



**Prestarea activității în regim de telemuncă
nu este condiționată de existența
stării de alertă**

**Regimul tichetelor de masă și al tichetelor cadou
în cazul unui salariat cu timp parțial**

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

Coordonator colectiv autori:
consilier juridic Gabriela Diță

Redactor-șef:
consilier juridic Gabriela Diță

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

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

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

Fotografii: Adobestock,
Bigstockphoto, maxpixel.net, freepick

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

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

Publicație editată de:
RENTROP & STRATON

Senior Editor: George Straton
Director General: Octavian Breban

© 2022 – RENTROP & STRATON
ISSN 2668-7283
ISSN-L 2668-7283

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

În această ediție:

Editorial

Poate un angajator să își împiedice un salariat să demisioneze? 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Acordarea voucherelor de vacanță doar unora dintre salariați nu este discriminare! 7

Prestarea activității în regim de telemuncă nu este condiționată de existența stării de alertă 7

Regimul fiscal al cadourilor acordate salariaților altei firme 8

Părintele unui copil cu dizabilitate poate beneficia de concediu după ce copilul împlinește vârsta de 7 ani? 9

Particularități ale concediului medical de carantină 10

Cercetarea disciplinară a unui salariat aflat în altă țară 11

Salariatul poate semna un document de luare la cunoștință dacă are contractul suspendat? 12

Ce instituție este responsabilă cu virarea contribuției salariaților la fondurile de pensii private? 13

Perioada studiilor de master nu constituie stagiul de cotizare în sistemul pentru concedii medicale 13

Limitele popririi pe salariu 14

Regimul tichetelor de masă și al tichetelor cadou în cazul unui salariat cu timp parțial 15

Procedura completă privind angajarea cetățenilor din Republica Moldova 16

Ce operații se fac în ReviSal la reangajarea unui fost salariat? 17

Concediul de odihnă este un drept al salariatului și o obligație a angajatorului 18

Chiria suportată de angajator este avantaj în natură pentru salariat. Cu anumite excepții 19

Instanța a decis

Pensionarea cu reducerea vârstei standard de pensionare. Noutăți aduse de Legea nr. 76/2022 20

Articole de specialitate

7 situații speciale care apar la reintegrarea salariatului concediat nelegal 21

Cum sunt aleși angajații care urmează să fie vizați de o concediere colectivă? 22

Salariata gravidă poate sau nu să fie concediată? 23

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Amenzi de peste 28 milioane lei aplicate de inspectorii de muncă în 2022 24

Poate un angajator să își împiedice un salariat să demisioneze?

de Gabriela Diță



Răspunsul este nu. Dacă un salariat vrea să plece din firmă, poate să plece liniștit, chiar dacă angajatorul a fost, chipurile, prevăzător și a inserat de la bun început în contractul de muncă anumite clauze de condiționare a demisiei. Clauzele respective nu au nicio putere, ele sunt interzise de lege și lovite de nulitate în fața oricărei instanțe.

Salariatul are dreptul de a demisiona în mod nerestricționat, din acest motiv sunt interzise clauzele prin care:

- se prevede un termen de preaviz mai îndelungat decât cel legal;
- se condiționează demisia de găsirea unui înlocuitor;
- se condiționează demisia de acordul șefului de departament;
- se interzice demisia în cazul contractului de muncă încheiat pe durată determinată;
- se prevede o sumă care trebuie plătită, cu titlu de despăgubiri (face excepție ipoteza în care între părți s-a încheiat un contract de formare profesională);
- se condiționează demisia de finalizarea unui proiect sau de atingerea unui obiectiv.

Angajatorul poate încerca o mică manipulare, anume să introducă în contract o **clauză bilaterală de stabilitate**, prin care ambele părți se obligă să nu înceteze contractul de muncă pentru o perioadă de timp. Însă această clauză este valabilă numai parțial, anume doar în ceea ce privește obligația angajatorului de a nu concedia salariatul, nu și în ceea ce privește obligația salariatului de a nu demisiona.

În aceste condiții, ce posibilități are totuși angajatorul de a se proteja împotriva demisiei salariatului său? Există două modalități permise de lege:

1) Clauza de formare profesională. Dacă angajatorul a investit în formarea profesională a salariatului său, îi va putea interzice acestuia demisia pentru un anumit interval de timp, sub sancțiunea obligării la plata cheltuielilor cu formarea profesională.

2) Clauza de fidelitate. Angajatorul îi plătește lunar salariatului o indemnizație, pe lângă salariu, iar acesta se obligă să restituie această indemnizație dacă va demisiona într-un interval stabilit de părți.

Pentru a fi însă valabilă, această clauză trebuie redactată cu prudență. Se va menționa expres că indemnizația de fidelitate nu constituie salariu – în sensul de contraprestație a muncii – ci remunerează exclusiv rămânerea salariatului în firmă. Apoi, restituirea nu se va solicita cu titlu de despăgubire (așa cum am văzut mai sus, nu se pot cere despăgubiri la demisie) și nu se va pune problema culpei salariatului demisionar.

De observat însă următorul lucru: nici măcar aceste două clauze nu pot împiedica salariatul să plece din firmă, dacă el vrea acest lucru. E-adevărat, va trebui să suporte consecințele gestului său, adică va plăti costul formării profesionale, respectiv va restitui indemnizația de fidelitate. Dar va pleca.

Noutăți legislative

Un nou tip de șomaj tehnic

Prin O.U.G. nr. 36/2022 se prevede o nouă ipoteză de suspendare a contractului de muncă, cu plata indemnizației de la fondul de asigurări sociale pentru șomaj.

De aceste prevederi beneficiază următoarele categorii de salariați:

a) salariații angajatorilor afectați în mod direct sau indirect de imposibilitatea efectuării de tranzacții comerciale cu operatori economici din Ucraina, Federația Rusă și Belarus, ca urmare a efectelor generate de conflictul armat din Ucraina, care înregistrează o diminuare a încasărilor cu un procent de minimum 20% raportat la încasările realizate în luna ianuarie 2022 sau la încasările realizate în luna similară a anului 2021, comparativ cu luna pentru care se solicită indemnizația. Sunt avuți în vedere operatorii economici, persoanele fizice sau juridice, care desfășoară activități economice cu respectarea legislației din Ucraina, Federația Rusă sau Belarus, care fabrică, importă, exportă, depozitează, transportă sau comercializează produse ori părți din acestea sau prestează servicii.

Angajatorii afectați în mod indirect sunt angajatorii din România care au relații contractuale cu alți angajatori din România care sunt afectați în mod direct de imposibilitatea efectuării de tranzacții comerciale cu operatori economici din Ucraina, Federația Rusă și Belarus, ca urmare a efectelor generate de conflictul armat din Ucraina;

b) salariații angajatorilor supuși sancțiunilor internaționale care au instituite măsuri restrictive în raport cu acțiunile care subminează sau amenință integritatea teritorială, suveranitatea și independența Ucrainei și care au fondurile sau resursele economice blocate prin ordin emis de președintele Agenției Naționale de Administrare Fiscală.

Până la data de 31 decembrie 2022, pentru perioada suspendării temporare a contractului

individual de muncă din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, indemnizațiile de care beneficiază salariații se stabilesc la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat și se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2022 nr. 318/2021, adică maximum 4.571 lei.

Indemnizația prevăzută la art. 1 se calculează și se acordă proporțional cu numărul de zile în care activitatea a fost întreruptă sau redusă temporar.

Indemnizația este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii, conform prevederilor Codului fiscal. Calculul, reținerea și plata impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizațiile încasate din bugetul asigurărilor pentru șomaj. Nu se datorează contribuție asiguratorie pentru muncă.

În situația în care un salariat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă, dintre care cel puțin un contract este în executare în perioada în care se aplică prevederile O.U.G. nr. 36/2022, din care obține venituri la nivelul indemnizației de șomaj tehnic, acesta nu beneficiază de indemnizația respectivă.

În situația în care un salariat are încheiate mai multe contracte individuale de muncă și toate sunt suspendate pentru acest nou tip de șomaj tehnic, acesta beneficiază de indemnizația aferentă contractului individual de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase.

Perioada pentru care salariații ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate și angajatorii acestor salariați nu datorează contribuția asiguratorie pentru muncă constituie stagiul de cotizare fără plata contribuției în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile

Din practică

Acordarea voucherelor de vacanță doar unora dintre salariați nu este discriminare!

O societate comercială plătitoare de impozit pe profit poate să acorde tichete de vacanță doar anumitor angajați, ca modalitate de recompensă pentru loialitate, disciplină, aprecierea muncii depuse? Poate avea un caracter discriminatoriu faptul că nu se acordă vouchere tuturor angajaților?

Soluția specialistului:

Voucherele de vacanță pot fi acordate doar unora dintre salariați cu titlu de recompensă dacă există criterii obiective în baza cărora sunt aleși

salariații cărora li se acordă. Aceste criterii trebuie să fie stabilite cu claritate și în mod transparent, astfel încât toți salariații să aibă acces la vouchere dacă îndeplinesc condițiile stabilite de angajator.

Spre exemplu, se poate stabili că vor primi vouchere de vacanță salariații care realizează un anumit target, salariații care nu au sancțiuni disciplinare neradiate. Nu se poate stabili că vor primi vouchere de vacanță cei a căror muncă va fi apreciată fără ca această apreciere să fie motivată, în sensul de a se reglementa în ce constă.

Prestarea activității în regim de telemuncă nu este condiționată de existența stării de alertă

Ținând cont de faptul că s-a ridicat starea de alertă în România, mai putem să modificăm locul muncii a angajatului la domiciliu, în scopul prevenirii răspândirii infectării cu coronavirus? Vrem să parcurgem următorii pași:

1. Întocmire decizie în care să se menționeze că, ținând cont de riscul epidemiologic, anumiți angajați pot lucra de acasă, fie în regim de telemuncă, fie muncă la domiciliu. Decizia se va aduce la cunoștință angajaților.

2. Întocmirea unui nou act adițional în baza deciziei angajatorului.

Soluția specialistului:

Posibilitatea de a presta activitate în regim de telemuncă sau cu contract la domiciliu este reglementată distinct de starea de alertă. Astfel, contractul individual cu muncă la domiciliu este reglementat de Codul muncii, iar activitatea în regim de telemuncă este reglementată prin Legea nr. 81/2018 privind activitatea de telemuncă.

Conform art. 2 lit. a) din Legea nr. 81/2018, telemunca reprezintă forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține în alt loc decât locul

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

Rezultă că această modalitate de prestare a muncii necesită acordul salariatului, câtă vreme textul prevede că telemunca este o formă voluntară de organizare a muncii.

Mai mult, art. 3 din același act normativ menționează că activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent.

În consecință, nu este necesară o decizie a angajatorului comunicată salariatului, întrucât decizia este actul unilateral al angajatorului.

Dacă salariații prestează activitate folosind tehnologia informației și comunicațiilor, angajatorul va încheia cu salariații act adițional la contractele individuale de muncă bazat pe acordul salariaților în baza Legii nr. 81/2018 privind activitatea de telemuncă. Nu are relevanță dacă există sau nu risc epidemiologic, întrucât prestarea activității în această modalitate nu este condiționată de existența unui astfel de risc.

Regimul fiscal al cadourilor acordate salariaților altei firme

Care ar fi modalitatea de a acorda cadouri în bani cu ocazia Zilei Femeii salariatelor din firmele cu care colaborăm?

Soluția specialistului:

Potrivit ar. 76 alin. (3) lit. b) din Codul fiscal:

(3) Avantajele, în bani sau în natură, primite în legătură cu o activitate menționată la alin. (1) și (2), precum și cele primite de la terți ca urmare a unei relații contractuale între părți, cu excepția celor prevăzute la alin. (4), includ, însă nu sunt limitate la:

b) cazare, hrană, îmbrăcăminte, personal pentru munci casnice, precum și alte bunuri sau servicii oferite gratuit ori la un preț mai mic decât prețul pieței.

În conformitate cu prevederile pct. 12 alin. (2) al Titlului III din Normele metodologice de aplicare a Codului fiscal, avantajele în bani și în natură prevăzute la art. 76 alin. (3) din Codul fiscal sunt considerate a fi orice foloase primite de angajat de la terți sau ca urmare a prevederilor contractului individual de muncă ori a unei relații contractuale între părți, după caz.

Astfel, în situația expusă, salariaatele firmei colaboratoare primesc cadouri cu ocazia zilei de 8 martie de la un terț, ca urmare a faptului că au

încheiat contract individual de muncă cu colaboratorul terțului. Prin urmare, cadoul reprezintă avantaj în natură.

Conform art. 78 alin. (2¹) din Codul fiscal, în cazul avantajelor în bani și/sau în natură primite de la terți ca urmare a prevederilor contractului individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege ori a unei relații contractuale între părți, după caz, obligația de calcul, reținere, plată și declarare a impozitului revine, după cum urmează:

a) angajatorului rezident fiscal român, când avantajele în bani și/sau în natură sunt acordate de alte entități decât acesta și plata se efectuează prin intermediul angajatorului;

b) plătitorilor de venituri rezidenți fiscali români, când avantajele în bani și/sau în natură sunt acordate de alte entități decât angajatorul, cu excepția situației persoanelor fizice care realizează în România venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a contractelor de muncă încheiate cu angajatori care nu sunt rezidenți fiscali români, pentru care sunt aplicabile prevederile art. 82.

Aceeași prevedere se regăsește și în ceea ce privește contribuțiile sociale la art. 146 alin. (2¹), art. 168 alin. (2¹) și art. 220⁶ alin. (2¹) din Codul fiscal.

Instanța a decis

Pensionarea cu reducerea vârstei standard de pensionare.

Noutăți aduse de Legea nr. 76/2022

În anumite situații, salariații au dreptul să se pensioneze la o vârstă de pensionare mai redusă decât vârsta standard de pensionare: fie au lucrat în fostele grupe de muncă, fie au lucrat în condiții deosebite sau speciale, fie s-au aflat în alte situații prevăzute de lege care le conferă dreptul la pensie la o vârstă mai mică decât cea standard.

Codul muncii reglementează în art. 56 faptul că, în cazul pensionării pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei de pensionare, contractul individual de muncă încetează la data comunicării deciziei de pensie. Textul din Codul muncii nu stabilește însă și cine are obligația comunicării deciziei de pensie angajatorului. Salariații nu are interes să comunice angajatorului decizia de pensionare, întrucât pentru el este avantajos să cumuleze pensia cu salariul.

Curtea de Apel Craiova a decis într-o speță judecată în luna noiembrie a anului 2021 că angajatorul a procedat legal constatând încetarea contractului individual de muncă la data la care i s-a comunicat de către Casa de Pensii o adresă în care a fost menționat faptul că salariatul s-a pensionat, cu numărul și data deciziei de pensie.

Salariații au susținut că angajatorul i-a obstrucționat dreptul de muncă, prin negarea posibilității de a cumula pensia cu salariul.

Curtea de Apel a respins apărările salariatului, reținând că acesta este beneficiarul unei pensii pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei

standard de pensionare, conform deciziei de pensie nr... emisă de casa de pensii, iar contractul său de muncă a încetat de drept la data comunicării acestei decizii către angajator, necondiționat de o solicitare cu acest obiect formulată de salariat, contrar susținerii acestuia.

Decizia de pensie a fost comunicată de Casa de Pensii prin adresa nr..., care a fost înregistrată la angajator sub nr... din data de..., dată la care contractul individual de muncă a încetat de drept.

Recent, prin Legea nr. 76/2022 pentru completarea art. 106 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice s-a reglementat **obligația Caselor teritoriale de Pensii de a comunica angajatorului o informare cu privire la emiterea deciziei de pensie** pentru limită de vârstă, anticipată, anticipată parțială sau de invaliditate.

Informarea va cuprinde numele și prenumele persoanei, tipul deciziei de pensie, precum și data emiterii acesteia și va fi comunicată în termen de 5 zile de la data emiterii deciziei de pensie.

Așadar, Casa de Pensii are obligația să comunice angajatorului această informare din oficiu, fără a fi necesară cererea angajatorului. La data comunicării către angajator a acestei informări, în cazul pensiei cu reducerea vârstei standard de pensionare, contractul individual de muncă încetează de drept. Angajatorul va înregistra în registrul de intrări-ieșiri adresa Casei de Pensii ce cuprinde informarea pentru a marca data încetării contractului individual de muncă.

Articole de specialitate

7 situații speciale care apar la reintegrarea salariatului concediat nelegal

Un salariat este concediat, contestă în instanță concedierea și obține anularea acesteia. Ce se întâmplă în continuare? Legea română nu se limitează, ca alte sisteme de drept, la obligarea angajatorului la plata de despăgubiri, ci prevede, pentru acest caz, că salariatul va putea solicita și obține și reintegrarea pe postul deținut anterior concedierii.

Problema care apare aici este că salariatului trebuie să i se pună la dispoziție **exact** vechiul post, nu un altul, chiar dacă ar fi similar sau corespunzător pregătirii sale.

Și acest lucru creează adesea dificultăți în practică, deoarece între momentul concedierii și momentul hotărârii de reintegrare este posibil să treacă un interval de timp semnificativ, în care în firmă pot să fi intervenit numeroase modificări. Iată câteva cazuri practice:

Cazul 1:

Pe postul respectiv a fost angajat între timp un alt salariat.

Chiar dacă intervine o astfel de situație, reintegrarea are totuși loc. Contractul de muncă al noului salariat va înceta de drept în temeiul art. 56 lit. e) din Codul muncii.

Cazul 2:

Postul în discuție a fost între timp desființat.

Se va încerca mai întâi trecerea salariatului pe un alt post vacant în unitate, corespunzător pregătirii sale. Dacă un astfel de post nu există sau dacă salariatul refuză propunerea de a-l ocupa, se va realiza reînființarea scriptică a postului în discuție, reintegrarea formală a salariatului pe acest post,

urmată de o nouă concediere a acestuia în temeiul art. 65 din Codul muncii, pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Cazul 3:

Salariatul a dobândit o nouă calificare între timp.

După cum am văzut mai sus, dacă postul în discuție nu mai există, salariatului i se va propune trecerea pe un alt post, corespunzător cu pregătirea sa. Întrebarea este: se va lua în considerare pregătirea pe care o avea salariatul la data concedierii sau pregătirea pe care o are în prezent? Instanțele au decis că este posibilă reintegrarea salariatului pe un post corespunzător noii pregătiri, dobândite ulterior (pe parcursul procesului).

Cazul 4:

Salariatul care a solicitat reintegrarea s-a angajat între timp în altă unitate.

Faptul că salariatul s-a angajat între timp în altă unitate nu are nicio consecință, nici asupra cuantumului despăgubirilor, nici asupra hotărârii de reintegrare. Reintegrarea va fi realizată deoarece, în condițiile art. 35 din Codul muncii, cumulul de funcții este permis. Dar dacă programul de lucru de la celălalt serviciu al salariatului face imposibilă desfășurarea în condiții normale a muncii în unitatea care l-a reintegrat, se va pune problema concedierii disciplinare a salariatului.

Cazul 5:

Salariatul a devenit inapt fizic și/sau psihic pentru postul respectiv.

În acest caz, reintegrarea se va realiza totuși. Dacă au trecut mai mult de 6 luni de la

întreruperea activității, angajatorul va fi obligat să supună salariatul unui examen medical, în termen de 7 zile de la reluarea activității, potrivit HG nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor. Dacă medicul de medicină a muncii decide că salariatul este inapt pentru reluarea activității, acesta va putea fi concediat pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, în temeiul art. 61 lit. c) din Codul muncii.

Cazul 6:

A intervenit o cauză de incompatibilitate la ocuparea postului.

Spre exemplu, este posibil ca o instanță penală să îi fi interzis salariatului să mai practice profesia respectivă. În această situație, reintegrarea nu mai

este, în mod obiectiv, posibilă, iar contractul de muncă al salariatului va înceta în temeiul art. 56 lit. h) din Codul muncii.

Cazul 7:

Unitatea angajatoare s-a reorganizat sau și-a schimbat proprietarul.

În cazul comasării, absorbției sau divizării, obligația de reintegrare a salariatului îi revine unității care a preluat în statele de funcții postul respectiv. Aici este aplicabilă Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora. Ca urmare, noul proprietar al unității angajatoare va avea obligația de reintegrare a salariatului.

Cum sunt aleși angajații care urmează să fie vizați de o concediere colectivă?

De ce X și nu Y? Este o întrebare la care trebuie să răspundă orice angajator atunci când este nevoit să facă o concediere colectivă. Și, evident, răspunsul lui trebuie să se bazeze pe niște criterii clare, astfel încât să nu fie acuzat că a decis în mod arbitrar. Iar aici intervin evaluările periodice.

Selecția personalului în vederea unei concedieri colective nu se poate face decât pe baza evaluărilor periodice, realizate în virtutea criteriilor de evaluare prevăzute în contractele individuale de muncă ale salariaților.

Atenție, aceste evaluări sunt singurele care contează. Angajatorul nu va putea organiza rapid o evaluare specială, fix înainte de concedierea colectivă, nici nu ar avea vreun rost.

Aceasta pentru că nu pot fi utilizate alte criterii decât cele menționate în contractele individuale de muncă ale salariaților. Și, din moment ce se folosesc fix aceleași criterii de evaluare, e clar că nu se pot obține alte rezultate, altfel ar însemna că evaluările anterioare au fost făcute de mântuială.

Ca urmare, dacă angajatorul nu a realizat cu atenție evaluările periodice și rezultatele acestora sunt asemănătoare pentru toată lumea, selecția salariaților în cazul unei concedieri colective nu va fi posibilă. Iar problema este cu atât mai dificilă cu cât uneori, cu ocazia evaluării periodice, nu se anticipează încă o viitoare concediere colectivă, astfel încât angajatorul poate fi tentat să realizeze în mod formal această procedură.

Neglijarea evaluărilor periodice este, așadar, o greșeală. Și tot o greșeală este și modul cum procedează unii angajatori care, fiind nevoiți să realizeze o selecție a salariaților prealabil unei concedieri colective, organizează un concurs de cunoștințe între salariații care ocupă posturi de aceeași natură.

Greșit. Codul muncii are în vedere selecția salariaților pe baza evaluării muncii efectiv prestate în unitate. Concursul este doar o modalitate de verificare a cunoștințelor profesionale la angajarea în unitate, și nu pentru selecția salariaților în cazul unei concedieri.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Amenzi de peste 28 milioane de lei aplicate de inspectorii de muncă în 2022

Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, a desfășurat, în primele trei luni ale anului 2022 acțiuni de control în urma cărora au fost aplicate amenzi în valoare de 28.343.200 lei pentru nerespectarea prevederilor legale în domeniul relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă (SSM).

Inspectorii de muncă au aplicat, în aceeași perioadă 03.01.2022 – 31.03.2022, nu mai puțin de 15.969 de avertismente și au dispus 39.280 de măsuri de remediere ca urmare a neconformităților constatate.

Principalele neconformități constatate în domeniul relațiilor de muncă:

- muncă nedeclarată (primirea la muncă fără încheierea unui contract individual de muncă în formă scrisă, primirea la muncă fără transmiterea CIM în ReviSal);
- prestarea muncii în afara timpului de muncă prevăzut în CIM cu timp parțial;
- nerespectarea prevederilor legale privind ținerea evidenței timpului de muncă la locul de muncă;
- neevidențierea orei de începere, respectiv de terminare a programului de muncă.

Acțiunea de control Cronos

Inspecția Muncii (IM) împreună cu Direcția Generală Antifraudă Fiscală (DGAF) din cadrul Agenției Naționale de Administrare Fiscală (ANAF) au demarat acțiunea de control Cronos pentru prevenirea și combaterea sustragerii de la declararea și fiscalizarea muncii.

Controalele vizează atât munca „la negru”, fără forme legale, cât și cazuri de muncă în care nivelul real de salarizare este subdeclarat sau declarat parțial, care presupun fie încheierea contractelor de muncă cu normă întreagă cu salariul minim garantat, fie încheierea contractelor de muncă cu timp parțial, în timp ce, în realitate, se realizează normă întreagă, dar cu plata fără fiscalizare a diferenței de bani până la salariul real, mai mare, se arată în comunicatul de presă comun.

În cadrul unui control, inspectorii au identificat o firmă de pază din București care, în perioada 2016-2021, a cauzat bugetului de stat un prejudiciu total de peste 7,14 milioane lei prin declararea parțială a muncii a peste 180 de agenți de pază angajați și deducerea nelegală a TVA. Astfel, a fost constatat un quantum de 931.031 de ore (circa 106 ani) lucrate efectiv de personalul angajat, dar care nu au fost înregistrate în pontaje sau în contabilitate. Reprezentanții firmei controlate și-au încălcat obligația de a declara și a achita contribuțiile sociale și impozitul pe venit, cauzând un prejudiciu de peste 4,94 milioane lei, potrivit ANAF. Pentru recuperarea prejudiciului, inspectorii antifraudă au sesizat Parchetul competent.

Controalele comune ale Inspecției Muncii și ANAF – Antifraudă se vor derula pe întreaga perioadă a Planului Național de Redresare și Reziliență (PNRR), pentru asigurarea accesului angajaților la sistemele de asigurare socială și la alte instrumente de protecție socială, prin plata contribuțiilor sociale obligatorii (sănătate, pensii, șomaj, asigurări în caz de accidente de muncă) și a impozitului pe salarii, precum și declararea muncii în rândul tuturor categoriilor de contribuabili.