

+
toate
reglementările
 uzuale

Consilier

Codul muncii

ACTUALIZARE • Nr. 3/263 • martie 2021

➤ **Conflictele colective C 51**

Ce sunt și când pot interveni. Cum se soluționează. Conflictele colective în contextul crizei Covid-19. De ce nu se poate declanșa un conflict colectiv cât timp este în ființă contractul colectiv de muncă.

➤ **Impozitul pe veniturile salariale S 13**

Salariații nu pot direcționa 3,5% din impozit în cazul indemnizațiilor de care au beneficiat în contextul crizei Covid-19. Efectele O.U.G. nr. 226/2020. Modificări în Codul fiscal privind facilitățile fiscale care se aplică începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2021. Categoriile de persoane scutite la plata impozitului pe profit. Întrebări și răspunsuri.

➤ **Telemunca T 20, T 21**

Telemunca: contract, act adițional sau act unilateral? Măsuri specifice de sănătate și securitate în muncă a telesalariatului. Înregistrarea în ReviSal. Norme generale, norme speciale - aplicabile în contextul crizei Covid-19. Telemunca din străinătate și condițiile formularului A1. Clauzele contractului de telemuncă. Modelul clauzei de telemuncă.

➤ **Măsuri de urgență pe perioada crizei COVID-19 U 20**

Ce măsuri pot fi dispuse în firmă în contextul crizei Covid-19? Disponerea muncii la distanță. Măsurile de igienă. Organizarea programului de lucru: programul decalat. Planul de măsuri: un plan de sine-stătător sau o parte integrantă din Regulamentul intern?

SUMAR

CONCEDIILE

Concediul medical	C 24
3. Condiții necesare pentru a beneficia de concediu medical	C 23/003

CONFLICTELE DE MUNCĂ

Conflictele colective	C 51
-----------------------------	------

SALARIZAREA

Impozitul pe veniturile salariale	S 13
6. Termenul de plată a impozitului	S 13/007
7. Categoriile de persoane scutite la plata impozitului pe salarii	S 13/008

MUNCA TEMPORARĂ

Agentul de muncă temporară	T 11
I. Începerea activității agentului de muncă temporară	T 11/001
1. Condiții pentru obținerea autorizației de funcționare	T 11/001
2. Conținutul dosarului. Etape	T 11/002

TELEMUNCA

1. Noțiunea de telemuncă și reglementarea ei	T 20/001
2. Acordul părților	T 20/001
3. Conținutul contractului de telemuncă	T 20/003
4. Programul de lucru al telesalariatului	T 20/004
5. Drepturile și obligațiile angajatorului	T 20/005
6. Drepturile și obligațiile telesalariatului	T 20/006
7. Controlul activității telesalariatului	T 20/007
8. Sănătatea și securitatea în muncă a telesalariatului	T 20/007
9. Telemunca din străinătate	T 20/009

Modelul clauzei

MĂSURI DE URGENȚĂ PE PERIOADA CRIZEI COVID-19

V. Măsuri specifice la locul de muncă	U 20/033
---	----------

Consilier – Codul muncii

ISSN: 1844-3958

© RENTROP & STRATON

Coordonator: Raluca Dimitriu

Autori: Raluca Dimitriu, Rodica Măntescu, Gabriela Diță,
Ana Bontea, Oana Vâlvoi, Cristina Cristescu, Elena Bontea,
Alexei Delimart

Manager Editorial: Gabriela Diță

Manager Centru de Profit: Georgiana Bălașa

Manager Produs: Maria Ungureanu

Director Creație: Cristina Straton

Manager DTP: Mirela Vasilescu

Tehnoredactare: Anca Ropotă

Corectură: Elvira Panaitescu

Manager Producție: Simona Morărescu

Lucrare editată de: **RENTROP & STRATON**
Informații specializate

Senior Editor: George Straton

Director General: Octavian Breban

Serviciul Clienți: tel.: 021.209.45.45; fax: 021.408.28.99; e-mail: consilier@rs.ro

Puteți consulta și alte lucrări la: www.rs.ro

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din acest material 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. Informațiile din această actualizare au fost obținute din surse pe care le considerăm de încredere. Scopul acestei actualizări este să vă ofere o privire de ansamblu asupra celor mai noi modificări legislative și a implicațiilor acestora în activitatea dumneavoastră. 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. Notă: actualizările apar lunar.

INFO

Codul muncii

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

martie 2021 – aprilie 2021

1. Fondul de garantare a creanțelor salariale

Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 453 din 25 mai 2006, a transpus Directiva Consiliului nr. 80/987/CEE privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția salariaților în cazul insolvenității angajatorului, cu modificările aduse prin Directiva Parlamentului European și a Consiliului nr. 2002/74/CE.

Ea a fost recent modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 9/2021 pentru modificarea Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 174 din 19 februarie 2021, cu scopul sprijinirii angajatorilor aflați în insolvență și a salariaților, în contextul determinat de efectele pandemiei de COVID-19. În concret, pentru recuperarea salariilor restante, în cazul în care angajatorul intră în insolvență, salariații nu mai trebuie să probeze decât deschiderea procedurii de insolvență față de angajator. Nu mai este necesar ca aceștia să dovedească și că s-ar fi dispus ridicarea totală sau parțială a dregtului de administrare al angajatorului.

De asemenea, angajatorii vor trebui sa completeze sumele plătite suplimentar din Fond, așa cum prevede Codul fiscal, precum și dobânda BNR, de la data plății creanțelor. Termenul maxim de plată este de 30 de zile de la notificare, iar în caz de depășire a lui, angajatorul poate fi executat silit.

Prin Decizia nr. 565/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 1056 din 10 noiembrie 2020, Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 15 alin. (2) din Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, în interpretarea dată prin Decizia nr. 16 din 5 martie 2018 a Înaltei Curți de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept (a se vedea Infoutil, decembrie 2020 – ianuarie 2021).

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 9/2021 a preluat și această decizie a Curții Constituționale. Ea a modificat art. 15 alin. (2) din Legea nr. 200/2006, prevăzând în prezent că creanțele salariale se suportă pe o perioadă de 3 luni calendaristice, anterioare datei la care se solicită acordarea drepturilor.

Reamintim că din acest fond s-au plătit și indemnizațiile pentru zile libere acordate părinților pentru supravegherea copiilor care învață online, potrivit prevederilor Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ și ale Oronanței de urgență a Guvernului nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2.

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

2. Directiva europeană privind salariul minim

O nouă propunere de directivă i-a pus pe jar pe reprezentanții statelor membre, problema reglementată fiind deosebit de sensibilă. Este vorba despre proiectul unei directive privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană. Plecând de la premisa că mulți lucrători nu sunt în prezent protejați prin salarii minime adecvate în UE, proiectul propune măsuri de asigurare a transparenței metodelor de stabilire a salariului minim și implicarea partenerilor sociali de la nivelul fiecărei țări. Directiva nu prevede cât anume ar trebui să fie salariul minim în fiecare țară, dar prevede că acesta nu ar trebui stabilit arbitrar, ci cu luarea în considerare a unor indicatori economici general acceptați.

Astfel, în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă și de viață în Uniune, directiva instituie un cadru pentru:

- (a) stabilirea unor niveluri adecvate ale salariilor minime;
- (b) accesul lucrătorilor la o protecție a salariului minim, sub forma unor salarii stabilite prin convenții colective sau sub forma unui salariu minim legal, acolo unde acesta există. Directiva nu aduce atingere respectării depline a autonomiei partenerilor sociali, și nici dreptului acestora de a negocia și de a încheia convenții colective.

Directiva se aplică lucrătorilor din Uniune care au un contract de muncă sau un raport de muncă definit de legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.

Sunt avute în vedere următoarele definiții:

- (1) „salariu minim” înseamnă remunerația minimă pe care un angajator trebuie să o plătească lucrătorilor pentru munca prestată într-o anumită perioadă, calculat pe bază de timp sau de realizări;
- (2) „salariu minim legal” înseamnă un salariu minim stabilit prin lege sau prin alte dispoziții juridice obligatorii;
- (3) „negocieri colective” înseamnă toate negocierile care au loc între un angajator,

un grup de angajatori sau una sau mai multe organizații patronale, pe de o parte, și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor, pe de altă parte, pentru determinarea condițiilor de muncă și a condițiilor de angajare; și/sau pentru reglementarea relațiilor dintre angajatori și lucrători; și/sau pentru reglementarea relațiilor dintre angajatori sau organizațiile acestora și una sau mai multe organizații ale lucrătorilor;

- (4) „convenție colectivă” înseamnă toate acordurile scrise referitoare la condițiile de muncă și la condițiile de angajare, încheiate de partenerii sociali ca rezultat al negocierilor colective;
- (5) „acoperire a negocierilor colective” înseamnă procentul, la nivel național, al lucrătorilor cărora li se aplică o convenție colectivă.

Cu scopul de a mări acoperirea negocierilor colective, statele membre, în consultare cu partenerii sociali, adoptă cel puțin următoarele măsuri:

- (a) promovează consolidarea și sporirea capacității partenerilor sociali de a se angaja în negocieri colective pentru stabilirea salariilor la nivel sectorial sau intersectorial;
- (b) încurajează negocieri constructive, semnificative și informate între partenerii sociali în ceea ce privește salariile.

Statele membre în care acoperirea negocierilor colective este mai mică de 70% din lucrători (**cum este și cazul României**) prevăd, pe lângă acestea, un cadru de condiții favorabile negocierilor colective – fie prin lege, după consultarea partenerilor sociali, fie printr-un acord cu aceștia – și stabilesc un plan de acțiune pentru promovarea negocierilor colective. Planul de acțiune trebuie să fie făcut public și trebuie notificat Comisiei Europene.

Statele membre cu salarii minime legale iau măsurile necesare pentru a se asigura că stabilirea și actualizarea salariilor minime legale sunt ghidate de criteriile stabilite pentru a promova un

grad corespunzător de adecvare, în scopul realizării unor condiții decente de muncă și de trai, a coeziunii sociale și a unei convergențe ascendente. Statele membre definesc aceste criterii în conformitate cu practicile lor naționale, fie prin acte legislative relevante la nivel național, fie prin decizii ale organismelor competente sau prin acorduri tripartite. Criteriile trebuie să fie definite într-un mod stabil și clar.

Aceste criterii naționale trebuie să includă cel puțin următoarele elemente:

- (a) puterea de cumpărare a salariilor minime legale, luând în considerare costul vieții și contribuția impozitelor și a prestațiilor sociale;
- (b) nivelul general al salariilor brute și distribuția acestora;
- (c) rata de creștere a salariilor brute;
- (d) evoluțiile la nivelul productivității muncii.

Statele membre utilizează valori de referință orientative, precum cele utilizate în mod obișnuit la nivel internațional, pentru a ghida evaluarea gradului de adecvare al salariilor minime legale în raport cu nivelul general al salariilor brute. Statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura actualizarea periodică și în timp util a salariilor minime legale, cu scopul de a menține gradul de adecvare al acestora.

Se prevede înființarea unor organisme consultative pentru a consilia autoritățile competente cu privire la aspectele legate de salariile minime legale.

Statele membre pot permite niveluri diferite ale salariului minim legal pentru categorii specifice de lucrători. Dar aceste variații sunt reduse la minimum, fiecare legiuitor național asigurându-se că orice variație este nediscriminatorie, proporționată, limitată în timp, dacă acest lucru este relevant, și justificată în mod obiectiv și rezonabil de un scop legitim.

Pot fi permise, prin lege, deduceri care reduc remunerația plătită lucrătorilor la un nivel sub cel al salariului minim legal. Dar statele membre se asigură că aceste deduceri din salariile minime legale sunt necesare, justificate în mod obiectiv și proporționate.

Partenerii sociali trebuie implicați efectiv și în timp util în stabilirea și actualizarea salariului minim legal, inclusiv prin participarea la organismele consultative și în special în ceea ce privește:

- (a) selectarea și aplicarea criteriilor și a valorilor de referință orientative pentru determinarea nivelurilor salariului minim legal;
- (b) actualizările nivelurilor salariului minim legal;
- (c) stabilirea variațiilor salariului minim legal și a deducerilor din acesta;
- (d) colectarea de date și efectuarea de studii pentru informarea autorităților responsabile cu stabilirea salariului minim legal.

Statele membre, în cooperare cu partenerii sociali, adoptă următoarele măsuri pentru a spori accesul lucrătorilor la protecția salariului minim legal, după caz:

- (1) întăresc controalele și inspecțiile pe teren efectuate de inspectoratele muncii sau de organismele responsabile cu aplicarea salariilor minime legale. Controalele și inspecțiile trebuie să fie proporționate și nediscriminatorii;
- (2) elaborează îndrumări pentru autoritățile de aplicare a legii, care să le permită acestora să vizeze și să urmărească în mod proactiv întreprinderile neconforme;
- (3) se asigură că informațiile privind salariile minime legale sunt puse la dispoziția publicului într-un mod clar, cuprinzător și ușor accesibil.

În plus, statele membre se asigură că – fără a aduce atingere formelor specifice de reparație și de soluționare a litigiilor, prevăzute, după caz, în convențiile colective – lucrătorii, inclusiv cei a căror relație de muncă s-a încheiat, au acces la o soluționare eficientă și imparțială a litigiilor și au dreptul la reparații, inclusiv la o despăgubire adecvată, în cazul încălcării drepturilor lor legate de salariile minime legale sau de protecția salariului minim asigurată prin convențiile colective. Vor fi luate măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii, inclusiv pe cei care sunt reprezentanți ai lucrătorilor, împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului și împotriva oricăror consecințe nefavorabile care ar rezulta în urma depunerii unei plângeri

la angajator sau în urma oricărei proceduri inițiate în scopul asigurării respectării drepturilor legate de salariile minime legale sau de o protecție a salariului minim asigurată prin convențiile colective. Statele membre stabilesc normele referitoare la sancțiunile aplicabile în caz de încălcare a dispozițiilor naționale. Sancțiunile trebuie să fie efective, proporționate și cu efect de descurajare.

Statele membre se asigură că măsurile naționale de transpunere a prezentei directive – împreună cu dispozițiile relevante sunt aduse la cunoștința lucrătorilor și a angajatorilor, inclusiv a IMM-urilor. Ulterior, Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport de examinare a punerii în aplicare a directivei și propune, după caz, modificări legislative.

3. Tichete de masă și tichete de creșă

Valoarea tichetelor de masă urmează să crească, potrivit unui proiect de hotărâre a Guvernului. Pentru semestrul I al anului 2021, începând cu luna aprilie 2021, valoarea nominală a unui tichet de masă, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a dispozițiilor Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, va fi de maximum **20,01 lei**.

De asemenea, pentru semestrul I al anului 2021, începând cu luna aprilie 2021, valoarea

sumei lunare care se va acorda sub formă de tichete de creșă, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a dispozițiilor Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, este de **480 lei**.

Valoarea tichetelor de masă și a tichetelor de creșă se va aplica și pentru primele 2 luni ale semestrului II al anului 2021, respectiv august 2021 și septembrie 2021.

4. Modificarea documentației pentru obținerea indemnizației de 75%, în cazul aplicării măsurii kurzarbeit

Ordinul nr. 255/2021 pentru modificarea Ordinului nr. 1.393/2020 privind aprobarea modelului cererii și al documentelor prevăzute la art. 1 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 719/2020 pentru aprobarea procedurii de decontare și de plată a sumelor acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, va modifica documentația și procedura necesare pentru accesarea indemnizației de 75% de care beneficiază salariații cărora li s-a redus timpul de muncă, prin actul unilateral al angajatorului.

Noul ordin cuprinde modelul cererii pentru decontarea sumei reprezentând indemnizația

prevăzută la art. 1 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, și al listei salariaților pentru care se solicită decontarea.

Noua documentație **va fi cuprinsă în actualizarea lunii aprilie a Consilierului – Codul muncii**. Adoptarea ei a fost necesară ca urmare a modificării Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020 în sensul prelungirii duratei de aplicabilitate a măsurii kurzarbeit, ca și al modificării unora dintre condițiile de aplicare.

Pensionarii se pot asigura facultativ doar dacă au calitatea de pensionar de invaliditate gradul III sau pensionar nevăzător, care desfășoară activități independente potrivit Codului fiscal.

Venitul lunar pentru care se optează plata contribuției este un venit ales de persoana fizică care nu poate fi mai mic decât valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit potrivit legii, și nici mai mare decât valoarea a de 12 ori a acestuia (art. 5 alin. (1) din O.U.G. nr. 158/2005).

În anul 2021, persoana fizică își va alege venitul pentru care se va asigura cu respectarea limitei minime de 2.300 lei și a limitei maxime de 27.600 lei.

Persoana fizică asigurată în baza contractului de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate efectuează plata contribuției lunar, prin aplicarea cotei asupra venitului lunar ales înscris în contract.

Contractul se înregistrează la casa de asigurări de sănătate și produce efecte de la data înregistrării. Contractul de asigurare se încheie între persoana interesată sau, după caz, de persoana împuternicită de către aceasta în acest sens și casa de asigurări de sănătate. Ori de câte ori intervin modificări asupra elementelor care au stat la baza încheierii contractului de asigurare pentru concedii și indemnizații este obligatorie încheierea unui act adițional la contract, în termen de maximum 30 de zile de la apariția modificării respective. Actul adițional la contract produce efecte pentru viitor începând cu data înregistrării acestuia și are același regim juridic ca și contractul de asigurare pentru concedii și indemnizații.

contractul
de asigurare

Modelul contractului se regăsește în Anexa 2 la Normele de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005.

3. Condiții necesare pentru a beneficia de concediu medical

Salariații și persoanele care realizează venituri asimilate salariilor trebuie să îndeplinească mai multe condiții pentru a beneficia de concediu și indemnizație de incapacitate temporară de muncă.

Aceste condiții sunt:

a) să prezinte un certificat de concediu medical eliberat în condițiile legii

Prin Ordinul Ministerului Sănătății nr. 1.092/2020, publicat în Monitorul Oficial nr. 583 din 2 iulie 2020, modificat prin Ordinul nr. 1.546/938/2020, publicat în Monitorul Oficial nr. 820 din 7 septembrie 2020, a fost aprobat **modelul unic al certificatului de concediu medical**.

model
unic

Prin același Ordin au fost aprobate și noi instrucțiuni privind utilizarea și modul de completare a certificatelor de concediu medical pe baza cărora se acordă indemnizații asiguraților din sistemul asigurărilor sociale de sănătate și din sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale.

Formularele vechi de concediu medical vor mai fi utilizate până la epuizarea stocului existent, dar nu mai târziu de 30.09.2020.

ATENȚIE!

Cunoașterea instrucțiunilor este importantă pentru angajator întrucât certificatele medicale completate eronat vor fi respinse la decontare de casele de asigurări de sănătate.

De aceea, angajatorul trebuie să respingă la plată certificatele de concediu medical completate eronat pentru a nu risca respingerea cererii de decontare a indemnizațiilor medicale.

În cazul în care angajatorul respinge la plată un certificat de concediu medical din cauza completării greșite, medicul/casa de asigurări de sănătate care a eliberat certificatul de concediu medical poate efectua modificări pe formularul eliberat, confirmate prin semnătură și parafă, după caz, sau poate elibera un duplicat în care menționează, la data acordării, data când a efectuat modificarea, specificând „DUPLICAT” și atașând certificatul de concediu medical anulat la exemplarul 3 al noului formular.

Noile instrucțiuni stabilesc următoarele reguli:

- certificatele medicale se eliberează fără aplicarea ștampilei unității sanitare emitente;
- certificatele medicale eliberate pentru îngrijire copil bolnav trebuie să cuprindă codul numeric personal al copilului pentru care se acordă certificatul;
- angajatorul se obligă să respecte confidențialitatea diagnosticului;
- salariatul se obligă să anunțe angajatorul despre acordarea concediului medical și să depună certificatul de concediu medical până cel mai târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat concediul medical;
- când se eliberează un nou certificat de concediu medical „în continuare”, acesta trebuie să cuprindă seria și numărul certificatului de concediu medical inițial;
- certificatul de concediu medical eliberat trebuie să nu depășească luna în curs.

noi reguli

În cazul în care durata concediului medical acordat asiguratului pentru aceeași afecțiune depășește luna în curs, pentru diferența de zile se va elibera un nou certificat de concediu medical, cu indicativul „În continuare”;

- certificatele medicale acordate pentru risc maternal trebuie să fie avizate de medicul de medicină a muncii care a participat la evaluarea locului de muncă și care confirmă riscul maternal.

b) să îndeplinească condiția stagiului de cotizare

Salariații și persoanele care realizează venituri asimilate salariilor (directori și administratori care își desfășoară activitatea pe bază de contract de mandat/administrare) pot beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate dacă îndeplinesc condiția stagiului de cotizare de 6 luni în ultimele 12 luni anterioare lunii în care salariatul beneficiază de concediu medical.

Conform art. 2 alin. (4) din Norma de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 158/2005, modificată prin Ordinul nr. 1.395/2020 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, angajatorii sunt obligați să depună la casele de asigurări de sănătate pe suport de hârtie sau **prin mijloace de transmitere la distanță**, în a căror rază administrativ-teritorială își au sediul social, respectiv domiciliul, exemplarul 2 al certificatelor de concediu medical însoțit de un centralizator al cărui model este prevăzut în anexa nr. 1, în condițiile în care se solicită restituirea sumelor reprezentând indemnizații plătite angajaților proprii care au beneficiat de certificate de concediu medical. Exemplarul 2 al certificatelor de concediu medical se depune la casele de asigurări de sănătate și în situația în care

Potrivit Legii dialogului social nr. 62/2011, publicate în Monitorul Oficial nr. 322 din 10 mai 2011, conflictele pot avea caracter colectiv, dacă se declanșează cu prilejul negocierii contractului colectiv de muncă, sau caracter individual, dacă se declanșează cu privire la nerespectarea unui drept prevăzut în lege, contract colectiv ori contract individual de muncă.

reglementare

În plan colectiv, salariații se manifestă doar cu prilejul negocierii unui nou contract colectiv de muncă. Un astfel de conflict se va putea soluționa pe căi amiabile sau, în cazul în care aceasta este cu neputință, prin forță, salariații având dreptul de a face grevă.

negociere
colectivă

Singurul moment în care se poate declanșa un conflict colectiv de muncă este cel al negocierii contractului colectiv de muncă. După aceea, se mai pot declanșa doar conflicte individuale.

Conflictele colective se caracterizează, așadar, prin următoarele elemente:

- nu pot interveni într-un alt moment al derulării raporturilor de muncă decât în cel al negocierii contractului colectiv de muncă;

Exemplu

- *Conflictele născute din nerespectarea contractului colectiv de muncă aflat în ființă nu au caracter colectiv, ci individual.*
- *Dacă angajatorul nu respectă o anumită prevedere din contractul colectiv de muncă cu privire la niciunul dintre salariați, acțiunea acestora în instanță nu va avea caracter colectiv, ci va fi o alăturare de acțiuni individuale, fiecare salariat intentând acțiunea cu privire la nerespectarea prevederilor contractului colectiv în raport cu propria persoană. În felul acesta nu mai există conflicte colective de drepturi.*

- nu pot avea ca obiect decât acele aspecte care pot fi reglementate prin contractul colectiv de muncă;

Exemplu

- *Pot interveni conflicte colective cu privire la:*
 - *– condițiile de muncă;*
 - *– salarizare;*
 - *– durata concediului de odihnă;*
 - *– ordinea de priorități la operarea de concedieri colective, după aplicarea criteriilor de evaluare etc.*

- nu pot privi interese ale persoanelor care prestează munca în temeiul unui alt contract decât contractul individual de muncă;

- nu pot avea ca obiect revendicări ale salariaților pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ (art. 157 din Legea dialogului social);

- pot interveni numai cu prilejul încheierii unui contract colectiv de muncă, nu și a unui contract individual de muncă.

Conflictele colective pot interveni la nivel de:

- unități;
- grupuri de unități,
- sectoare de activitate.

Conflictele colective de muncă se pot declanșa numai în următoarele situații:

a) angajatorul sau organizația patronală refuză să înceapă negocierea unui nou contract colectiv de muncă, în condițiile în care:

- nu are încheiat un contract colectiv de muncă sau
- contractul colectiv de muncă a încetat.

inițiativa
negocierii

Potrivit art. 129 alin. (1) din Legea dialogului social, negocierea colectivă, la nivel de unitate, este obligatorie, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de salariați. Inițiativa negocierii aparține angajatorului sau organizației patronale. În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

Dacă nici în această situație angajatorul nu este de acord cu începerea negocierii, se va putea declanșa un conflict colectiv;

b) angajatorul sau organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați;

c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

Potrivit art. 129 alin. (5) din Legea dialogului social, durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților. Altfel spus, durata negocierii este stabilită prin acord, termenul de 60 de zile fiind aplicabil numai dacă un asemenea acord nu s-a putut realiza. De semnalat faptul că derogarea prin acordul părților de la termenul de 60 de zile se poate realiza atât într-un sens, cât și în celălalt, părțile putând negocia atât un termen mai îndelungat, cât și unul mai scurt.



Această ipoteză de declanșare a conflictului colectiv are în vedere situația în care angajatorul sau organizația patronală, fără a respinge explicit revendicările salariaților, tergiversează negocierea, astfel încât aceasta nu se poate finaliza înăuntrul unui termen rezonabil.

Acestea sunt singurele situații în care se pot declanșa astăzi conflicte colective, și deci salariații pot declanșa greva.

Soluționarea conflictului colectiv presupune parcurgerea următoarelor etape:

- **Sesizarea angajatorului cu privire la revendicările salariaților**

În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, organizațiile sindicale reprezentative sau reprezentanții angajaților, după caz, vor sesiza în scris angajatorul, respectiv organizația patronală despre această situație, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare.

sesizare
scrisă

Angajatorul este obligat să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată.

Această cerință se consideră îndeplinită și în cazul în care revendicările, motivarea și propunerile de soluționare sunt exprimate de sindicatul reprezentativ sau de către reprezentanții aleși ai angajaților cu ocazia întâlnirii cu reprezentanții angajatorului ori ai organizației patronale, dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

proces-verbal

Așadar, sesizarea se va face:

- în scris, în cuprinsul unei cereri care se înregistrează de către angajator;
- verbal, cu prilejul discuțiilor purtate între conducerea unității și sindicatul reprezentativ sau reprezentanții salariaților, dacă aceste discuții sunt consemnate într-un proces-verbal.

● Răspunsul angajatorului

Angajatorul sau organizația patronală are obligația de a răspunde în scris sindicatelor sau, în lipsa acestora, reprezentanților angajaților, în termen de **două zile lucrătoare** de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.



Uneori, acest termen este considerat prea scurt pentru a permite angajatorului să ia act de revendicările salariaților și să găsească soluții pentru acestea. Totuși, potrivit legii, dacă angajatorul nu răspunde în termen, conflictul colectiv se consideră declanșat.

● Declanșarea conflictului colectiv

În situația în care angajatorul ori organizația patronală nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, sindicatele ori reprezentanții salariaților, după caz, nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa.

Conflictul colectiv de muncă se declanșează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia, după cum urmează:

- a) la nivel de unitate, organizația sindicală reprezentativă sau reprezentanții angajaților, după caz, notifică angajatorului declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris inspectoratul teritorial de muncă din județul în care își desfășoară activitatea angajații unității care au declanșat conflictul, în vederea concilierii;
- b) la nivel de grup de unități, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unități membre a grupului de unități, precum și organizației patronale constituite la nivelul grupului declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în vederea concilierii;
- c) la nivelul sectorului de activitate, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unități în care au membri organizații sindicale reprezentative, precum și organizațiilor patronale corespondente declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în vederea concilierii.

unitate

grup de unități

sector

● Soluționarea conflictelor colective

Conflictele de interese nu se soluționează în justiție. Părțile nu pot introduce acțiuni în fața instanțelor judecătorești. De altfel, pentru a judeca, instanța are nevoie de un





temei legal sau contractual, or conflictul colectiv de muncă s-a născut tocmai în absența unui asemenea temei.

Cine are dreptate? Salariații, care de exemplu revendică o creștere a nivelului mediu al salariilor pe unitate, sau angajatorul, care refuză această revendicare? Nu există un răspuns; este posibil ca ambele părți să aibă dreptate. De aceea, în soluționarea conflictelor colective nici nu se pune problema tranșării „dreptății”. Singurul scop este găsirea unei soluții comune. A unui compromis.

Soluționarea conflictelor colective se realizează cu ajutorul următoarelor metode:

- **Concilierea**

ATENȚIE!

Procedura de conciliere este obligatorie. Dacă nu este epuizată această etapă, părțile nu vor putea trece mai departe în soluționarea conflictului colectiv, iar orice grevă este exclusă.

Concilierea se realizează:

nivele

- la Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități sau la nivel sectorial;
- la inspectoratul teritorial de muncă, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de unitate.

- **Medierea**

- **Arbitrajul.**

ATENȚIE!

Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă este obligatorie/obligatoriu dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanșarea grevei ori pe parcursul acesteia.

În ultimă instanță, dacă nicio modalitate de soluționare a conflictelor nu a avut succes, salariații, cu îndeplinirea unor condiții speciale, vor putea declanșa greva.

sectoare
esențiale

De menționat că, potrivit art. 29 din Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, publicată în Monitorul Oficial nr. 396 din 15 mai 2020, cu modificările ulterioare, pe durata stării de alertă se interzice declararea, declanșarea sau desfășurarea conflictelor colective de muncă în unitățile sistemului energetic național, în unitățile operative de la sectoarele nucleare, în unitățile cu foc continuu, în unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în transporturile pe căile ferate, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă.

Covid-19

Deși legea nu o spune expres, nici în alte domenii nu se pot declanșa în mod legal conflicte colective, pe perioada crizei Covid-19. Aceasta deoarece Legea nr. 55/2020 a prelungit valabilitatea contractelor colective de muncă și a amânat negocierea unor noi contracte colective, pentru perioada ulterioară încetării stării de alertă. Or, cum un conflict colectiv nu se poate declanșa decât cu prilejul negocierii unui contract colectiv de muncă, decurge că **nu se pot declanșa conflicte colective până nu încetează starea de alertă.**

Exemplu

- În categoria entităților nonprofit se cuprind, de exemplu: asociațiile, fundațiile, organizațiile sindicale, patronatele, camerele de comerț, partidele politice, asociațiile de proprietari, casele de ajutor reciproc ale salariaților, în măsura în care, potrivit legilor proprii de organizare și funcționare, desfășoară activități nonprofit, iar sumele primite din impozit sunt folosite în acest scop.

De regulă, obligația calculării și plății revine organului fiscal competent.

Prin excepție, salariații pot opta pentru calcularea, reținerea și plata de către angajator printr-un înscris încheiat cu acesta a sumei reprezentând 3,5% din impozitul lunar datorat pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor, până la termenul de plată a impozitului.

Opțiunea rămâne valabilă pe perioada prevăzută în înscrisul încheiat între părți, începând cu veniturile realizate în luna exercitării opțiunii, dar nu mai mult de 2 ani fiscali consecutivi, pentru aceiași beneficiari și poate fi reînnoită după expirarea perioadei respective.

În acest interval, salariatul poate renunța la opțiunea privind distribuirea sumei reprezentând până la 3,5% din impozitul pe venit sau poate schimba beneficiarii pentru care a optat anterior.

La momentul plății sumelor reprezentând până la 3,5% din impozitul datorat de persoanele fizice, angajatorul are obligația să verifice dacă entitatea nonprofit/unitatea de cult beneficiară figurează în Registrul entităților/unităților de cult pentru care se acordă deduceri fiscale.

În cazul în care se constată că entitatea nonprofit/unitatea de cult nu figurează în Registru, angajatorul/plătitorul de venit are obligația să refuze efectuarea plății sumelor către respectiva entitate nonprofit/unitate de cult.

**ATENȚIE!**

Salariații nu pot direcționa 3,5% din impozit, în cazul indemnizațiilor de care au beneficiat în contextul crizei Covid-19.

Astfel, potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 226/2020 privind unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2021, salariații nu pot dispune asupra destinației unei sume reprezentând până la 3,5% din impozitul datorat aferent:

- indemnizațiilor pentru reducerea timpului de lucru acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020;
- indemnizațiilor pentru zilele libere acordate părinților în vederea supravegherii copiilor în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 147/2020;
- indemnizațiilor de șomaj tehnic suportate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

6. Termenul de plată a impozitului

Angajatorul are obligația de a calcula și de a reține impozitul aferent veniturilor fiecărei luni la data efectuării plății acestor venituri, precum și de a-l plăti la bugetul de stat până la data de **25 inclusiv a lunii următoare** celei pentru care se plătesc aceste venituri.

Prin excepție, impozitul aferent veniturilor fiecărei luni, calculat și reținut la data efectuării plății acestor venituri, se plătește, până la data de **25 inclusiv a lunii următoare**



trimestrului pentru care se datorează, de către următorii plătitori de venituri din salarii și venituri asimilate salariilor:

- a) asociații, fundații sau alte entități fără scop patrimonial, persoane juridice;
- b) persoanele juridice plătitoare de impozit pe profit care, în anul anterior, au înregistrat venituri totale de până la 100.000 euro și au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
- c) persoanele juridice plătitoare de impozit pe veniturile microîntreprinderilor care, în anul anterior, au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
- d) persoanele fizice autorizate și întreprinderile individuale, precum și persoanele fizice care exercită profesii liberale și asocierile fără personalitate juridică constituite între persoane fizice, persoanele fizice care dețin capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, care au, potrivit legii, personal angajat pe bază de contract individual de muncă.

7. Categoriile de persoane scutite la plata impozitului pe salarii

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 226/2020 privind unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene s-a stabilit că, începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2021, scutirea de impozit pe venit nu se aplică pentru:

nu se aplică

- indemnizațiile pentru reducerea timpului de lucru acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020;
- indemnizațiile pentru zilele libere acordate părinților în vederea supravegherii copiilor în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 147/2020.

Potrivit art. 60 din Codul fiscal, sunt scutiți de la plata impozitului pe venit următorii contribuabili:

a) persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat

Sunt scutiți de la plata veniturilor salariale atât salariații încadrați în grad de handicap grav sau accentuat, cât și alte persoane care realizează venituri asimilate salariilor, cum sunt directorii și administratorii încadrați în grad de handicap grav sau accentuat.

În vederea acordării scutirii, aceste categorii de persoane au obligația de a depune la angajator/plătitorul de venituri documentele care atestă încadrarea în gradul de handicap grav sau accentuat. Documentele vor fi prezentate în original și în copie, iar angajatorul/plătitorul de venituri va păstra copia după ce verifică conformitatea cu originalul.

Alături de salariați și de persoanele care realizează venituri asimilate salariilor, sunt scutite de la plata impozitului pe venit persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat, pentru veniturile realizate din: activități independente, realizate în mod individual și/sau într-o formă de asociere; pensii; activități agricole, silvicultură și piscicultură.

b) programatorii, în condițiile Ordinului nr. 1.168/2017, nr. 3.024/2018, nr. 492/2018, nr. 3.337/2017 privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator, publicat în Monitorul Oficial nr. 52 din 18 ianuarie 2018.

Pentru aceasta se cer îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- posturile pe care sunt angajați corespund listei cuprinzând ocupațiile menționate în anexă. Nu se cere ca pe diploma de studii să fie înscrisă una dintre specializările

prevăzute în anexă, ci este suficient ca persoana respectivă să desfășoare efectiv una dintre aceste activități;

- postul face parte dintr-un compartiment specializat de informatică, evidențiat în organigrama angajatorului, cum ar fi: direcție, departament, oficiu, serviciu, birou, compartiment sau altele similare;
- deține o diplomă acordată după finalizarea unei forme de învățământ superior de lungă durată sau de scurtă durată sau deține o diplomă acordată după finalizarea ciclului I de studii universitare de licență, eliberată de o instituție de învățământ superior acreditată sau deține o diplomă de bacalaureat și urmează cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate și prestează efectiv una dintre activitățile prevăzute în anexă;
- angajatorul a realizat în anul fiscal precedent și a înregistrat distinct în balanțele analitice venituri din activitatea de creare de programe pentru calculator destinată comercializării;
- veniturile anuale prevăzute la lit. d) au o valoare de cel puțin echivalentul în lei a 10.000 euro (calculat la cursul de schimb valutar mediu lunar comunicat de Banca Națională a României, aferent fiecărei luni în care s-a înregistrat venitul) pentru fiecare angajat care beneficiază de scutirea de impozit pe venit.

Problemă:

O societate de IT care creează programe de construcții și alte programe de IT are în echipă mai multe persoane care ajută la crearea acestora.

Dorim să știm dacă inginerul de construcții care ajută la această creare poate fi angajat ca analist sau manager de proiect informatic și scutit de impozit pe salarii.

Răspuns:

Condiția impusă de Ordinul nr. 1.168/2017 este aceea ca persoana căreia i se acordă scutirea de impozit pe venit să dețină oricare dintre următoarele diplome:

- o diplomă acordată după finalizarea unei forme de învățământ superior de lungă durată sau de scurtă durată;
- o diplomă acordată după finalizarea ciclului I de studii universitare de licență, eliberată de o instituție de învățământ superior acreditată;
- o diplomă de bacalaureat și dovada că urmează cursurile unei instituții de superior acreditate și prestează efectiv una dintre activitățile prevăzute în anexa ordinului.

Prin urmare, ordinul mai sus enunțat nu condiționează încadrarea pe o funcție din cele pentru care se acordă scutirea de îndeplinirea unor condiții de specializare, fapt pentru care, indiferent de specializare, o persoană care deține una dintre diplomele mai sus enumerate poate fi scutită de la plata impozitului pe veniturile salariale.

c) cercetătorii, ca urmare a desfășurării activității de cercetare-dezvoltare și inovare.

Potrivit Ordonanței Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, cu modificările și completările ulterioare, activitatea de cercetare-dezvoltare cuprinde cercetarea științifică, dezvoltarea experimentală și inovarea bazată pe cercetare științifică și dezvoltare experimentală. Cercetarea științifică cuprinde cercetarea fundamentală și cercetarea aplicativă.



Cercetătorii beneficiază de scutire de impozit în următoarele condiții:

- scutirea se acordă pentru toate persoanele care sunt incluse în echipa unui proiect de cercetare-dezvoltare și inovare, cu indicatori de rezultat definiți;

- scutirea se acordă în limita cheltuielilor cu personalul alocat proiectului de cercetare-dezvoltare și inovare, evidențiate distinct în bugetul proiectului;
- statul de plată aferent veniturilor din salarii și asimilate salariilor, obținute de fiecare angajat din activitățile desfășurate în proiectul de cercetare-dezvoltare și inovare, se întocmește separat pentru fiecare proiect.

reglementare

Persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a desfășurării altor activități decât cele de cercetare-dezvoltare și inovare nu beneficiază de scutire. Menționăm că procedura de aplicare a scutirii a fost aprobată prin Ordinul Ministerului Finanțelor Publice nr. 2.326/2.855/2017 privind stabilirea procedurii de acordare a facilității fiscale prevăzute la art. 60 pct. 3 din Codul fiscal;

- d) persoane angajate temporar, muncitorii sezonieri**, la cei care aplică impozitul specific ca urmare a desfășurării activității pe bază de contract individual de muncă încheiat pe o perioadă de 12 luni de către angajatorul care desfășoară activități cu caracter sezonier în cursul unui an, corespunzătoare următoarelor coduri CAEN:
- 5510 „Hoteluri și alte facilități de cazare similare”,
 - 5520 „Facilități de cazare pentru vacanțe și perioade de scurtă durată”,
 - 5530 „Parcuri pentru rulote, campinguri și tabere”,
 - 5590 „Alte servicii de cazare”,
 - 5610 „Restaurante”,
 - 5621 „Activități de alimentație (catering) pentru evenimente”,
 - 5629 „Alte servicii de alimentație n.c.a.”,
 - 5630 „Baruri și alte activități de servire a băuturilor”.

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 354/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 442 din 25 mai 2018, caracterul sezonier al unei activități presupune o perioadă care se repetă de la an la an, în care anumite activități se impun a fi realizate pe durate relativ fixe în funcție de anotimp/de sezon.

ATENȚIE!

Scutirea se aplică și în situația în care persoana fizică desfășoară activitate în baza unui contract de muncă cu timp parțial de lucru.

e) tinerii beneficiari al Programului pentru stimularea angajării tinerilor în sectoarele **agricultură**, acvacultură și industria alimentară, potrivit Legii nr. 336/2018 privind aprobarea Programului pentru stimularea angajării tinerilor în sectoarele agricultură, acvacultură și industria alimentară, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.107 din 28 decembrie 2018 și a Hotărârii Guvernului nr. 325/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a legii, publicată în Monitorul Oficial nr. 420 din 29 mai 2019.

Tinerii beneficiari ai Programului trebuie să aibă studii de specialitate în domeniul agricol, al acvaculturii și/sau industriei alimentare, conform codurilor COR;

- f) persoanele angajate în construcții.**

Facilitățile în domeniul construcțiilor se aplică în perioada 1 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2028 inclusiv, dacă sunt îndeplinite cumulativ condițiile:

1) Angajatorii desfășoară activități în sectorul construcții care cuprind:

(i) activitatea de construcții definită la codul CAEN 41.42.43 – secțiunea F – Construcții;

(ii) domeniile de producere a materialelor de construcții, definite de următoarele coduri CAEN:

- 2312 – Prelucrarea și fasonarea sticlei plate;
- 2331 – Fabricarea plăcilor și dalelor din ceramică;
- 2332 – Fabricarea cărămizilor, țiglelor și altor produse pentru construcții din argilă arsă;
- 2361 – Fabricarea produselor din beton pentru construcții;
- 2362 – Fabricarea produselor din ipsos pentru construcții;
- 2363 – Fabricarea betonului;
- 2364 – Fabricarea mortarului;
- 2369 – Fabricarea altor articole din beton, ciment și ipsos;
- 2370 – Tăierea, fasonarea și finisarea pietrei;
- 2223 – Fabricarea articolelor din material plastic pentru construcții;
- 1623 – Fabricarea altor elemente de dulgherie și tâmplărie pentru construcții;
- 2512 – Fabricarea de uși și ferestre din metal;
- 2511 – Fabricarea de construcții metalice și părți componente ale structurilor metalice;
- 0811 – Extracția pietrei ornamentale și a pietrei pentru construcții, extracția pietrei calcaroase, ghipsului, cretei și a ardeziei;
- 0812 – Extracția pietrișului și nisipului;
- 2352 – Fabricarea varului și ipsosului;
- 2399 – Fabricarea altor produse din minerale nemetalice n.c.a.;

**coduri
CAEN**

(iii) 711 – Activități de arhitectură, inginerie și servicii de consultanță tehnică.

2) Cifra de afaceri

Cu privire la condiția cifrei de afaceri realizate de către angajatorii din construcții, a fost adoptată Metodologia privind mecanismul de calcul al cifrei de afaceri, aprobată prin Ordinul Comisiei Naționale de Strategie și Prognoză nr. 239/2019 pentru aprobarea metodologiei privind mecanismul de calcul al cifrei de afaceri. Ordinul distinge în funcție de momentul înființării societății: societăți existente la 1 ianuarie 2019/societăți înființate pe parcursul anului 2019.

3) Veniturile brute lunare din salarii

Veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3), realizate de persoanele fizice pentru care se aplică scutirea, sunt calculate la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 lei lunar.

Facilitățile fiscale se acordă pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor de până la 30.000 lei lunar. Pentru partea care depășește plafonul de 30.000 lei nu se acordă facilitățile fiscale.

Pentru veniturile lunare din salarii și asimilate salariului, realizate în baza unui contract individual de muncă, mai mici de 3.000 lei/lună, facilitățile fiscale se acordă numai dacă este îndeplinită condiția ca salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, să fie de 3.000 lei lunar, pentru un program de lucru în medie de 167,333 ore pe lună.

Exemplu:

- Dacă un salariat cu normă întreagă are prevăzut în contractul individual de muncă un
- salariu lunar brut de încadrare de minimum 3.000 lei/lună, dar în luna de raportare a
- lucrat fracție de lună pentru că s-a aflat în concediu medical sau în concediu fără plată,
- acesta beneficiază de facilitățile fiscale pentru venitul realizat.

Problema 1

Facilitățile din domeniul construcțiilor se aplică și în cazul directorilor și administratorilor cu contract de mandat sau contract administrare?

Răspuns

În conformitate cu modificările Codului fiscal introduse prin Legea nr. 296/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, facilitățile fiscale privind contribuțiile sociale se aplică, începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2021, și în situația persoanelor care nu au încheiat contracte individuale de muncă, așa cum este cazul administratorilor care au încheiat contracte de mandat sau de administrare.

Astfel, începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2021, administratorii care își desfășoară activitatea în baza unui contract de mandat/administrare în domeniul construcțiilor vor beneficia, dacă și celelalte condiții pentru acordarea facilităților sunt îndeplinite, pe lângă scutirea de la plata impozitului pe venit, de:

- reducerea cotei de contribuție de asigurări sociale cu 3,75 puncte procentuale;
- exceptarea de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate.

Problema 2

Salariații detașați beneficiază de facilitățile acordate pentru domeniul construcțiilor?

Răspuns

Conform Instrucțiunilor de completare a formularului 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate“:

Facilitățile fiscale se acordă și persoanelor fizice detașate pe teritoriul României, dacă entitatea la care sunt detașate desfășoară activități în domeniul construcțiilor, îndeplinește condițiile cumulative prevăzute la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal și dacă aceasta efectuează plata drepturilor salariale pe perioada detașării.

Facilitățile fiscale nu se acordă:

- persoanelor fizice care sunt detașate în afara României;
- salariaților detașați în România din state membre sau din alte state.

salariați
detașați

Agentul de muncă temporară este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia.



I. Începerea activității agentului de muncă temporară

1. Condiții pentru obținerea autorizației de funcționare

În vederea obținerii autorizației de funcționare ca agent de muncă temporară, persoana juridică trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- să fie constituită ca persoană juridică potrivit prevederilor legale în vigoare;
- obiectul principal de activitate prevăzut în actul constitutiv trebuie să fie „Activități de contractare, pe baze temporare, a personalului conform codului CAEN 7820”. Această clasă include activități de furnizare de lucrători pentru întreprinderile clienților pe perioade de timp limitate, pentru a înlocui sau a suplimenta temporar forța de muncă a clientului, unde persoanele plasate sunt angajați ai unității care furnizează servicii de asistență temporară. Unitățile clasificate aici nu oferă însă supravegherea directă a angajaților lor la locurile de muncă ale clienților;
- obligațiile bugetare achitate la zi, conform legislației în vigoare, către bugetul de stat și bugetele locale;
- să nu figureze în evidențele cazierului fiscal cu fapte sancționate de reglementările financiare, vamale și nici cu cele care privesc disciplina financiară;
- să nu fi fost sancționată contravențional, în ultimele 24 de luni anterioare datei formulării cererii de autorizare, pentru încălcarea prevederilor legislației muncii, comerciale și fiscale;
- să constituie garanția financiară prin depunerea unei sume într-un cont distinct deschis la o bancă din România, care să acopere contravaloarea a 25 de salarii de bază minime brute pe țară, garantate în plată.

În prezent, salariul de bază minim brut pe țară este de 2.300 lei, ceea ce înseamnă că garanția financiară va fi de 57.500 lei la care se adaugă:

- Contribuția de asigurări sociale:
 - pentru condiții speciale de muncă în cotă de 8%
 - pentru condiții deosebite de muncă în cotă de 4%
- Contribuția asiguratorie pentru muncă, datorată bugetului general consolidat, în cotă de 2,25%;
- să nu aibă înscrise în certificatul constatator eliberat de oficiul registrului comerțului mențiuni din care să rezulte că persoana juridică se află în procedură de reorganizare sau faliment, potrivit legii.

ATENȚIE!

Condițiile pe care trebuie să le îndeplinească persoana juridică în vederea obținerii autorizației de funcționare ca agent de muncă temporară sunt cumulative, iar nerespectarea acestora duce la respingerea dosarului depus.

Filialele persoanei juridice se supun separat procedurii de autorizare ca agent de muncă temporară.

2. Conținutul dosarului. Etape

Etapa I – În vederea obținerii autorizației de funcționare, precum și în situația prelungirii autorizației de funcționare ca agent de muncă temporară, persoana juridică trebuie să depună la registratura Agenției Județene pentru Plăți și Inspecție Socială, în a căror rază teritorială își au sediul, un dosar care trebuie să conțină următoarea documentație:

1. Cerere privind solicitarea autorizației de funcționare ca agent de muncă temporară după următorul model:

Persoana juridică
Nr. / data

CERERE

privind solicitarea autorizației de funcționare ca agent de muncă temporară

Doamnei/Domnului director executiv al
Agenției Județene pentru Plăți și Inspecție Socială,

Subsemnatul, reprezentant legal al persoanei juridice, cu sediul în localitatea, str. nr. județul/sectorul, codul poștal, tel./fax:, e-mail:, solicit eliberarea/prelungirea autorizației de funcționare ca agent de muncă temporară în baza Hotărârii Guvernului nr. 1.256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară.

La prezenta cerere anexăm documentația completă prevăzută la art. 4 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 1.256/2011.

Reprezentant legal,

.....

(numele, prenumele și semnătura)

L.S.

2. Actul constitutiv și/sau actul adițional la actul constitutiv, după caz, în care să fie menționat obiectul de activitate „Activități de contractare, pe baze temporare, a personalului conform codului CAEN 7820”, în copie legalizată;

3. Certificatul de înregistrare la registrul comerțului, emis de oficiul registrului comerțului, în care să fie menționat obiectul principal de activitate, „Activități de contractare, pe baze temporare, a personalului conform codului CAEN 7820”, în copie legalizată;

4. Certificatul de cazier fiscal, în original sau în copie legalizată, valabil la data depunerii la AJPIS;

5. Certificatul de atestare fiscală, în original sau în copie legalizată, eliberat de instituția competentă, valabil la data depunerii la AJPIS din care să rezulte situația obligațiilor de

1. Noțiunea de telemuncă și reglementarea ei

Contractul de telemuncă este o varietate a contractului individual de muncă, reglementat prin:

- Acordul Cadru asupra Telemuncii (2002), încheiat la nivelul Uniunii Europene;
- Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 192/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, precum și pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicat în Monitorul Oficial nr. 1.042 din 6 noiembrie 2020.

reglementare

Sigur, ne putem întreba de ce s-a optat pentru o lege specială, și nu s-au introdus în Codul muncii aceste prevederi? Munca la domiciliu este reglementată chiar prin Codul muncii, nu prin lege specială (ceea ce e mai firesc). În orice caz, dispozițiile legii privitoare la telemuncă se completează cu cele generale din Codul muncii.

Telemunca este o formă 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, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și a comunicațiilor. Dimpotrivă, art. 108 alin. (1) prevede că salariații cu munca la domiciliu își desfășoară activitățile specifice funcției integral la domiciliu (fără posibilitatea de a desfășura parțial activitate și la sediul angajatorului).



Telemunca poate fi integral desfășurată în altă parte decât sediul angajatorului, sau poate fi desfășurată parțial la sediul angajatorului, parțial în altă parte. Legea română prevede ca limită minimă a desfășurării activității în regim de telemuncă – o zi pe lună, ceea ce este foarte puțin; în majoritatea sistemelor europene de drept, telesalariatul lucrează majoritatea timpului din alt loc de muncă decât de la angajator.

Una dintre caracteristicile esențiale ale contractului de telemuncă o constituie diminuarea componentei de subordonare. Ca urmare, criteriile tradiționale de diferențiere a muncii dependente de munca independentă nu mai sunt complet aplicabile. Rămân mai mult elemente de dependență economică: dacă lucrătorul poate angaja, la rândul lui, forță de muncă, dacă participă la profit și pierderi, dacă investește capital – atunci nu e salariat.

Legea telemuncii se aplică în domeniile de activitate în care este posibilă desfășurarea activității în regim de telemuncă. Observăm că nu se prevede o listă de activități în care este posibilă desfășurarea activității de telemuncă, dar, ca principiu, numai o activitate care presupune folosirea informației și a telecomunicațiilor poate fi prestată în această modalitate. Dimpotrivă, în cazul zilierilor, Legea nr. 52/2011 prevede în art. 13 lista domeniilor CAEN în care se poate presta muncă necalificată cu caracter ocazional.

2. Acordul părților

Potrivit art. 3 alin. (1) lit. a), activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu înche-



ierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent. Desfășurarea activității în regim de telemuncă fără respectarea acestor prevederi se sancționează cu amendă de 5.000 lei.

Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității în regim de telemuncă nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă și nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia. Aceasta este o aplicație a art. 41 alin. (1) privind necesitatea acordului părților la orice modificare a contractului.

Acordul părților se poate concretiza într-un contract de telemuncă sau, dacă salariatul desfășura deja activitate în firma respectivă, într-un act adițional la contractul de muncă existent. Dacă se întocmește un act adițional de modificare a contractului de muncă, acesta se va înregistra în ReviSal cu cel puțin o zi înainte de a intra în vigoare. În actul adițional la contractul individual de muncă se va menționa locul muncii atât la domiciliul salariatului, cât și la sediul angajatorului, cu menționarea zilelor în care salariatul prestează activitate în fiecare din aceste locuri.

contract sau
act adițional

Problemă

Se poate face un act adițional-cadru în care să se specifice că angajatul este eligibil pentru lucrul în regim de telemuncă, de exemplu de 4 ori pe săptămână, în zile aleatorii, urmând ca angajatul să anunțe prin e-mail ziua sau zilele în care lucrează de acasă?

Răspuns

Nu. Zilele în care salariatul prestează activitate la sediul angajatorului trebuie să fie menționate în contractul individual de muncă. Implicit, în contractul individual de muncă sunt menționate de la început și zilele în care salariatul prestează activitate în regim de telemuncă, la un alt loc de muncă ce nu este organizat de către angajator, dar care este precizat ca loc al muncii în contractul individual de muncă.

Prin excepție, potrivit art. 17 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 192/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, precum și pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, pe durata stării de alertă, angajatorii **dispun** munca la domiciliu sau în regim de telemuncă, acolo unde specificul activității permite, cu respectarea prevederilor Codului muncii și ale Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă.

act
unilateral

ATENȚIE!

Deși în mod obișnuit este necesar acordul ambelor părți, pe perioada stării de alertă, angajatorii pot dispune unilateral telemunca. Această dispoziție își va înceta automat efectele odată cu starea de alertă; continuarea activității în regim de telemuncă, după finele crizei Covid-19, va presupune din nou acordul salariatului.

De fapt, nu numai că pot dispune prestarea activității în regim de telemuncă, dar angajatorii **sunt chiar obligați să o facă** de câte ori natura activității o permite. Numărul de zile/lună în care activitatea se poate desfășura de la distanță se analizează de la caz la caz, dar inspectorii de muncă verifică în ce măsură angajatorul a dispus desfășurarea activității în regim de telemuncă, dacă atribuțiile din fișa postului ar fi permis-o.

În ReviSal – versiunea 6.0.8. se va înregistra „Contract individual de muncă cu clauză de telemuncă”. Inspectia muncii a publicat în acest scop un Ghid (inspectiamuncii.ro). De remarcat că, potrivit versiunii 6.0.8, se poate înregistra și un contract de muncă temporară cu clauză de telemuncă (ceea ce anterior nu era posibil).

3. Conținutul contractului de telemuncă

În cazul activității de telemuncă, contractul individual de muncă conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii, următoarele:

a) precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă

Nerespectarea dispozițiilor referitoare la obligația de a prevedea în mod expres în contractul individual de muncă sau în actul adițional la acesta prestarea unei activități în regim de telemuncă se sancționează cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană. Sancțiunea urmărește să nu fie eludate dispozițiile legale privind munca nedecarată prin invocarea desfășurării de activitate în regim de telemuncă. Altfel spus, dacă inspectorul de muncă venit în control constată absența unui salariat care în evidența realizată potrivit art. 119 din Codul muncii figurează „prezent”, nu putem invoca faptul că acesta prestează telemuncă. Trebuie să probăm prin clauza corespunzătoare din contractul individual de muncă;



b) perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;

c) locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți. Munca nu este prestată la sediul angajatorului, nici la vreunul dintre punctele de lucru ale acestuia, și nici măcar într-un loc indicat de către angajator, ci este prestată într-un spațiu liber ales de către salariat, care poate fi sau nu propriul domiciliu. Dar locul în care se desfășoară activitatea de telemuncă trebuie convenit de părți;

locul
muncii

Exemple

- Nu poate fi o decizie spontană a salariatului de a-și lua laptopul pentru a lucra în parc.
- Telemunca se poate presta și din altă țară, dar atunci trebuie precizat locul muncii, adică adresa exactă de desfășurare a activității.

d) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului

Reglementări similare există în Codul muncii și cu privire la contractul de muncă la domiciliu (art. 109 lit. b). Totuși, de această dată ne putem confrunta cu o problemă: dacă telesalariatul își desfășoară activitatea în spațiul privat/public al unui terț (spre exemplu, într-o cafenea), accesul angajatorului poate fi restricționat, fiind dependent nu numai de acordul telesalariatului, dar și de acordul terțului – proprietar;

e) modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat;

Exemplu

- Evidențierea numărului de ore lucrate, ca și momentul de începere/de sfârșit a activității, în condițiile art. 119 din Codul muncii, pot fi realizate prin monitorizarea momentului de logare.

f) responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă;



- g) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz;
- h) obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația telesalariatului de a respecta aceste prevederi;
- i) măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat.

Aceste măsuri ar putea include și întâlniri virtuale, prin utilizarea de grupuri și forumuri de discuții;

- j) condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.

Mai precis, angajatorul poate suporta singur cheltuielile în vederea asigurării mijloacelor aferente tehnologiei informației și comunicațiilor, sau ar putea împărți aceste cheltuieli cu telesalariatul.

Dacă se optează pentru utilizarea unor mijloace proprii ale telesalariatului, aceasta trebuie stabilit expres în înțelegerea contractuală. Mai mult, este nevoie de acord în acest caz, chiar dacă măsura desfășurării activității în regim de telemuncă a fost dispusă, pe perioada stării de alertă, în mod unilateral.

În plus, angajatorul are și posibilitatea de a susține, fără taxe, cheltuielile cu utilitățile la locul în care telesalariații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, în limitele stabilite prin contractul de muncă sau regulamentul intern, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă (Legea nr. 296/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 1269 din 21 decembrie 2020). Pentru suma de 400 de lei nu se datorează impozit și contribuții. Plafonul netaxabil este de maximum 400 de lei; dacă în lună sunt mai puțin de 20 de zile lucrătoare sau dacă telesalariatul desfășoară activitate în unele zile de la sediul unității, suma va fi diminuată corespunzător. Firește, angajatorul poate acorda sume mai mari de 400 lei, însă pentru diferența dintre suma prevăzută și plafonul legal se vor datora impozite și taxe.

400 lei



Încheierea contractului individual de muncă fără stipularea clauzelor prevăzute de lege se sancționează cu amendă de 5.000 lei.

4. Programul de lucru al telesalariatului

Telesalariații nu au un program diferit de lucru față de ceilalți salariați – limita maximă va fi tot de 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Firește, telesalariatul își poate organiza singur programul de lucru. Probleme apar însă în planul identificării orelor suplimentare, deoarece evidența orelor lucrate este dificilă, iar timpul de lucru nu poate fi diferit de cel prevăzut pentru cazul contractului de muncă tipic, adică de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână. Nu mai puțin, monitorizarea timpului de lucru și delimitarea precisă a acestuia ridică o serie de dificultăți.

Iată de ce legiuitorii diverselor sisteme de drept tind să reglementeze în mod particular chestiunea. Spre exemplu, în Ungaria, norma de lucru a unui telesalariat trebuie dimensionată prin raportare la un salariat comparabil, pentru a se verifica timpul necesar executării ei, în scopul de a nu se depăși durata normală a zilei de muncă. Prevederile legislației muncii privind timpul de muncă sunt inaplicabile lucrătorului la domiciliu, în sisteme ca Austria, Republica Cehă, Finlanda sau Lituania.

La noi, potrivit art. 4 din lege, în vederea îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, telesalariații organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.

La solicitarea angajatorului și cu **acordul în scris** al telesalariatului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară. Aceasta constituie o derogare de la dreptul comun, deoarece în cazul unui salariat standard nu este necesar acordul scris; acordul se prezumă prin chiar prestarea muncii suplimentare. Nerespectarea acestor prevederi se sancționează cu amendă de 5.000 lei. Contravenția constă în acceptarea prestării de muncă suplimentară de către salariat, deși nu există un acord scris din partea acestuia.

În practică, pot apărea probleme în planul identificării orelor suplimentare, deoarece evidența orelor lucrate este dificilă. De aceea, la nivel european a fost propusă includerea unei „clauze de log off” sau de deconectare, prin care telesalariatului i s-ar recunoaște dreptul de a se deloga, într-un anumit interval din zi neavând obligația de a mai răspunde la nicio solicitare din partea angajatorului sau a clienților acestuia.

Și salariații cu fracțiune de normă pot fi telesalariați, dar ei nu pot presta ore suplimentare. Totuși, telemunca reprezintă o mică breșă în sistemul foarte ferm de control al salariaților cu fracțiune de normă (care nu pot avea program individualizat).

5. Drepturile și obligațiile angajatorului

Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii. Contractul individual ar trebui să cuprindă date mai concrete cu privire la posibilitatea de verificare. Raportul rămâne de muncă, deci salariatul este în continuare un subordonat, dreptul la control, deși diminuat, poate fi în continuare exercitat de angajator

Angajatorul ar putea lucra cu toți salariații în regim de telemuncă, statornicind prin Regulamentul intern regimul de muncă și condițiile de verificare a activității acestora. Dimpotrivă, cu privire la munca la domiciliu, art. 108 alin. (3) din Codul muncii prevede că angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă (nu se face referire și la contractul colectiv sau la regulamentul intern).

Telesalariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentele interne și contractele colective de muncă aplicabile salariaților care au locul de muncă la



ore
suplimentare





sediul sau domiciliul angajatorului. Observăm că reglementări similare există în Codul muncii și cu privire la contractul de muncă la domiciliu (art. 110).

În plus, angajatorul are și obligațiile de asigurare a sănătății și securității în muncă.

6. Drepturile și obligațiile telesalariatului

Telesalariatul trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană, nici alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Telesalariații („tele-workers” sau „click-workers”) beneficiază de o autonomie funcțională superioară salariaților obișnuiți, relația cu angajatorul fiind predominant virtuală. Totuși, lucrătorul este în continuare salariat și trebuie să se supună ordinilor de serviciu primite.

Contractul individual de muncă va trebui să cuprindă și aspecte specifice privind obligațiile salariatului de protecție a informațiilor confidențiale (pentru că poate lucra de oriunde, deci riscul de scurgere a informațiilor confidențiale, de exemplu prin utilizarea de canale de comunicații neprotejate). Unele studii caracterizează salariații care nu respectă protocoalele de securitate drept cea mai mare amenințare pentru siguranța informatică a unei firme.

Astfel, telesalariatul are următoarele obligații:

- a) să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de telemuncă și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă, ori în vederea cercetării evenimentelor;
- b) să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de telemuncă;
- c) să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;
- d) să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă;
- e) să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție.

Telesalariații beneficiază de **tichete de masă**, în același regim ca și colegii lor care lucrează în firmă.

Telesalariații nu beneficiază de zile libere pentru supravegherea copiilor care învață online. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ

și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, publicată în Monitorul Oficial, nr. 790 din 28 august 2020, prevede că beneficiază de zile libere doar salariații al căror loc de muncă nu permite munca la domiciliu sau telemunca. În schimb, dacă celălalt părinte este salariat, cel ce lucrează la locul de muncă organizat de angajator are dreptul la zile libere.

COVID-19

În sfârșit, telesalariații nu sunt exceptați nici în ce privește aplicarea măsurii **kurzarbeit**, de reducere a timpului de muncă, cu plata de la bugetul asigurărilor pentru șomaj a unei indemnizații care compensează parțial diferența salarială (*pentru detalii, a se vedea tema U 20*).

7. Controlul activității telesalariatului

Dacă dreptul angajatorului de control este mai limitat decât în cazul contractului de muncă tipic, cu prestarea muncii la sediul acestuia, răspunderea angajatorului în privința sănătății și securității în muncă a salariatului nu este cu nimic restrânsă. Ne putem chiar întreba dacă un astfel de control este cu adevărat eficient și dacă angajatorul poate în mod efectiv să se asigure, prin mijloacele pe care legea i le pune la dispoziție și cu respectarea dreptului la viață privată al lucrătorului, că normele de sănătate și securitate în muncă sunt respectate și că durata normală a timpului de muncă este respectată.

angajator

În afara angajatorului, există și alte entități care exercită dreptul de control. Astfel, pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale telesalariatului, reprezentanții organizațiilor sindicale la nivel de unitate ori reprezentanții salariaților au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă ori regulamentul intern, după caz. Accesul la locul de muncă indicat de salariat nu presupune și accesul în computerul utilizat de acesta, al cărui conținut rămâne supus confidențialității impuse de angajator.

sindicat

Pentru verificarea aplicării și respectării cerințelor legale din domeniul securității și sănătății în muncă și al relațiilor de muncă, reprezentanții autorităților competente au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii.

inspectorii
de muncă

În cazul în care locul de desfășurare a activității telesalariatului este la domiciliul acestuia, acest acces se acordă doar în urma notificării în avans a telesalariatului și sub rezerva consimțământului acestuia. În cazul în care salariatul își desfășoară activitatea de telemuncă în spații private (aparținându-i chiar lui sau unui terț), accesul inspectorului de muncă se poate realiza numai cu acordul proprietarului.

8. Sănătatea și securitatea în muncă a telesalariatului

Angajatorul are următoarele obligații specifice privind securitatea și sănătatea în muncă a telesalariatului:

- a) să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, părțile putând conveni printr-un acord scris inclusiv să fie utilizate cele proprii ale telesalariatului, cu specificarea condițiilor de utilizare.



Așadar, în lipsă de prevedere contrară, echipamentele electronice, inclusiv computerul, sunt puse la dispoziție de angajator, alături de întreaga bază materială necesară desfășurării activității. Cum am văzut, numai cu acordul salariatului, se poate prevedea utilizarea mijloacelor proprii ale telesalariatului, cu specificarea condițiilor de utilizare.



Nerespectarea prevederilor referitoare la obligația angajatorului de a asigura mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin altfel, se sancționează cu amendă de 2.000 lei;

b) să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel.

Nerespectarea acestei obligații se sancționează cu amendă de 2.000 lei;

c) să asigure condiții pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru. Observăm că este vorba despre o formare profesională specifică, pe lângă obligația generală a angajatorului prevăzută la art. 194 din Codul muncii.



Nerespectarea de către angajator a acestei obligații se sancționează cu amendă de 2.000 lei. Sancțiunea este distinctă de cea pentru neîndeplinirea obligației angajatorului de efectuare a instructajului privind sănătatea și securitatea în muncă.

Hotărârea Guvernului nr. 1.028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare, publicată în Monitorul Oficial nr. nr. 710 din 18 august 2006, stabilește cerințele minime de securitate și sănătate în muncă privind utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare.

SSM
specific

Menționăm că aceste cerințe sunt stabilite pentru toți lucrătorii care utilizează tehnologia informațiilor și comunicațiilor în desfășurarea activității, fie că prestează munca în regim de telemuncă sau de la locul de muncă organizat de angajator. În cazul telesalariatului, verificarea respectării acestor coordonate este mai dificilă, astfel încât este necesară în mod deosebit instruirea acestora și conștientizarea cu privire la efectele pe care le poate avea asupra sănătății utilizarea de echipamente cu ecran de vizualizare fără respectarea acestor norme de sănătate și securitate în muncă.

analiza
posturilor
de lucru

Astfel, potrivit art. 5, angajatorii au obligația de a face o analiză a posturilor de lucru pentru a evalua condițiile de securitate și sănătate oferite lucrătorilor, în special în ceea ce privește eventualele riscuri pentru vedere, probleme fizice și solicitare mentală. Angajatorii trebuie să ia măsuri corespunzătoare pentru a remedia riscurile constatate pe baza acestei analize, ținând seama de efectele suplimentare și/sau combinate ale riscurilor identificate.

În plus, angajatorii trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca posturile de lucru să îndeplinească cerințele minime prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre și să planifice sarcinile lucrătorului astfel încât folosirea zilnică a ecranului de vizualizare să fie întreruptă periodic prin pauze sau schimbări de activitate, care să reducă suprasolicitarea în fața ecranului de vizualizare.

Fiecare lucrător trebuie să fie instruit cu privire la modalitățile de utilizare a postului de lucru înainte de a începe acest tip de activitate și ori de câte ori organizarea postului de lucru se modifică semnificativ. Consultarea și participarea lucrătorilor și/sau a reprezentanților acestora privind problemele la care se face referire în prezenta hotărâre se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 319/2006 privind sănătatea și securitatea în muncă.

Lucrătorii trebuie să beneficieze de un examen corespunzător al ochilor și al vederii, efectuat de o persoană care are competența necesară:

- a) înainte de începerea activității la ecranul de vizualizare, prin examenul medical la angajare;
- b) ulterior, la intervale regulate;
- c) ori de câte ori apar tulburări de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare.

examen
oftalmologic

Lucrătorii beneficiază de un examen oftalmologic, dacă rezultatele examenului de mai sus arată că acesta este necesar. În plus, dacă nu se pot utiliza dispozitive normale de corecție, lucrătorilor trebuie să li se furnizeze dispozitive de corecție speciale, care să corespundă activității respective.

Protecția ochilor și a vederii lucrătorilor poate fi asigurată din punctul de vedere al costurilor în cadrul sistemului național de sănătate, în conformitate cu legislația în vigoare.

Obligații speciale îi revin angajatorului și la revenirea salariatului la locul de muncă organizat de către angajator, după ce a lucrat o vreme de la distanță. Astfel, pe perioada stării de alertă, potrivit art. 1 alin. (1) lit. a) din Ordinul nr. 3.577/831/2020 privind măsurile pentru prevenirea contaminării cu noul coronavirus SARS-CoV-2 și pentru asigurarea desfășurării activității la locul de muncă în condiții de securitate și sănătate în muncă, pe perioada stării de alertă, publicată în Monitorul Oficial nr. 403 din 16 mai 2020, pentru prevenirea răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 și pentru asigurarea desfășurării activității la locul de muncă în condiții de securitate și sănătate în muncă, toți angajatorii din sectorul public și cel privat reinstruiesc în domeniul securității și sănătății în muncă toți lucrătorii care au stat la domiciliu în perioada stării de urgență, șomaj tehnic, telemuncă, muncă la domiciliu etc. Reinstruirea trebuie să fie adaptată noilor riscuri reprezentate de infecția cu SARS-CoV-2 și se va desfășura în timpul programului normal de lucru al lucrătorilor.

COVID 19

9. Telemunca din străinătate

Telesalariatul va putea desfășura activitate și din afara granițelor țării dacă și angajatorul este de acord. În acest scop, se va încheia un act adițional la contractul individual de muncă prin care să se modifice locul muncii de la sediul angajatorului la locul de muncă din străinătate.

Într-adevăr, cu privire la locul muncii, singura condiție impusă de textul legal este ca acest loc să fie alt loc decât locul de muncă organizat al angajatorului. Prin urmare, locul muncii poate fi stabilit și în alt stat, întrucât legea nu distinge după cum locul muncii poate fi stabilit în România sau în alt stat, chiar și din afara Uniunii Europene. Dar locul muncii trebuie să fie precizat în contractul individual de muncă, spre exemplu domiciliul sau reședința salariatului din țara respectivă. Nu este suficient să se menționeze teritoriul țării unde își va desfășura activitatea salariatul.

locul
muncii

Întrucât salariatul urmează să presteze activitate în alt stat, în actul adițional se vor menționa și elementele prevăzute la art. 18 alin. (2) din Codul muncii:

- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;
- e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

În ReviSal se înregistrează modificarea tipului de contract individual de muncă în contract individual de muncă cu clauză de telemuncă. Cum activitatea se va desfășura la locul muncii prevăzut în contract, salariatul nu va beneficia de diurnă. El nu se va afla în delegație, deoarece munca se desfășoară la locul muncii precizat în contract, fără a interveni o modificare a acestuia.

Angajatorul român trebuie să se intereseze în statul în care telesalariatul urmează să își desfășoare activitatea cu privire la obligațiile ce-i revin acestui stat în calitate de angajator al cărui salariat prestează activitate în statul respectiv.

O problemă distinctă o constituie ipoteza în care salariatul este cetățean al altui stat membru UE, el fiind angajat în regim de telemuncă de către un angajator român. Astfel un astfel de salariat urmează să presteze activitate în statul de domiciliu, în beneficiul unui angajator român.

Observăm că, potrivit dispozițiilor cuprinse în art. 11 alin. (3) lit. a) din Regulamentul (CE) 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, contribuțiile sociale se datorează în statul în care salariatul prestează activitate. De la această regulă sunt stabilite două excepții în ceea ce îi privește pe salariați:

- detașarea transnațională pe o perioadă de cel mult 24 de luni;
 - pluriactivitatea (activitatea prestată simultan în două sau mai multe state membre).
- Pentru aplicarea excepțiilor se eliberează documentul portabil A1.

A1

Telesalariatul nu este detașat, ceea ce înseamnă că documentul portabil A1 se poate elibera doar dacă salariatul prestează activitate în două sau mai multe state membre UE (se află în stare de pluriactivitate). În lipsa documentului portabil A1, angajatorul român se va înregistra în statul în care salariatul prestează activitate și va plăti și declara contribuții sociale în acest stat conform legislației care se aplică în acest stat.

contribuții
sociale

Contribuțiile sociale se datorează în România doar în situația în care salariatul prezintă document portabil A1 în care este menționat faptul că România este statul în care se plătesc contribuțiile sociale. În legislația din România nu este reglementată legal modalitatea în care se angajează o persoană din alt stat pentru a presta activitate în statul respectiv. În practică, se încheie contract individual de muncă în baza dispozițiilor din Codul muncii român cu contract de telemuncă dacă salariatul prestează activitate folosind tehnologia informației și a comunicațiilor.

Menționăm că și dacă salariatul prestează activitate în regim de telemuncă, pe teritoriul unui alt stat, prevederile referitoare la instruirea salariatului în domeniul sănătății și securității în muncă sunt aplicabile. Instruirea SSM pentru acest salariat trebuie să conțină aceleași elemente ca și instruirea pentru un salariat aflat în România, însă adaptate la locul efectiv unde își desfășoară activitatea în regim de telemuncă.

Clauza de telemuncă va putea fi inserată în contractul individual de muncă după ce a fost redactată potrivit următorului model:

Angajator S.C. S.R.L.
Sediul,
Înregistrată la Registrul Comerțului din București sub nr. J./...../.....
CUI,
Telefon:

ACT ADIȚIONAL Nr. din
LA CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA

înregistrat în registrul general de evidență a salariaților la data de

Părțile contractului:

Angajator S.C. S.R.L., cu sediul social în, înregistrată la Oficiul Registrului Comerțului sub nr. J/...../....., CUI, tel., având contul nr. IBAN, deschis la Banca Sucursala, reprezentată legal prin, legitimat cu CI seria, nr., eliberată de Sector la data, CNP....., în calitate de administrator

și

Telesalariat domiciliat în, posesor al CI seria nr. eliberată de la data de, CNP/..... în temeiul dispozițiilor art. 17 alin. (5) din Codul muncii – Legea nr. 53/2003, republicată, de comun acord am convenit modificarea următoarelor clauze contractuale astfel:

Art. 1. Locul muncii:

Activitatea se desfășoară astfel:

– 4 ore în intervalul orar 7.00 – 11.00 în zilele de luni, marți, miercuri și vineri la domiciliul salariatului din localitatea, str. nr., bl., sc., ap., sector/județ

– 4 ore în intervalul orar 7,00 – 11,00 în ziua de joi la sediul angajatorului din localitatea, str. nr., bl., sc., ap., sector/județ

Evidențierea orelor de muncă prestate de telesalariat se face prin internet în platforma angajatorului, la deschiderea și închiderea platformei-program a unității.

Art. 2. Salarizarea:

(...)

Condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă: sau

Părțile convin asupra utilizării echipamentelor proprii ale salariatului, potrivit următoarelor condiții:

Art. 3. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

a) echipament individual de protecție:NU/(...).....

b) echipament individual de lucru: laptop și telefon mobil;

(...)

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă: conform regulamentului intern, contractului colectiv, precum și obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația telesalariatului de a respecta aceste prevederi;

f) instalează, verifică și întreține echipamentul de muncă necesar, platforma-program, precum și toate programele necesare bunei desfășurări a activității;

g) asigură condiții pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemunca și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare.

Telesalariatul trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană, nici alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor sale, telesalariatul are următoarele obligații:

a) să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de telemunca și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă, ori în vederea cercetării evenimentelor;

b) să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de telemunca;

c) să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;

d) să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă;

e) să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețelele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție.

Art. 4. Drepturi și obligații ale părților privind protecția datelor cu caracter personal

S.C. S.R.L. cu sediul colectează anumite informații cu caracter personal în ceea ce vă privește atât pe dvs., în calitate de telesalariat, cât și restul salariaților prin intermediul funcției pe care o dețineți. Aceasta are ca scop îndeplinirea obligațiilor referitoare la relația de telesalariat și salariați în raportul de muncă, de calcul și de plată a drepturilor salariale și de eliberare a documentelor ce atestă calitatea fiecăruia dintre angajații S.C. S.R.L.

În cazuri speciale ni se poate solicita legal să transmitem aceste informații autorităților publice și putem dezvălui informații parțiale furnizorilor de servicii (exemplu: IT, contabilitate, SSM, PSI, reprezentanți legali etc.) în cadrul activității pe care o desfășurăm. În toate aceste cazuri, S.C. S.R.L. va lua toate măsurile necesare asigurării confidențialității datelor tale.

Pentru mai multe informații privind protecția datelor cu caracter personal puteți studia: Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal; Directiva (UE) 2016/680 referitoare la protecția datelor personale în cadrul activităților specifice desfășurate de autoritățile de aplicare a legii.

Art. 5. Restul clauzelor rămân neschimbate.

Încheiat în două exemplare originale azi,, câte un exemplar pentru fiecare parte.

ANGAJATOR,
S.C. S.R.L.,
Numele/prenumele
– Administrator –

SALARIAT,
.....

V. Măsurile specifice la locul de muncă

Perpetuarea stării de alertă a determinat angajatorii să organizeze activitatea în firmă în vederea asigurării normelor de limitare a efectelor pandemiei – prin impunerea unor reguli semi-permanente, care vor rămâne în vigoare la locul de muncă pentru o perioadă destul de lungă. Iată în sinteză cele mai importante reguli:

a) Telemunca sau munca la domiciliu

Potrivit art. 17 din Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, publicată în Monitorul Oficial nr. 396 din 15 mai 2020, cu modificările ulterioare, angajatorii dispun munca la domiciliu sau în regim de telemuncă, acolo unde specificul activității permite, cu respectarea prevederilor Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicate, cu modificările și completările ulterioare, și ale Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă (*a se vedea tema T 20*).

telemunca

b) Impunerea măsurilor de igienă la locul de muncă

Astfel de măsuri au fost prevăzute în Ordinul nr. 874/81/2020 privind instituirea obligativității purtării măștii de protecție, a triajului epidemiologic și dezinfectarea obligatorie a mâinilor pentru prevenirea contaminării cu virusul SARS-CoV-2 pe durata stării de alertă, publicat în Monitorul Oficial nr. nr. 435 din 22 mai 2020, modificat prin Ordinul nr. 23/15/2021 pentru modificarea Ordinului ministrului sănătății și al ministrului afacerilor interne nr. 874/81/2020, publicat în Monitorul Oficial nr. 73 din 22 ianuarie 2021.

Principalele obligații ale angajatorului sunt:

- Angajatorul va lua măsuri pentru elaborarea propriilor proceduri pe baza evaluării de risc pentru fiecare angajat, în funcție de programul de lucru, specificul activității desfășurate, structura organizatorică, structura incintei.
- Masca trebuie purtată în orice spațiu public, spații comerciale, mijloace de transport în comun și la locul de muncă, pe toată durata prezenței în aceste spații. În funcție de evaluarea riscului, efectuată de medicul de medicină a muncii al unității, pot exista unele excepții, de exemplu dacă angajatul este singur în birou sau suferă de boli care afectează capacitatea de oxigenare ori desfășoară activități fizice intense și/sau în condiții de muncă solicitante (temperaturi ridicate, umiditate crescută etc.).
- La intrarea într-un sediu sunt obligatorii triajul epidemiologic și dezinfectarea mâinilor. Triajul epidemiologic nu implică înregistrarea datelor cu caracter personal și constă în măsurarea temperaturii prin termometru noncontact și observarea semnelor și simptomelor respiratorii (de tipul: tuse frecventă, strănut frecvent, stare generală modificată). Persoanele cu funcție de conducere din fiecare unitate (șefii de structură) au responsabilitatea de a dispune triajul observațional al angajaților din subordinea directă.



c) Organizarea programului de lucru

Una dintre măsurile cele mai frecvente la reînceperea activității o constituie modificarea programului de lucru, astfel încât să se asigure, pe cât posibil, măsurile de distanțare socială între lucrători. Se evită pe cât posibil crearea de aglomerație, la începutul și la sfârșitul programului, ceea ce presupune utilizarea unor modalități inovative de organizare a muncii. Bineînțeles, există firme unde o astfel de modificare a programului este cu neputință, din cauza specificului obiectului lor de activitate, dar de cele mai multe ori anumite modificări de program de muncă au putut fi decise. Menționăm că modificarea programului de lucru

se face de către angajator, prin act unilateral. Este recomandabilă inserarea noului program în Regulamentul intern și informarea salariaților cu privire la acesta.

începerea/
sfârșitul
programului

Potrivit Legii nr. 55/2020, pe durata stării de alertă, prin derogare de la prevederile art. 118 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii din sistemul privat, autoritățile și instituțiile publice centrale și locale, indiferent de modul de finanțare și subordonare, precum și regiile autonome, societățile naționale, companiile naționale și societățile la care capitalul social este deținut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, cu un număr mai mare de 50 de salariați, organizează programul de lucru astfel încât personalul să fie împărțit în grupe care să înceapă, respectiv să termine activitatea la o diferență de cel puțin o oră (art. 21).

Observăm că, deși se face referire la dispozițiile art. 118 din Codul muncii, acesta nu este în realitate un program individualizat, în înțelesul Codului muncii. În cazul programului individualizat, salariatul își alege singur ora de venire și de plecare, cu respectarea timpului de lucru. Dimpotrivă, în cuprinsul art. 21 din Legea nr. 55/2020 avem de-a face cu un program impus în mod unilateral de către angajator, cu scopul înlăturării riscului de aglomerare și al păstrării distanțării sociale, anume un program decalat.

d) Plan de măsuri

Este necesară elaborarea unui Plan de limitare a efectelor pandemiei, croit în funcție de specificul propriei unități, elaborat cu luarea în considerare a Legii nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 646 din 26 iulie 2006. Trebuie avute în vedere dispozițiile art. 6 din lege, potrivit cărora angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă. Rolul principal al planului de măsuri va consta în asigurarea distanțării sociale a salariaților, la venirea la locul de muncă și pe parcursul desfășurării activității. Planul de măsuri va trebui să fie adaptat și perioadei de după finele stării de alertă.

Plan de
limitare a
efectelor
pandemiei

Planul de măsuri se adoptă ca document de sine-stătător sau ca anexă la Regulamentul intern și poate cuprinde:

- Reinstruirea SSM a tuturor salariaților care, temporar, nu s-au aflat la locul de muncă (au revenit din șomaj tehnic, carantină, telemuncă, concediu fără plată etc.). Documentul de evaluare a riscurilor pentru SSM se va actualiza, cu luarea în considerare a noilor condiții de desfășurare a activității. Se vor avea în vedere dispozițiile Ordinului nr. 3.577/831/2020 privind măsurile pentru prevenirea contaminării cu noul coronavirus SARS-CoV-2 și pentru asigurarea desfășurării activității la locul de muncă în condiții de securitate și sănătate în muncă, pe perioada stării de alertă, publicat în Monitorul Oficial nr. 403 din 16 mai 2020.
- Modul de comunicare și periodicitatea acesteia cu reprezentanții angajaților cu responsabilități specifice în domeniul SSM și, după caz, cu membrii Comitetului de securitate și sănătate în muncă. În unitățile care au mai mult de 50 de salariați, acest Comitet este obligatoriu. Planul de măsuri va cuprinde obligațiile specifice ale personalului cu responsabilități SSM, în noile circumstanțe.
- Modul de informare a angajaților cu privire la riscurile de infectare, la măsurile de protecție și la regulile de distanțare socială (online, prin afișare, prin semnalarea locurilor de acces, prin indicarea numărului maxim de persoane care urmează să își desfășoare activitatea în aceeași încăpere etc.).
- Modul de comunicare și periodicitatea comunicării cu medicul de medicină a muncii și cu reprezentantul sindical/cu reprezentanții salariaților etc.

**Fructificați șansa acestui veritabil dialog
cu specialiști din domeniul legislației muncii!**

Consultanță de specialitate personalizată GRATUITĂ

În calitate de abonat la Consilier – Codul muncii beneficiați de consultanță:

– *în scris, pe toată durata abonamentului!*

Vă invităm să ne transmiteți întrebările dvs. (conform numărului de întrebări alocat abonamentului dvs.) prin e-mail, la adresa consilier@rs.ro. Primiți prin e-mail, pe adresa dvs., răspunsul din partea specialiștilor noștri, în cel mult 5 zile lucrătoare.

Tot ce aveți de făcut este să:

- transmiteți întrebarea dvs. pe adresa de e-mail: consilier@rs.ro;
- menționați la Subject: Consultanță – Codul muncii și codul de client, iar în corpul e-mail-ului scrieți întrebarea pe care doriți să o adresați specialiștilor.

– *telefonic, pe toată durata abonamentului!*

În fiecare marți, în intervalul orar 15.00 – 17.00, vă invităm să adresați întrebările dvs. telefonic, la numărul: 021.317.25.59, conform programului de mai jos:

Luna	Data				
Ianuarie	05.01	12.01	19.01	26.01	
Februarie	02.02	09.02	16.02	23.02	
Martie	02.03	09.03	16.03	23.03	30.03
Aprilie	06.04	13.04	20.04	27.04	
Mai	04.05	11.05	18.05	25.05	
Iunie	08.06	15.06	22.06	29.06	
Iulie	06.07	13.07	20.07	27.07	
August	Perioadă de concedii				
Septembrie	07.09	14.09	21.09	28.09	
Octombrie	05.10	12.10	19.10	26.10	
Noiembrie	02.11	09.11	16.11	23.11	
Decembrie	07.12	14.12	21.12		

Cele mai dificile situații legate de salarizare cu care vă veți confrunța în 2021!

Aflați chiar acum care sunt aceste situații și cum să le rezolvați eficient!

Parcurgeți Ghidul practic *Pachet salarial*.
Salariu, sporuri, indemnizații, alte venituri!

Stiați că...

- 1) ... dacă nu acordați salariatului repausul săptămânal așa cum prevede Codul muncii, puteți fi obligat de instanța de judecată la acordarea unui spor de 150%?
- 2) ... nu toți salariații care prestează muncă de noapte au dreptul la sporul pentru munca de noapte?
- 3) ... un agent de vânzări nu are dreptul la diurnă?



Subiecte de mare actualitate abordate și lămurite în lucrarea dnei Rodica Măntescu!

I. Salariul de bază

1. Salariul de baza minim brut pe țară
2. Sancționarea disciplinară cu reducerea salariului de bază

II. Sporuri

1. Sporuri legale
2. Sporuri contractuale
3. Înregistrarea în ReviSal

III. Indemnizații

IV. Alte venituri acordate salariaților

- a) Prima de concediu de odihnă
- b) Adaosul de performanță (salarizarea în acord)
- c) Asigurarea de sănătate facultativă
- d) Contribuția la pensia facultativă
- e) Abonament servicii medicale
- f) Sume pentru educația timpurie a copiilor angajaților
- g) Sume pentru servicii turistice
- h) Sume pentru transportul la și de la locul de muncă

Pentru informații detaliate, accesați:

<https://ghidsalarial.legislatiamuncii.ro>

sau sunați la nr. 021 209 45 45, de luni până vineri,
în intervalul orar 9.00 – 18.00.



ALM263