât și în Legea dialogului social nr. 62/2011. Dintre acestea, va trebui să acordăm prioritate Legii dialogului social, ca fiind mai recentă. Totuși, în anumite privințe, după cum vom vedea, va trebui să ne bazuim în continuare pe dispozițiile Codului muncii, deoarece Legea dialogului social nu cuprinde reglementări.

a) Competența teritorială

Art. 210 din Legea dialogului social prevede că cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează instanței judecătorești în a cărei circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul.

Așadar, salariatul are opțiunea de a contesta sancțiunea disciplinară fie la instanța de la domiciliu, fie la cea de la locul de muncă.

b) Competența materială

Instanțele competente să judece acțiunea de contestare a unei sancțiuni disciplinare sunt tribunalele, cu apel la Curtea de Apel.

c) Termenul de introducere a acțiunii

Problema termenului este cea mai controversată. Art. 268 alin. (1) lit. b) din Codul muncii prevede că cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară. Tot astfel, art. 252 alin. (5) din Codul muncii dispune: „Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării”.

Deși Legea dialogului social nu prevede termenul de atac al deciziei de sancționare disciplinară, ea dispune în art. 211 lit. a) că „măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă”.

ATENȚIE!

Totuși, Curtea Constituțională s-a pronunțat în sensul că termenul în care poate fi contestată decizia de concediere disciplinară este de 30 de zile.

Prin Decizia nr. 457/2017 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 268 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 798 din 9 octombrie 2017, Curtea s-a pronunțat în sensul că „materia răspunderii disciplinare, chiar dacă este legată în mod esențial de exercitarea obligațiilor salariatului izvorând din contractul individual de muncă, reprezintă, totuși, o materie distinctă față de celelalte aspecte care vizează executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea acestui contract. Chiar și în situația în care se contestă o măsură care are ca efect încetarea contractului de muncă, Curtea apreciază că nu se poate pune un semn de egalitate între situația persoanei al cărei contract de muncă a fost desfăcut disciplinar, sancțiune însoțită de o procedură specifică, și persoana concediată pentru alte motive decât cele disciplinare, având sau nu legătură cu persoana salariatului și care se supun altor cerințe. De altfel, prin chiar reglementarea inițială a art. 268 alin. (1) lit. a) și b) din Codul



Curtea
Constituțională

Curtea
Constituțională

30 de zile

muncii, înainte de intrarea în vigoare a Legii nr. 62/2011, legiuitorul a optat pentru o tratare distinctă a situației persoanelor care formulează o acțiune în justiție privind încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă față de cele care contestă o decizie de sancționare disciplinară, în două texte de lege diferite, subliniind astfel că ipotezele legale nu se supun aceluiași regim juridic”.

În concluzie, în prezent chestiunea este tranșată, termenul în care pot fi contestate sancțiunile disciplinare, inclusiv concedierea disciplinară, fiind de 30 de zile.

d) Dreptul instanței de a modifica sancțiunea aplicată

După cum am văzut, angajatorul va aprecia care este sancțiunea disciplinară aplicabilă, prin aplicarea unor criterii prevăzute la art. 250 din Codul muncii. Dacă salariatul contestă sancțiunea, instanța va aprecia nu numai cu privire la legalitatea procedurii urmate de către angajator în aplicarea sancțiunii, ci și cu privire la temeinicia sancțiunii. Este evident că instanța poate anula sancțiunea. Dar întrebarea este: **ar putea instanța să înlocuiască sancțiunea, să decidă ea care ar fi fost sancțiunea potrivită?**

Înalta Curte de Casație și Justiție a admis în acest sens un recurs în interesul legii, stabilind o regulă cu caracter obligatoriu pentru toate cauzele viitoare.

Astfel, prin Decizia nr. 11/2013 în dosarul nr. 8/2013, Înalta Curte de Casație și Justiție a admis recursurile în interesul legii formulate de Colegiul de conducere al Curții de Apel București și de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, statuând că: în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 252 alin. (5) raportat la art. 250 din Codul muncii, instanța competentă să soluționeze contestația salariatului împotriva sancțiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greșit individualizată, **o poate înlocui cu o altă sancțiune disciplinară.**

Așadar, controversa – care durează de decenii – a încetat în prezent. Instanțele vor putea înlocui sancțiunea aplicată de către angajator, dacă o socotesc prea aspră, și vor putea realiza chiar ele individualizarea sancțiunii. Avem rezerve față de soluția Înaltei Curți, deoarece socotim că aplicarea unei sancțiuni disciplinare constituie prerogativa exclusivă a angajatorului. Ca urmare a acestei decizii, unele instanțe se simt libere să interfereze cu prerogativa disciplinară, să stabilească sancțiunea potrivită sau să aprecieze „ce aș fi făcut eu dacă eram angajator”.

De aceea, angajatorii trebuie să justifice ferm individualizarea sancțiunii și opțiunea pentru o anumită sancțiune disciplinară și nu alta.

Dificultățile practice ale soluției Înaltei Curți nu au întârziat să apară. Astfel, spre exemplu, instanțele s-au confruntat cu situația în care în Regulamentul intern nu erau prevăzute decât două sancțiuni disciplinare: avertismentul și concedierea disciplinară. Cum va putea doza judecătorul sancțiunea aplicabilă dacă, spre exemplu, socotește concedierea ca fiind prea aspră? Va putea decide aplicarea unei alte sancțiuni, dintre cele prevăzute la art. 248 alin. (1), sau va fi ținut să respecte prevederile Regulamentului intern aplicabil la nivelul angajatorului?

Dacă până în prezent se considera că prevederea în Regulamentul intern a unui număr mai mic de sancțiuni disciplinare decât cele prevăzute de art. 248 din Codul muncii ar fi valabilă, fiind în avantajul salariaților, această optică trebuie să se schimbe. Regulamentul intern care nu reia decât o parte dintre aceste sancțiuni ar putea fi contestat în instanță, potrivit dispozițiilor art. 245 din Codul muncii, deoarece este în avantajul salariatului să se prevadă un număr mai mare de sancțiuni, astfel încât angajatorul și, la nevoie, instanța – să o poată alege pe cea potrivită, fără a opta neapărat pentru concediere.



Clauza de formare profesională face parte dintre clauzele facultative ale contractului individual de muncă, enumerate în art. 20 din Codul muncii. Această clauză va fi negociată între părți și va face obiectul unui act adițional la contractul individual de muncă. Ea va cuprinde modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională.

Înainte de a începe negocierea clauzei de formare profesională, trebuie avute în vedere faptul că formarea profesională a salariaților poate fi desfășurată:

- la inițiativa angajatorului/la inițiativa salariatului;
- în cadrul firmei, cu ajutorul unui salariat-formator/pe baza unui contract de formare profesională, cu un furnizor extern de formare profesională;
- pe cheltuiala angajatorului/pe cheltuiala salariatului, cu acordarea unui concediu fără plată;
- cu scoatere din producție/fără scoatere din producție.

Fiecare tip de formare profesională are propriul regim juridic și propriile consecințe.

Ne vom referi în cele ce urmează la ipoteza în care formarea profesională se realizează din inițiativa angajatorului și pe cheltuiala acestuia.

tipuri de
formare
profesională

1. Drepturile salariatului care se formează profesional

Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională vor beneficia de **salariul corespunzător locului de muncă**. În plus, în funcție de prevederile clauzei de formare profesională, ei vor putea primi și **alte avantaje în natură** pentru formarea profesională.

De asemenea, salariatul va beneficia de vechime la locul de muncă, iar perioada de formare profesională va fi considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

2. Obligațiile salariatului care se formează profesional

Salariatul are atât obligații concomitente formării profesionale, cât și obligații ulterioare acesteia.

a) Pe parcursul formării profesionale, salariatul are obligația de a nu absenta nemotivat la cursuri, de a participa la toate formele de evaluare ale programului și de a-și însuși cunoștințele furnizate de către formator.

Exemplu

- În clauza de formare profesională se poate prevedea că înregistrarea a mai mult de
- 10% absențe nemotivate sau 25% absențe motivate din durata totală a programului
- conduce la pierderea dreptului beneficiarului de a susține examenul de absolvire.

Evaluarea realizată de formator la finele programului de formare profesională nu se confundă cu evaluarea periodică realizată de către angajator pentru a stabili corespun-

evaluarea

evaluarea

derea sau necorespunderea profesională a salariatului. Cu toate acestea, evaluarea negativă primită de către salariat din partea formatorului, cu toate că s-a făcut efortul financiar al formării sale profesionale se poate repercuta asupra evaluării generale realizate de către angajator și poate constitui un element al cercetării prealabile unei eventuale concedieri pentru necorespundere profesională. Mai mult, în clauza de formare profesională se poate prevedea că salariatul care nu obține un calificativ satisfăcător la evaluarea de la finalul cursului de formare profesională poate avea obligația de a suporta retroactiv cheltuielile cu urmarea acestuia.

b) **După finele programului de formare profesională**, salariatul are obligația de a utiliza în producție noile cunoștințe dobândite și de a continua să lucreze pentru compania care a finanțat formarea sa profesională pentru un interval de timp stabilit contractual.



Ca urmare, în clauza de formare profesională se va prevedea și durata **obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului** care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale.

Scopul formării profesionale în general, și mai ales a celei suportate financiar de către angajator este ridicarea nivelului profesional al salariatului, pentru a-și putea desfășura mai bine atribuțiile de serviciu, sau pentru a putea ocupa un nou post în cadrul firmei, în orice caz pentru a avea un nivel superior de competență, în interesul bunei desfășurări a activității de către companie. Adesea însă, angajatorul formează profesional salariatul, pentru ca după o scurtă perioadă de timp acesta să își caute un alt loc de muncă, pe care să se poată angaja tocmai datorită nivelului profesional superior dobândit pe baza clauzei de formare profesionale. Firește, angajatorul va încerca să se protejeze de acest risc, printr-o negociere atentă a clauzei de formare profesională.

ATENȚIE!

Nu există nicio restricție în ceea ce privește clauza de formare profesională: salariatul poate fi obligat la plata cheltuielilor făcute de către angajator cu formarea sa indiferent de durata acesteia sau dacă a fost scos din producție.

Durata interdicției de a demisiona nu mai este limitată de lege, ci se stabilește liber de către părți.

Potrivit art. 198 alin. (1) din Codul muncii, salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, inițiată și finanțată de către angajator, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

Așadar, salariatului îi este interzis să demisioneze pentru o anumită perioadă de timp.

Dar în practică, instanțele au intervenit cu circumstanțieri.

Astfel, spre exemplu, Curtea de Apel București a apreciat că și perioada concediului de creștere a copilului se include în intervalul de interdicție a demisiei. Într-adevăr, potrivit art. 22 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, perioada concediului pentru



creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate, și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea. În speță, salariața încheiase cu angajatorul o clauză de formare profesională, potrivit căreia nu ar fi putut demisiona timp de 3 ani după încetarea formării. Dar în acest interval, salariața a intrat în concediu de creștere a copilului. Angajatorul s-ar fi așteptat ca salariața să presteze efectiv muncă timp de 3 ani, dar în realitate instanța a apreciat că intervalul de 3 ani include și acest concediu, de vreme ce el constituie, potrivit ordonanței, vechime în muncă.



Părțile sunt libere să stabilească prin clauza de formare profesională:

- durata cursurilor de formare profesională;
- durata interdicției de a demisiona;
- măsura în care salariatul va fi scos sau nu din activitate.



În mod obișnuit, în cuprinsul clauzelor de formare profesională se prevede obligația salariatului de a acoperi cheltuielile cu formarea profesională efectuate de către angajator, dacă salariatul demisionează înăuntrul unui interval stabilit de către părți. Totuși, nu este același lucru dacă salariatul va demisiona imediat după absolvirea cursurilor de formare profesională, sau dacă o va face după un timp, în care o parte din cheltuielile de formare profesională s-au amortizat deja. De aceea, instanțele au apreciat în mod constant că salariatul nu poate fi obligat la restituirea integrală a cheltuielilor cu formarea profesională, ci numai a unui quantum proporțional cu intervalul rămas până la finele perioadei de interdicție a demisiei.



Exemplu

- Salariatul a urmat o serie de cursuri de formare profesională, cu scoatere din producție, în valoare de 6.000 lei. În clauză se prevede interdicția acestuia de a demisiona timp de 3 ani, altminteri fiind obligat la restituirea către angajator a contravalorii cursurilor.
- Salariatul demisionează după un interval de 2 ani. El va fi obligat la plata către angajator, cu titlu de despăgubiri, a numai 2.000 lei, considerându-se că datorează despăgubiri proporționale cu durata rămasă până la finele efectelor clauzei de formare profesională.

Dacă în perioada de interdicție nu intervine demisia, dar contractul de muncă al salariatului încetează într-un alt mod, salariatul va fi obligat la despăgubiri?

Salariatul va avea obligația acoperirii cheltuielilor cu formarea sa profesională și dacă, înainte de expirarea termenului prevăzut în contract (de exemplu, de 3 ani):

- este concediat disciplinar;
- este concediat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 30 de zile;
- contractul de muncă a încetat printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca;
- instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

alte motive de încetare

ATENȚIE!

Salariatul nu va putea fi obligat să restituie cheltuielile cu formarea sa profesională dacă contractul de muncă a încetat prin acordul de voințe al părților.



Curtea de Apel București s-a confruntat cu o asemenea situație. Salariatul a înaintat o „cerere de demisie” pe care angajatorul a trecut mențiunea „de acord”. Angajatorul a înțeles prin aceasta că ia la cunoștință intenția salariatului de a demisiona, dar din pricina utilizării cuvântului „acord”, instanța a considerat că nu ne găsim în fața unei demisii, ci a unei încetări prin acordul părților, în baza art. 55 lit. b) din Codul muncii. Ca urmare, angajatorul, care făcuse cheltuieli cu formarea profesională a salariatului cu puțin timp înaintea „cererii de demisie” a acestuia, nu a mai putut recupera aceste cheltuieli.

Problemă

Cum se plătesc despăgubirile și ce quantum vor avea?

Răspuns

Salariatul care nu a respectat clauza privitoare la interdicția demisiei va fi obligat la despăgubiri egale cu cheltuielile de formare profesională pe care le-a efectuat angajatorul său. Dacă în clauza de formare profesională nu s-a prevăzut altfel, despăgubirile vor putea fi solicitate într-o singură tranșă. Firește, în clauza de formare profesională se poate prevedea că plata despăgubirilor se poate face în rate.

noul angajator

În alte sisteme de drept, cel care poate fi obligat la plata acestor despăgubiri este nu numai salariatul, ci și noul angajator al acestuia, care beneficiază de formarea profesională realizată pe cheltuiala angajatorului precedent.

Dacă salariatul demisionează mai înainte de împlinirea termenului prevăzut în clauza de formare profesională, el va fi obligat la plata de despăgubiri reprezentând cheltuielile cu formarea profesională pe care le-a efectuat angajatorul său.


Dar, în fața instanțelor, o problemă de sine stătătoare o reprezintă calculul cuantumului acestor despăgubiri. Astfel, s-a considerat că nu este suficient să se prezinte prevederea din actul adițional privitor la formarea profesională, în care este cuprins un anumit quantum al acestor despăgubiri. Angajatorul trebuie să facă și proba faptului că a efectuat efectiv aceste cheltuieli cu pregătirea profesională a salariatului. Dacă nu ar fi necesară o astfel de probă, angajatorul ar putea dimensiona arbitrar quantumul acestor despăgubiri, or în dreptul muncii clauza penală, respectiv prestabilirea prejudiciului sub forma unor penalități este interzisă.




Altfel spus, chiar dacă ați încheiat cu salariatul o clauză privitoare la formarea profesională în care se prevede expres suma pe care acesta o datorează în cazul în care demisionează înainte de împlinirea unui anumit termen, aceasta nu vă pune la adăpost de sarcina de a proba, în cazul unui proces, quantumul real al cheltuielilor cu formarea profesională.

SFATUL NOSTRU

Pentru a preîntâmpina o astfel de problemă, vă recomandăm păstrarea tuturor documentelor doveditoare ale cheltuielilor efectuate cu formarea profesională a salariatului, chiar după ce formarea profesională propriu-zisă a luat sfârșit, și chiar dacă în clauza de formare profesională s-a precizat expres quantumul acestor cheltuieli. Salariatul ar putea demisiona, nesocotind prevederea cuprinsă în clauza de formare profesională, caz în care veți pretinde plata de despăgubiri. Pentru a avea însă câștig de cauză în instanță, va trebui să fiți în măsură să probați quantumul cheltuielilor făcute (după caz, plata formatorilor, a suporturilor de curs, chiria sălilor de curs, materiale de formare profesională, deplasarea salariaților, cazarea acestora etc.).

Cumulul de funcții reprezintă executarea, în paralel (dar în diferite intervale orare ale zilei), a două sau mai multor contracte individuale de muncă. În virtutea dreptului constituțional la muncă, un salariat poate cumula două sau mai multe contracte de muncă, la același angajator sau la angajatori diferiți. El se va numi „salariat cumular”.


Sensul noțiunii de „funcție” este aici acela de „contract de muncă”.

Astfel, potrivit art. 35 din Codul muncii, orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Fac excepție situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.


Având în vedere faptul că posibilitatea cumulului de funcții constituie o concretizare a libertății muncii, o clauză prin care ați interzice salariatului desfășurarea unei activități în regim de cumul de funcții – așa-numita clauză de exclusivitate – este interzisă. Vă puteți apăra de angajarea salariatului la o firmă concurentă, ceea ce reprezintă o încălcare de către acesta a obligației de fidelitate, dar nu și de posibilitatea ca salariatul să presteze activitate, în timpul liber, pentru o firmă ne-concurentă.
clauza de exclusivitate

De subliniat faptul că, în România, cumulul de funcții este liber. Cu excepția incompatibilităților, la care ne vom referi mai jos, legea nu prevede restricții, ceea ce înseamnă că, în esență, un salariat cu normă întreagă poate cumula cu un alt contract tot cu normă întreagă, nu numai cu un contract cu fracțiune de normă. Într-adevăr, România a transpus Directiva europeană nr. 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Așadar, în cazul cumulului de funcții, toate limitările privitoare la timpul de muncă cuprinse în Codul muncii sunt stabilite pe contract, nu pe persoană.

Dacă ar fi dorit să limiteze numărul de ore ce pot fi prestate în total de către o persoană, legiuitorul ar fi spus-o în mod expres. Aceasta deoarece atunci când, în mod excepțional, legiuitorul a dorit să limiteze timpul de muncă pe persoană, nu pe contract, a făcut-o în mod expres. Spre exemplu, este cazul lucrătorilor mobili, cu privire la care Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 prevede în art. 4 alin. (2): „În cazul lucrătorilor mobili care muncesc pentru mai mulți angajatori, timpul de lucru este suma orelor lucrate de persoana respectivă pentru toți angajatorii”.

De fapt, România nici nu este singurul stat membru care a transpus prevederile directivei europene pe contract, și nu pe persoană. Astfel, Cehia, Danemarca, Ungaria, Letonia, Malta, Polonia, Portugalia, Slovacia, Spania și Suedia au aceeași abordare, în sensul de a consacra limitările privitoare la timpul de muncă în raport cu un singur contract de muncă, dar cu posibilitatea persoanei de a încheia și executa mai multe contracte de muncă în cumul.
alte state membre

1. Unitate de bază/unitate de cumul

Codul muncii nu mai prevede în prezent obligația salariatului de a informa angajatorul cu privire la funcția pe care o consideră de bază.

ATENȚIE!

Chiar dacă în prezent Codul muncii nu mai cuprinde această prevedere, obligația salariatului de declarare a funcției de bază subzistă, deoarece sunt aplicabile în continuare o serie de prevederi care diferențiază unitatea de bază de cea de cumul.

tichete
de masă

Astfel, potrivit art. 35 din Normele de aplicare a Legii nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 23/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 54 din 22 ianuarie 2015, „în cazul cumulului de funcții, tichetele de masă pot fi acordate numai de către angajatorii unde salariații în cauză își au funcția de bază, potrivit legii”.

deducere
personală

Tot astfel, deducerile personale se iau în calcul numai la locul unde salariatul are funcția de bază. Astfel, potrivit art. 77 alin. (1) din Codul fiscal – Legea nr. 227/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 688 din 10 septembrie 2015, deducerea personală se acordă pentru fiecare lună a perioadei impozabile numai pentru veniturile din salarii la locul unde se află funcția de bază.

În consecință, pentru veniturile salariale realizate în afara funcției de bază nu se acordă deducerea personală.



De semnalat că, în practica judecătorească s-a decis că schimbarea funcției de bază de la un angajator la altul nu are semnificația juridică a încetării contractului de muncă al salariatului cu primul său angajator la care rămâne să lucreze în continuare.

2. Cumulul de funcții în cazul salariaților bugetari

concediul
de odihnă

Cu privire la salariații bugetari, art. 3 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 prevede că salariații care îndeplinesc prin cumul, pe lângă funcția de bază, cu o normă întreagă, o altă funcție, au dreptul la concediul de odihnă plătit numai de la unitatea în care au funcția de bază.

Exemplu

- Dacă salariatul efectuează o normă întreagă la unitatea de bază și o jumătate de normă la unitatea de cumul, concediul de odihnă va fi integral datorat de ambele unități.
- Indemnizația de concediu de odihnă se va calcula însă în funcție de zilele efectiv lucrate.

În sectorul bugetar, sporul pentru titlul științific de doctor, acordat ca sumă compensatorie sau ca spor la salariul de bază, nu se mai acordă. Potrivit art. 14 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 492 din 28 iunie 2017, personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază în schimb de o indemnizație lunară pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul.

ATENȚIE!

În situația cumulului de funcții, această indemnizație se acordă, la cerere, numai de către angajatorul unde beneficiarul are funcția de bază declarată.

Însă în cazul salariaților care au funcția de bază într-o unitate privată, iar numai unitatea de cumul se află în sectorul public, apare o problemă. Legea nu poate obliga angajatorul

privat la acordarea acestei indemnizații, care se acordă potrivit negocierii între părți, fiind cuprinsă în salariu. Iar unitatea bugetară, de cumul, nu mai are nicio obligație de acordare a indemnizației. Drept urmare, această categorie de salariați nu mai beneficiază nici de spor, nici de indemnizație corespunzătoare postului de doctor.

Menționăm de asemenea că personalul didactic de predare, inclusiv cadrele didactice metodiste din unitățile de învățământ preuniversitar, poate fi salarizat și prin plata cu ora sau prin cumul, potrivit prevederilor Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Calculul pentru plata cu ora sau prin cumul se face la norma didactică prevăzută de Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

3. Cumulul de contracte cu fracțiuni de normă

În ceea ce privește salariații cu fracțiuni de normă, aici o serie de mențiuni privind cumulul de funcții se impun.

Astfel, ca urmare a modificării Codului fiscal prin Ordonanța Guvernului nr. 4/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 598 din 25 iulie 2017, angajatorii calculează contribuția de asigurări sociale (15,8%) și contribuția de asigurări sociale de sănătate (5,2%) la nivelul salariului minim brut pe țară de 1.450 lei, pentru toți salariații, inclusiv pentru cei angajați part-time. De la această regulă fac excepție, între alții, salariații care realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, dacă baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul minim brut pe țară.

Așadar, nu aveți obligația de a plăti contribuțiile la nivelul salariului minim dacă salariatul part-time:

- fie realizează, corespunzător fracțiunii de normă pentru care este angajat, venituri superioare salariului minim;
- fie, din însumarea salariilor obținute pentru fiecare fracțiune de normă prestată în cumul, realizează venituri peste acest plafon.

CAS,
CASS

În Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 2.343/2017 privind procedura de aplicare a prevederilor art. 140 alin. (3) lit. e) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicat în Monitorul Oficial nr. 717 din 5 septembrie 2017, este prevăzut modelul declarației pe care va trebui să o depună lunar salariatul part-time care cumulează și la alți angajatori, obținând venituri care, însumate, depășesc venitul minim pe țară.

declarație

În vederea completării declarației pe propria răspundere, fiecare angajator eliberează salariatului, la cerere, un document din care să rezulte venitul brut lunar realizat. Salariatul cumulează veniturile brute lunare realizate din salarii și asimilate salariilor, iar suma rezultată o compară cu nivelul salariului minim brut pe țară în vigoare în luna pentru care se datorează contribuțiile sociale.

4. Incompatibilități

Cum am văzut, regula o constituie posibilitatea de încadrare în cumul de funcții. **Numai prevederea expresă a legii** poate conduce la interzicerea exercitării dreptului la cumulul de funcții a unui salariat. Angajatorul nu i-ar putea interzice salariatului încheierea unui alt contract de muncă, în regim de cumul de funcții.

ATENȚIE!

Cu toate acestea, în virtutea obligației sale generale de fidelitate, salariatul nu are dreptul de a se angaja, prin cumul de funcții, la o firmă concurentă cu cea a angajatorului său.

O astfel de interdicție este generală, astfel încât nu este necesară încheierea niciunei clauze în acest sens. Însă o clauză de exclusivitate, prin care i s-ar interzice salariatului încheierea de contracte în regim de cumul de funcții cu orice alt angajator, fie el și neconcurent, este afectată de nulitate.

Așadar, există două motive pentru care dreptul de a cumula mai multe funcții ar putea fi restricționat:

- cauze care țin de obligația salariatului de fidelitate față de angajatorul său. Salariatul nu poate acționa în niciun fel împotriva intereselor legitime ale angajatorului său, deci nu se poate încadra la un angajator concurent acestuia;
- prevederea în lege a unor cauze de incompatibilitate între cele două funcții pe care salariatul le cumulează.

incompatibilități

Astfel de incompatibilități se întâlnesc mai rar în ceea ce privește cumulul a două contracte de muncă și mai frecvent pentru ipoteza cumulului unui contract de muncă cu o funcție publică, sau a două funcții publice. Și profesiile liberale presupun incompatibilități: notarii, magistrații, avocații, executorii judecătorești nu pot desfășura, în cumul, activități salarizate. Există unele excepții, cum ar fi activitatea didactică universitară.

Există însă și situații de interzicere a cumulului a două contracte individuale de muncă

Exemplu

- – *consilierii juridici nu pot îndeplini nicio altă funcție salarizată în țară sau străinătate;*
- – *persoanele încadrate ca farmaciști nu pot cumula cu profesia de medic etc.*

străini

Cumul de funcții este complet interzis în cadrul salariaților străini. Aceștia nu au nici dreptul de a cumula două contracte de muncă în temeiul aceleiași autorizații de muncă, nici dreptul de a solicita două autorizații de muncă, în vederea încheierii a două contracte, în regim de cumul de funcții.

Prin încheierea contractului de muncă, salariatul nu renunță complet la exercițiul dreptului la viață privată pe parcursul orelor de program. Deși în mod legitim angajatorul îi poate pretinde acestuia executarea atribuțiilor de serviciu, respectarea programului de lucru și evitarea întreruperilor, modalitatea concretă în care poate fi monitorizată respectarea acestor reguli trebuie atent circumstanțiată prin contractul de muncă și Regulamentul intern.

1. Reglementări

Art. 71 al noului Cod civil – Legea nr. 287/2009, republicată în Monitorul Oficial nr. 505 din 15 iulie 2011, prevede dreptul persoanei la viață privată: „Orice persoană are dreptul la respectarea vieții sale private. Nimeni nu poate fi supus vreunor imixțiuni în viața intimă, personală sau de familie, nici în domiciliul, reședința sau corespondența sa, fără consimțământul său ori fără respectarea limitelor legale”.

Codul civil

În plan european, fundamentul reglementărilor privind respectul vieții private se găsește în art. 8 al Convenției Europene a Drepturilor Omului:

„1. Orice persoană are dreptul la respectarea vieții sale private și de familie, a domiciliului său și a corespondenței sale.

CEDO

2. Nu este admis amestecul unei autorități publice în exercitarea acestui drept decât în măsura în care acest amestec este prevăzut de lege și dacă constituie o măsură care, într-o societate democratică, este necesară pentru securitatea națională, siguranța publică, bunăstarea economică a țării, apărarea ordinii și prevenirea faptelor penale, protejarea sănătății și a moralei, ori protejarea drepturilor și libertăților altora”.

Textul este inspirat din Declarația universală a drepturilor omului.

Regulamentul General privind Protecția Datelor (RGPD), care va intra în vigoare – fiind de directă aplicare – la 25 mai 2018, prevede că protecția acordată de lege încetează în măsura în care titularul dreptului și-a dat consimțământul la expunerea de aspecte din viața intimă, personală sau de familie, ori la imixtiunea în domiciliul, reședința sau corespondența sa.

RGPD

Tot astfel, potrivit art. 9 din Regulamentul General privind Protecția Datelor, deși se interzice prelucrarea de date cu caracter personal, dar această interdicție este înlăturată atunci când există consimțământul persoanei. Cu toate acestea, potrivit art. 7 alin. (4), 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 ori 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. Aici putem avea în vedere contractul de muncă, deoarece adesea încheierea acestuia depinde de măsura în care candidatul și-a dat acordul cu privire la prelucrarea datelor personale.

În sfârșit, trebuie să avem în vedere și 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 și Decizia nr. 52/2011 privind prelucrarea datelor cu caracter personal prin utilizarea mijloacelor de supraveghere video (emitent: Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal – A.N.S.P.D.C.P.).

2. Restricții ale vieții private – în spațiu și timp

a) Restricții în spațiu

Protecția vieții private se limitează la domiciliu și reședință și nu vizează în niciun fel locul desfășurării activității profesionale; locul de muncă nu intră în sfera acestei protecții.

Cu toate acestea, locul de muncă nu este un spațiu public propriu-zis: în mod normal, el nu poate fi accesibil oricui. Fără a fi un spațiu privat, el are uneori caracteristicile unui atare spațiu, în care persoana prezintă un grad de vulnerabilitate superior celui din spațiile publice. În plus, durata petrecută zilnic la locul de muncă este semnificativ mai îndelungată decât în alte spații publice. Lucrătorul poate avea o rezonabilă expectațiune la intimitate.

Exemplu

- În mod normal, angajatorul nu ar putea umbla în sertarele biroului de lucru al salariatului sau în folderele salvate în calculatorul pe care acesta își desfășoară activitatea.

Doar că exercițiul dreptului la viață privată va fi circumstanțiat poziției particulare în care se găsește salariatul, ca parte a unui raport juridic de subordonare.

Exemplu

- Angajatorul ar putea impune unele restricții pentru perioada petrecută la locul de muncă, interzicând:
 - – accesarea unor site-uri de divertisment
 - – accesarea facebook și a altor rețele de socializare
 - – exprimarea de opinii politice la locul de muncă, a prozelitismului religios, a portului anumitor însemne religioase sau politice etc.

O precizare: dacă locul de muncă al salariatului este chiar domiciliul acestuia, problema protecției vieții private se pune în mod radical diferit. Calitatea acestui spațiu de „domiciliu” va prevala în raport cu cea de „loc de muncă”. Deși angajatorul are dreptul de a verifica activitatea salariatului său, el o va face doar în condițiile agreeate de acesta din urmă, prin contractul individual de muncă (art. 108 alin. (2) din Codul muncii), potrivit unui program prestabilit (art. 109 lit. b) din Codul muncii).

loc de
muncă/
domiciliu

b) Restricții în timp

Angajatorul dispune, în esență, de timpul salariaților săi pe timpul orelor de program, și din acest motiv el ar putea interzice anumite activități cu caracter personal – dar nu pentru că țin de viața privată, ci pentru că sunt cronofage. Astfel, spre exemplu, utilizarea internetului în scopuri personale în timpul orelor de program conduce la o reducere a timpului alocat îndeplinirii sarcinilor de serviciu, pentru care persoana primește salariul.



Raportat la aceste două coordonate, aspectele de viață privată, vom putea spune că monitorizarea, în limitele descrise:

- poate fi realizată exclusiv la locul de muncă, nicidecum în spațiul privat al lucrătorului;
- poate fi realizată exclusiv pe parcursul orelor de program, nicidecum în timpul liber al lucrătorului.

3. Monitorizarea lucrătorului

În ceea ce privește interceptarea convorbirilor telefonice, în cauza *Copland contra UK*, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat că a constituit o ingerință în viața privată a persoanei fapta angajatorului (un colegiu de stat) de a monitoriza o lungă perioadă de timp convorbirile telefonice ale unei angajate, cu scopul de a verifica dacă acestea au fost date în interes personal sau nu. Deși angajatorul s-a apărat arătând că nu a fost monitorizat conținutul convorbirilor telefonice, ci doar durata acestora și numerele formate, Curtea a decis că angajatorul a afectat viața privată a salariații sale, mai ales în condițiile în care aceasta nu era atenționată cu privire la posibilitatea monitorizării. Informațiile colectate de către angajator au fost arhivate și utilizate ulterior, ceea ce în concepția Curții este inacceptabil.



De asemenea, **Curtea Europeană a Drepturilor Omului s-a pronunțat în 5 septembrie 2017 în cauza Bărbulescu contra România**. În cauză s-a ridicat problema posibilității angajatorului de a monitoriza conținutul comunicărilor electronice ale unui salariat, care a utilizat în scopuri personale serviciul de mesagerie, în timpul orelor de program. Salariatul avea între atribuții oferirea de consultanță online clienților firmei, pe serviciul de mesagerie electronică. Deși în Regulamentul intern se prevedea că fapta de a utiliza serviciul de mesagerie în scopul unor comunicări private constituie abatere disciplinară, dl Bărbulescu a comunicat totuși pe chat cu prietena sa. Atunci când angajatorul i-a adresat întrebări cu privire la natura comunicărilor sale, salariatul a răspuns că acestea au fost integral profesionale, și că nu a discutat decât cu clienții companiei. Angajatorul a realizat atunci un transcript al comunicațiilor pe mesageria electronică: era vorba despre discuții pur private. Transcript-ul comunicațiilor sale a fost pus la dispoziția colegilor, care au discutat în mod public despre acesta. În plus, pe baza acestei probe privind încălcarea regulamentelor interne, angajatorul l-a concediat pe domnul Bărbulescu.



Este legitimă această concediere? Sau ea s-a bazat pe o intruziune nepermisă în viața privată a angajatului?

Instanțele române au validat decizia de concediere, apreciind-o ca fiind legală. Inițial, Camera a patra a Curții Europene a Drepturilor Omului a menținut acest punct de vedere, considerând că, în speță, salariatului nu i-a fost afectat dreptul la viața privată. Curtea a reținut cu acel prilej că angajatorul a accesat contul mesageriei electronice al reclamantului cu convingerea că acesta conține mesaje în legătură cu munca, din moment ce reclamantul a susținut inițial că a folosit mesageria pentru a da consultații clienților.



Dar Marea Cameră a CEDO a modificat complet abordarea, dând dreptate de această dată reclamantului (fostului salariat). Ea a apreciat că decizia de concediere a domnului Bărbulescu constituie o încălcare a Convenției Europene a Drepturilor Omului, privitoare la viața privată și secretul corespondenței.

În speță, nu a fost contestat nici faptul că salariatul a purtat discuții private în timpul orelor de program, nici că acestea s-au desfășurat prin utilizarea mesageriei electronice a angajatorului, nici că o astfel de conduită fusese sancționată ca abatere disciplinară prin Regulamentul intern. În plus, angajatorul a notificat salariaților posibilitatea de monitorizare a discuțiilor private purtate pe echipamentele electronice ale firmei. Problema remarcată însă de Curte a fost faptul că notificarea nu s-a realizat anterior monitorizării. Cu alte cuvinte, salariatul a aflat de faptul că poate fi monitorizat după ce, în realitate, deja fusese

monitorizare

realizat transcriptul discuțiilor sale. Acest element a fost considerat decisiv de către Curte, care a apreciat că monitorizarea este legitimă doar în cazul în care există o notificare prealabilă a celui vizat. Salariatul ar avea altminteri o așteptare rezonabilă de confidențialitate a discuțiilor sale (chiar dacă le poartă *online*, și chiar dacă le poartă de la locul de muncă).

ATENȚIE!

Curtea nu a afirmat că discuțiile private ale salariaților nu pot fi monitorizate de către angajator. În realitate, o astfel de posibilitate continuă să existe, doar că salariații trebuie notificați prealabil și fără echivoc cu privire la posibilitatea unei astfel de monitorizări și cu privire la scopurile și motivațiile sale.

4. Ce trebuie să facem?

Ca urmare a soluțiilor prezentate mai sus în elaborarea politicii companiei în această privință, vom avea în vedere următoarele etape:

a) Identificarea necesităților de monitorizare a comunicațiilor salariaților. De la companie la companie, necesitățile de monitorizare sunt diferite, ele depinzând de obiectul de activitate, de volumul informațiilor confidențiale, de dimensiunile companiei, de sistemul managerial pentru care s-a optat etc.

b) Determinarea gradului de monitorizare a activității online și telefonice a fiecărui salariat sau departament. În raport cu poziția ocupată în cadrul companiei, cu fișa postului, cu atribuțiile pe care le are de îndeplinit, cu accesul la informații privilegiate, cu accesul la fluxul informațional al companiei – interesul monitorizării este specific și trebuie adaptat la profilul fiecărui lucrător, fără a se putea realiza o monitorizare generală, indistinctă. Salariaților trebuie să le fie pus în vedere dacă angajatorul va avea acces doar la lista destinatarilor e-mail-urilor trimise, cu scopul de a verifica dacă este vorba de comunicări profesionale sau personale, sau dacă monitorizarea discuțiilor private se va realiza doar sub aspectul duratei acestora, pentru a verifica respectarea programului de lucru, sau dacă monitorizarea va viza divulgarea de informații confidențiale etc.

recomandări

c) Completarea Regulamentului intern cu un articol care să vizeze calificarea ca abatere disciplinară a comunicării online în scopuri private, sau dincolo de o anumită durată, sau într-un anumit interval al programului de lucru etc.

d) Emiterea unei note interne privind faptul că angajatorul își rezervă dreptul de a monitoriza comunicările salariaților, în vederea identificărilor nerespectării acestei obligații. Nota internă va include motivația monitorizării (respectarea timpului de lucru, secretul de serviciu etc.)

e) Informarea salariaților (cu semnătură de luare la cunoștință) cu privire nu doar la caracterul de abatere disciplinară a comunicațiilor private pe parcursul orelor de program, dar și a faptului că ei ar putea fi monitorizați în vederea constatării respectării acestei politici disciplinare

f) Includerea în Regulamentul intern a unor garanții privind protecția vieții private și a secretului corespondenței (de exemplu, anonimizarea unui astfel de transcript, menținerea secretului privind identitatea destinatarilor, limitarea doar la elementele de conținut care să vizeze direct interesele firmei).

Monitorizarea, cu circumstanțierile de mai sus, este așadar posibilă, în contextul unei notificări prealabile și a respectării principiului proporționalității.

6. Modele de pontaj

Pontajul salariaților poate fi efectuat după următoarele modele:

FOAIE COLECTIVĂ DE PREZENȚĂ - EVIDENȚA NUMĂRULUI DE ORE LUCRATE
Luna august 2017

Nr. crt	Nume și prenume Departament	Program de lucru	DATA																																		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
1		Început	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00			
			Sfârșit	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30		
				0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30		
2		Nr. ore lucrate	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00			
			Început	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00		
				Sfârșit	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	
3		Pauza de masa	0:30		0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30			
			Început	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00		
				Sfârșit	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00
4		Pauza de masă	0:30		0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30			
			Început	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	
				Sfârșit	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30	17:30
5		Pauza de masa	0:30		0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30		
			Început	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	
				Sfârșit	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00
6		Pauza de masă	0:30		0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30		
			Început	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
				Sfârșit	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00
7		Pauza de masă	0:30		0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30		
			Început	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
				Sfârșit	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	9:00

Intocmit,
Nume Manager Departament

1. Salariații part-time

Dacă inițial munca cu fracțiune de normă a fost utilizată mai mult ca modalitate de suplimentare a veniturilor (ca un al doilea loc de muncă), în ultimele decenii ale secolului trecut ea a devenit un adevărat fenomen. Munca part-time a început să fie în multe cazuri singura activitate desfășurată de către salariat – adesea o alternativă la șomaj.

Statisticile Eurostat arată că, în anul 2016, 18,9% din salariații europeni lucrau cu fracțiune de normă. De departe cel mai mare procent de lucrători part-time poate fi întâlnit în Olanda (46,6%), la extrema cealaltă aflându-se Bulgaria (cu numai 1,9%).

statistici

Unele sisteme europene de drept operează cu noțiunea de „mini-job”.

Exemplu

- În sistemul german, un regim juridic distinct îl au „mini-job”-urile, care conduc la dobândirea unui venit mai mic de 400 euro pe lună. O săptămână de lucru de sub 10 ore este inclusă în această categorie de contracte atipice (*Geringfügige Beschäftigung*).
- Același sistem al „mini-job”-urilor poate fi întâlnit și în Slovenia, unde legea le definește prin raportare la numărul de ore de lucru (maximum 40 pe lună) și salariu (maximum 50% din salariul minim).

În domeniul contractelor cu timp parțial este aplicabilă la nivel european Directiva 97/81/CE a Consiliului European din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru asupra muncii cu timp parțial – reglementare care prevede, în esență, că lucrătorii cu fracțiune de normă ar trebui să beneficieze de același regim juridic ca și cei cu normă întreagă.

În dreptul românesc, salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil.

Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă din aceeași unitate, care are același tip de contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial, avându-se în vedere și alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă și calificarea/aptitudinile profesionale. Atunci când nu există salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.



Codul muncii nu mai prevede, în prezent, o limită minimă a timpului de lucru, ceea ce înseamnă că munca se poate presta pentru o durată oricât de scurtă. Alte sisteme europene de drept cuprind o limită minimă a fracțiunii de normă pentru care se pot încheia contracte part-time.

Exemplu

- În dreptul belgian, contractul de muncă se poate încheia cu o fracțiune de normă ce nu va putea fi mai mică de 1/3 din durata săptămânii de lucru a unui salariat angajat cu normă întreagă, ce face parte din aceeași categorie profesională. În plus, ca regulă, nicio perioadă de lucru nu poate fi mai mică de 3 ore, deși prin legi speciale sunt prevăzute și excepții.

2. Încheierea contractului de muncă cu timp parțial

Contractul de muncă cu timp parțial nu se deosebește, ca substanță, de cel cu normă întreagă. Totuși, unele particularități există, datorită specificului său.

Potrivit art. 105 din Codul muncii, contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în plus față de elementele prezente în orice contract de muncă, și:

a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;

ATENȚIE!

Nu se poate prevedea în contractul individual de muncă, în mod generic, că salariatul va desfășura 4 ore pe zi de activitate, ci trebuie precizat în concret programul de lucru. Acesta poate fi inegal în cadrul unei săptămâni, dar nu poate varia de la o săptămână la alta.

Exemplu

- Se poate preciza, de exemplu, în contractul individual de muncă:
- „Durata muncii constă într-o fracțiune de normă de 4 ore/zi, respectiv 20 ore/săptămână.
- Repartizarea programului se face după cum urmează:
- – luni, marți, miercuri, orele 8 – 12;
- – joi, vineri, orele 12 – 16”.
- Este posibil chiar ca salariatul să presteze activitate 8 ore/zi luni – marți, urmând ca miercuri-vineri să nu aibă activitate.
- În schimb, nu se poate stabili un program de lucru de 4 ore pe zi, în medie, fără identificarea precisă a programului de lucru (în ce zile ale săptămânii se desfășoară activitatea, și între ce ore).

b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;

c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

Dacă salariatul încadrat part-time poate avea un program de lucru inegal, specificat ca atare în contract, inspectorii de muncă apreciază în general că ei nu ar putea avea un program individualizat. Potrivit art. 118 alin. (2) din Codul muncii, programul individualizat de muncă presupune un mod de organizare flexibil a timpului de muncă. Dar alin. (4) face, în această materie, trimitere la art. 112 din Codul muncii, care se referă la contractul de muncă cu timp integral. Ar decurge de aici că numai salariații cu program integral pot avea program flexibil, nu și cei cu fracțiune de normă.

În realitate, această interpretare, pe care o considerăm formalistă, este născută din intenția inspectorilor de muncă de a verifica dacă nu cumva, prin eludarea dispozițiilor legale, salariați angajați cu fracțiune de normă desfășoară activitatea aferentă unei norme întregi.

inegal –
da,
flexibil –
nu

3. Interdicția prestării de ore suplimentare

Un aspect specific contractului cu fracțiune de normă, care a creat de-a lungul timpului multe dificultăți, îl constituie interdicția salariaților part-time de a presta ore suplimentare. Cum volumul de muncă este adesea fluctuant, credem că această interdicție constituie o piedică în plus în calea flexibilității interne.

Cu toate acestea, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2017, Codul muncii s-a modificat nu în sensul flexibilizării, ci în sens opus, al impunerii unor condiții încă și mai rigide angajatorului. Astfel, primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial a încetat să mai fie sancționată ca simplă nerespectare a dispozițiilor privind munca suplimentară (faptă sancționată cu amendă de la 1.500 la 3.000 lei), ci a devenit un caz de muncă nedeclarată (faptă sancționată cu amendă de 10.000 lei).



Pentru a face posibilă verificarea respectării acestor norme, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2017 a modificat și conținutul art. 119 din Codul muncii, care prevede acum că angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit a programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.



În prezent:

- programul de lucru al salariatului part-time trebuie specificat expres în contract;
- monitorizarea orei de venire și de plecare de la lucru trebuie realizată zilnic;
- salariatul nu se poate afla în firmă în afara intervalului orar specificat în contract;
- acceptarea ca salariatul cu fracțiune de normă să presteze ore suplimentare constituie muncă nedeclarată și este pedepsită foarte aspru.

4. Contribuții de asigurări sociale

Până în august 2017, în cazul angajaților cu fracțiune de normă, contribuțiile de asigurări sociale erau calculate prin raportare la veniturile realizate, pe baza regulii proporționalității. Ca urmare a modificării Codului fiscal prin Ordonanța Guvernului nr. 4/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 598 din 25 iulie 2017, angajatorii calculează contribuția de asigurări sociale (15,8%) și contribuția de asigurări sociale de sănătate (5,2%) la nivelul salariului minim brut pe țară de 1.450 lei, pentru toți salariații, inclusiv pentru cei angajați part-time.

CAS
CASS

Aceste prevederi nu se aplică în cazul salariaților part-time care:

- sunt elevi sau studenți, cu vârsta până la 26 de ani, aflați într-o formă de școlarizare;
- sunt ucenici, potrivit legii, în vârstă de până la 18 ani;
- sunt persoane cu dizabilități cărora prin lege li se recunoaște posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi;
- au calitatea de pensionari pentru limită de vârstă în sistemul public de pensii, cu excepția pensionarilor pentru limită de vârstă care beneficiază de pensii de serviciu în baza unor legi/statute speciale, precum și a celor care cumulează pensia pentru limită de vârstă din sistemul public de pensii cu pensia stabilită în unul dintre sistemele de pensii neintegrate sistemului public de pensii;

excepții

e) realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul minim brut pe țară.

Această modificare legislativă a pornit de la o evaluare a contractelor de muncă cu fracțiuni de normă, observându-se că, în multe situații, salariații sunt angajați și plătiți oficial pentru o fracțiune de normă, dar lucrează în realitate 8 ore pe zi. Frecvent, ca o formă de evaziune fiscală, acești primesc diferența de salariu „în plic”, fără a se mai plăti contribuții sociale asupra acestor venituri.

Totuși, soluția afectează și firmele corecte, unde salariații lucrează numărul de ore înscris în contract. Se caută astfel să se rezolve legislativ o problemă de evaziune fiscală, aflată altminteri în competența organelor de control fiscal.

efecte

Măsura este probabil să atragă o reducere substanțială a numărului de contracte cu fracțiuni de normă încheiate în România, ceea ce va afecta o categorie vulnerabilă a populației, ca și posibilitatea unui anumit segment de salariați de a-și mai armoniza viața de familie cu cea profesională.

ATENȚIE!

Sistemul se va modifica radical după intrarea în vigoare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017, care prevede trecerea obligației de plată a CAS la salariat. Dacă salariatul part-time va fi obligat la plata CAS ca și cum ar fi angajat cu normă întreagă, obligațiile lui de plată vor putea chiar depăși venitul obținut!

5. Cumulul de contracte cu timp parțial

După cum am văzut, dacă salariații realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul minim brut pe țară, atunci contribuțiile nu se vor mai datora la nivelul salariului minim, ci la nivelul salariului aferent fracțiunii de normă lucrată.

Dar cum putem ști ce salariu are salariatul la alți angajatori, pentru a decide cu privire la contribuția datorată pentru aceștia?

Chestiunea este lămurită de Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 2.343/2017 privind procedura de aplicare a prevederilor art. 140 alin. (3) lit. e) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicat în Monitorul Oficial nr. 717 din 5 septembrie 2017.

declarație

Salariații care realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este egală sau mai mare decât salariul minim brut pe țară au obligația să depună la fiecare angajator sau persoane asimilate acestuia o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că veniturile lunare brute cumulate, realizate din salarii și asimilate salariilor în baza mai multor contracte individuale de muncă, sunt cel puțin egale cu salariul minim brut pe țară garantat în plată.

Prin excepție, în cazul în care la unul dintre angajatori salariații realizează un venit brut lunar, corespunzător numărului de zile lucrate în lună, cel puțin egal cu salariul minim brut pe țară garantat în plată, aceștia nu au obligația depunerii declarației pe propria răspundere la angajatorul respectiv. Dar ei vor depune declarația la ceilalți angajatori.

ATENȚIE!

Această declarație pe propria răspundere se depune lunar până la data de 5 a lunii următoare celei pentru care se constituie drepturile salariale.

Cu alte cuvinte, nu este suficient ca salariatul să depună o dată declarația, urmând ca apoi să revină doar dacă a intervenit vreo schimbare în nivelul veniturilor sale! Angajatorul are obligația de a înregistra și de a ține evidența acestor declarații.

În vederea completării declarației pe propria răspundere, fiecare angajator eliberează salariatului, la cerere, un document din care să rezulte venitul brut lunar realizat. Salariatul cumulează veniturile brute lunare realizate din salarii și asimilate salariilor, iar suma rezultată o compară cu nivelul salariului minim brut pe țară în vigoare în luna pentru care se datorează contribuțiile sociale.

În cazul în care salariații nu depun declarația pe propria răspundere, fiecare angajator sau persoană asimilată angajatorului stabilește baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale și al contribuției de asigurări sociale de sănătate la nivelul salariului minim brut pe țară corespunzător numărului zilelor lucrătoare din luna în care contractul a fost activ, dacă venitul brut realizat se situează sub nivelul salariului lunar minim brut.

Atunci cum îl putem constrânge pe salariat să depună această declarație?

Nicum. Nu există sancțiuni și nu există practic nici un interes al salariatului de a depune declarația, care nu îl avantajează pe el cu nimic, ci este doar menită să îi permită angajatorului să plătească contribuțiile la nivelul salariului plătit. Nu e greu așadar să ne imaginăm că unii salariați nu vor depune astfel de declarații, iar pentru fiecare lună în care declarația lipsește, contribuțiile trebuie plătite la nivelul salariului minim, chiar dacă salariatul lucrează o oră pe zi.

nu
există
sancțiuni

În cazul în care, în cursul lunii, contractul individual de muncă este activ pentru o fracțiune din lună, nivelul salariului minim brut pe țară aferent zilelor lucrate din lună se stabilește după cum urmează:

(Salariul minim brut pe țară/Nr de zile lucrătoare în lună) x Nr. zile lucrate în lună

formula

Prin perioada în care contractul individual de muncă este activ se înțelege perioada în care contractul individual de muncă nu este suspendat.

Declarația pe propria răspundere cuprinde în mod obligatoriu datele de identificare ale salariatului, precum și informații referitoare la încadrarea salariatului în situația de excepție, constând în obținerea unor venituri totale mai mari decât salariul minim. Ea se redactează potrivit următorului model:

DECLARAȚIE

Sub sancțiunile aplicate faptei de fals în declarații prevăzute de Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare,
 subsemnatul/subsemnata, domiciliat(ă) în, str.
 nr. ..., bl. ..., sc. ..., ap. ..., județul/sectorul legitimat(ă) cu B.I./C.I. seria nr., CNP,
 declar pe propria răspundere următoarele:

În cursul lunii am realizat venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul minim brut pe țară.

Data	Semnătura
.....

Se observă faptul că salariatul nu trebuie să declare efectiv veniturile obținute, ceea ce ar fi o încălcare a principiului confidențialității salariilor, ci se rezumă la a preciza dacă a depășit sau nu nivelul salariului minim.

Ordinul cuprinde, de asemenea, și o serie de exemple, pe care le redăm în cele ce urmează. Ele se vor aplica în mod corespunzător, în ipoteza în care salariul minim pe țară se va modifica.

Exemplul 1

- O persoană fizică încheie un contract individual de muncă cu normă întreagă cu societatea A și un contract cu timp parțial cu societatea B. Contractele sunt active toată luna.
- Pentru activitatea desfășurată la angajatorul A, persoana fizică realizează un venit brut lunar de 1.450 lei, iar la angajatorul B, un venit brut lunar de 400 lei.
- Venitul brut realizat cumulativ, în lună, este de 1.850 lei (1.450 lei + 400 lei), iar nivelul salariului minim brut lunar este de 1.450 lei.
- Prin compararea venitului brut lunar cumulativ, realizat în valoare de 1.850 lei, cu nivelul salariului minim brut lunar de 1.450 lei rezultă că venitul realizat este mai mare decât salariul minim brut pe țară.
- În acest caz, persoana fizică depune declarația pe propria răspundere numai la angajatorul B, întrucât la angajatorul A a realizat un venit brut egal cu salariul minim brut pe țară (1.450 lei).
- Angajatorul A datorează contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate la valoarea de 1.450 lei.
- Angajatorul B datorează contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate la venitul realizat, respectiv la venitul brut lunar de 400 lei.

Exemplul 2

- O persoană fizică încheie, începând cu data de 1 octombrie 2017, trei contracte individuale de muncă cu timp parțial, cu societățile A, B și C, contractele fiind active întreaga lună.
- Pentru activitatea desfășurată, salariatul realizează următorul venit brut în lună:
 - – de la angajatorul A, suma de 400 lei;
 - – de la angajatorul B, suma de 500 lei;

- – de la angajatorul C, suma de 600 lei.
- Venitul brut realizat cumulativ, în lună, este de 1.500 lei (400 lei + 500 lei + 600 lei), iar nivelul salariului minim brut lunar este de 1.450 lei.
- Prin compararea venitului brut lunar cumulativ, realizat în valoare de 1.500 lei, cu nivelul salariului minim brut lunar de 1.450 lei rezultă că venitul realizat este mai mare decât salariul minim brut pe țară.
- În acest caz, salariatul depune la fiecare angajator declarația pe propria răspundere.
- Astfel, fiecare angajator datorează, pentru salariat, contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate la o bază de calcul reprezentând venitul brut realizat în lună.

Exemplul 3

- O persoană fizică încheie începând cu data de 1 octombrie 2017, trei contracte individuale de muncă cu timp parțial, cu societățile A, B și C, contractele fiind active întreaga lună.
- Pentru activitatea desfășurată, salariatul realizează următorul venit brut în lună:
 - – de la angajatorul A, suma de 300 lei;
 - – de la angajatorul B, suma de 400 lei;
 - – de la angajatorul C, suma de 500 lei.
- Venitul brut realizat cumulativ, în lună, este de 1.200 lei (300 lei + 400 lei + 500 lei), iar nivelul salariului minim brut lunar este de 1.450 lei.
- Prin compararea venitului brut lunar cumulativ, realizat în valoare de 1.200 lei, cu nivelul salariului minim brut lunar de 1.450 lei rezultă că venitul realizat este sub nivelul salariului minim brut pe țară.
- În acest caz, salariatul nu depune declarația pe propria răspundere la niciun angajator.
- Astfel, fiecare angajator datorează, pentru salariatul respectiv, contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate la o bază de calcul reprezentând salariul minim brut pe țară, respectiv la 1.450 lei.

Exemplul 4

- O persoană fizică încheie un contract individual de muncă cu normă întreagă cu societatea A și un contract cu timp parțial cu societatea B.
- În cursul lunii noiembrie, persoana fizică lucrează 10 zile, restul de 12 zile lucrătoare din lună contractul individual de muncă fiind suspendat, potrivit legii.
- Salariatul primește de la angajatorul A pentru zilele lucrate un venit brut de 750 lei, iar de la angajatorul B un venit brut de 165 lei.
- Venitul brut realizat cumulativ, în lună, aferent zilelor lucrate este de 915 lei (750 lei + 165 lei), iar nivelul salariului minim brut lunar aferent zilelor lucrate în care contractele au fost active este de 659 lei (1.450 lei: 22 zile lucrătoare în lună x 10 zile lucrate).
- Prin compararea venitului brut lunar realizat cumulativ cu nivelul salariului minim brut lunar aferent zilelor lucrate rezultă că venitul brut lunar realizat cumulativ (915 lei) este mai mare decât nivelul salariului minim brut aferent zilelor lucrate în care contractele au fost active (659 lei).
- În acest caz, persoana fizică depune declarația pe propria răspundere la angajatorul B.
- Astfel, ambii angajatori datorează contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate la venitul brut realizat în lună de salariat, respectiv la 750 lei, în cazul angajatorului A, și la 165 lei, în cazul angajatorului B.

Exemplul 5

- O persoană fizică încheie, începând cu data de 1 octombrie 2017, un contract individual
- de muncă cu timp parțial cu societatea A, contract care încetează în data de
- 14 octombrie 2017. Ulterior, începând cu data de 18 octombrie 2017, încheie un alt contract
- individual de muncă cu normă întreagă, pe perioadă nedeterminată, cu societatea B.
- Salariatul va lucra în luna octombrie 10 zile (1-14 octombrie) la societatea A și 10 zile
- (18-31 octombrie) la societatea B.
- Salariatul primește, pentru zilele lucrate, de la angajatorul A un venit brut de 265 lei,
- iar de la angajatorul B un venit brut de 759 lei.
- Venitul brut realizat cumulativ în lună este de 1.024 lei (265 lei + 759 lei), iar nivelul
- salariului minim brut lunar aferent zilelor lucrate în care contractul a fost activ este de
- 1.318 lei (1.450 lei: 22 zile lucrătoare în lună x 20 zile lucrate).
- Prin compararea venitului brut lunar cumulativ, realizat în valoare de 1.024 lei, cu
- nivelul salariului minim brut lunar aferent zilelor lucrate de 1.318 lei rezultă că venitul
- realizat este sub nivelul salariului minim brut lunar aferent zilelor lucrate în lună.
- În acest caz, persoana fizică nu depune la niciun angajator declarația pe propria răspundere.
- Angajatorul A stabilește salariul minim brut lunar aferent zilelor lucrate în care con-
- tractul a fost activ la nivelul de 659 lei (1.450 lei: 22 zile lucrătoare în lună x 10 zile
- lucrate). Întrucât venitul brut realizat în lună de salariat (265 lei) este sub nivelul
- salariului minim brut lunar aferent zilelor lucrate (659 lei), angajatorul datorează con-
- tribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate la baza de cal-
- cul de 659 lei.
- Angajatorul B stabilește salariul minim brut lunar aferent zilelor lucrate la nivelul în
- care contractul a fost activ de 659 lei (1.450 lei: 22 zile lucrătoare în lună x 10 zile
- lucrate). Întrucât venitul brut realizat în lună de salariat (759 lei) este mai mare decât
- nivelul salariului minim brut lunar aferent zilelor lucrate (659 lei), angajatorul datorea-
- ză contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate la baza
- de calcul de 759 lei.

6. Drepturile și obligațiile salariaților part-time

Prestarea muncii pentru o durată mai scurtă de 8 ore pe zi, respectiv 40 de ore pe săptămână conduce la aplicabilitatea și a unui regim juridic al salariaților în multe privințe diferite. Salariații cu contract de muncă cu timp parțial beneficiază de două categorii de drepturi:



- drepturi care decurg din simpla lor calitate de salariat, nefiind susceptibile de acordare proporțională: dreptul la egalitate de șanse și tratament, dreptul la demnitate în muncă, dreptul la securitate și sănătate în muncă, dreptul la acces la formarea profesională, dreptul la informare și consultare, dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă, dreptul la protecție în caz de concediere, dreptul la negociere colectivă, dreptul de a participa la acțiuni colective, dreptul de a constitui un sindicat sau de a adera la un sindicat etc.



- drepturi care se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat: dreptul la salariu și alte beneficii.

ATENȚIE!

Dreptul la concediul de odihnă nu mai face parte din categoria de drepturi care se acordă proporțional cu timpul lucrat, ci doar dreptul la indemnizația corespunzătoare. Salariații cu fracțiune de normă au dreptul la concediul de odihnă complet.

Din perspectiva identificării tendințelor de flexibilizare a raporturilor de muncă, trebuie subliniată prevederea cuprinsă în art. 107 din Codul muncii, care obligă angajatorul ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

transfer

Această comunicare se va face și sindicatului sau reprezentanților salariaților. Legea nu fixează un termen pentru această comunicare, prevăzând doar că ea trebuie realizată „de îndată”.

SFATUL NOSTRU

Încheierea de contracte de muncă în timp parțial răspunde unei nevoi de flexibilizare a timpului de lucru, fiind utilă multor categorii de persoane. De aceea, Codul muncii prevede obligația de informare a personalului, cu privire la oferta de locuri de muncă ce pot fi ocupate cu fracțiuni de normă.

În acest scop, un simplu anunț afișat la sediul angajatorului este suficient. Apariția unui loc de muncă ce poate fi ocupat cu contract de muncă în timp parțial nu trebuie notificată fiecărui salariat în parte, dar trebuie făcută publică.

Această prevedere este concordantă cu cea cuprinsă în Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr. 182/1994 privind munca cu timp parțial. Semnalăm faptul că prevederile Recomandării merg chiar mai departe decât legea română, impunând angajatorului să accepte cererea salariatului de trecere de pe un loc de muncă cu normă întreagă pe un loc de muncă cu fracțiune de normă, dacă această cerere este serios motivată.

În unele sisteme de drept se prevede și dreptul corelativ, al persoanelor încadrate cu fracțiune de normă, de a-și întregi norma, dacă un post cu normă întreagă corespunzător pregătirii lor se vacantează la nivelul unității.

Exemplu

- *Astfel, spre exemplu, legislația belgiană acordă prioritate la angajarea pe un post cu normă întreagă – în condiții de pregătire identică – salariatului deja încadrat în unitate, cu fracțiune de normă, în raport cu un candidat din afara unității. Sistemul finlandez merge un pas mai departe de atât, obligând angajatorul la formarea profesională a salariaților cu fracțiune de normă, pentru a le facilita trecerea pe locuri de muncă cu normă întreagă (dacă, firește astfel de locuri de muncă există vacante în unitate).*

De notat cu privire la contractele de muncă cu timp parțial că (spre deosebire de alte sisteme de drept) aplicarea textelor legislației românești care fac referire la numărul de lucrători se realizează prin raportare la persoane, și nu la norme de lucru.

Exemplu

- Spre exemplu, concedierea va fi colectivă dacă implică cel puțin 10 salariați (dintr-un total de mai puțin de 100, potrivit art. 68 alin. (1) lit. a) din Codul muncii), fiind nerelevant dacă cei 10 sunt încadrați cu fracțiuni de normă, în timp ce angajații cu normă întreagă nu sunt concediați. Sau negocierea contractului colectiv de muncă va fi obligatorie dacă în unitate sunt 21 de salariați, fie ei și încadrați cu fracțiune de normă (potrivit art. 129 din Legea dialogului social nr. 62/2011).

Cu excepțiile prevăzute în art. 103 – 107 din Codul muncii, toate celelalte reglementări se aplică, indistinct, salariaților cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă.

Exemplu

- Astfel, de pildă, acoperirea prejudiciului produs de către salariat angajatorului se poate face numai prin rate care nu vor depăși o treime din salariul lunar net, indiferent dacă acesta corespunde unui contract de muncă cu normă întreagă sau a unei fracțiuni de normă.

Potrivit art. 114 din Codul muncii, durata maximă a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. La un program normal de lucru, de 8 ore pe zi, aceasta înseamnă că un salariat nu poate presta mai mult de 8 ore suplimentare pe săptămână. Pe de altă parte, cumulul de funcții în cadrul aceleiași unități este permis de lege. În consecință, în practică se întâlnește soluția încheierii cu un salariat a două contracte de muncă: un contract încheiat pentru normă întreagă, de 8 ore/zi și, în cumul, un contract pe timp parțial de 2-3 ore/zi. Se încercă astfel evitarea dispozițiilor extrem de restrictive legate de limita maximă a orelor suplimentare pe care le poate presta un salariat. Dificultăți pot însă să apară cât privește înregistrarea în ReviSal, motiv pentru care nu recomandăm această soluție.

În practică, unii angajatori optează pentru un alt tip de cumul: angajează salariatul cu normă întreagă, iar apoi, în completare, încheie un contract de punere la dispoziție a aceluiași salariat cu un agent de muncă temporară. Așadar, deși salariatul lucrează pentru același beneficiar al muncii, o face în două temeuri distincte: în temeiul contractului de muncă obișnuit și în temeiul unui contract de muncă temporară, în cadrul căruia este desemnat ca utilizator chiar angajatorul inițial. În ReviSal nu figurează decât contractul de muncă, cel de muncă temporară fiind înregistrat de către Agentul de muncă temporară. O astfel de construcție juridică nu este interzisă de lege.

CIM +
CMT