

1. Motive pentru care concedierea este interzisă

Potrivit art. 59 din Codul muncii, este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată. Această interdicție se va corela cu normele de protecție împotriva discriminării cuprinse în art. 5 și 6 din Codul muncii, în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare și în Legea nr. 202/2002 cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare;

Exemplu:

- *Angajatorul nu ar putea decide efectuarea de plăți compensatorii la concedierea unui salariat și neefectuarea acestor plăți la concedierea altui salariat, pe criterii discriminatorii.*
- *Chiar dacă plata compensatorie la concedierea unor salariați nu este prevăzută de lege sau contractul colectiv, ci reprezintă doar un „bonus” stabilit unilateral de către angajator, tot nu poate avea caracter arbitrar sau discriminatoriu. Dacă criteriile efectuării plăților compensatorii pentru motivul respectiv de concediere nu sunt prevăzute în contractul colectiv de muncă, se recomandă ca angajatorul să motiveze, cu prilejul efectuării acestora, criteriile pe care le-a luat în considerare (spre exemplu, vechimea în unitate, postul ocupat, salariul de care a beneficiat pe parcursul executării contractului, nivelul de responsabilitate impus, sau chiar criterii de natură socială). Scopul este acela de a preîntâmpina invocarea ulterioară a tratamentului discriminatoriu de către salariații concediați care au primit plăți compensatorii în cuantum inferior.*

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale. Această dispoziție se va corela cu prevederile cuprinse în art. 40 și 43 din Constituție, cu privire la libertatea sindicală și la dreptul la grevă, ca și în Legea privind dialogul social nr. 367/2022;

c) pentru exercitarea următoarelor drepturi:

- dreptul la informare cu privire la toate clauzele contractuale, potrivit art. 17 alin. (3) din Codul muncii;
- dreptul la informare cu privire la clauzele contractuale suplimentare, care se introduce în contract în cazul în care munca urmează să fie prestată în străinătate, conform art. 18 alin. (1) din Codul muncii;
- dreptul de a nu depăși perioada de probă stabilită prin lege și de a beneficia de aceleași drepturi ca și ceilalți salariați, pe perioada de probă;
- drepturile enumerate la art. 39 alin. (1) din Codul muncii – anume drepturile generale ale salariatului, pe parcursul contractului individual de muncă;
- dreptul de a beneficia de programe de formare profesională, finanțate de către angajator.

Potrivit art. 62 alin. (4) din Codul muncii, salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor lor pot solicita angajatorului să prezinte în scris motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea. Aceste prevederi au fost introduse în Codul muncii prin Legea nr. 283/2022; ele constituie o transpunere a Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și a Directivei (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană. Totuși, raportat la sistemul nostru de drept, care deja prevedea motivarea scrisă a deciziilor de concediere și excludea posibilitatea concedierii salariaților pentru orice alt motiv decât cele expres prevăzute în Codul muncii, noile dispoziții nu par a avea prea mult rost.

ATENȚIE!

În plus față de prevederile art. 59 din Codul muncii, concedierea nu poate fi dispusă ca urmare a schimbării proprietarului firmei.

Problemă

Între drepturile enumerate la art. 62 alin. (4), pentru care salariatul poate solicita precizarea motivelor pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea, se numără și drepturile care decurg din art. 31. Aceasta înseamnă că angajatorul nu mai poate înceta contractul de muncă al salariatului aflat în perioadă de probă fără să precizeze motivarea?

Răspuns

Pe baza informațiilor actuale, apreciem că nu. Mai întâi, încetarea în timpul perioadei de probă nu constituie o concediere, iar art. 62 alin. (4) se referă doar la motivarea concedierilor. Textul este amplasat în cadrul unui articol care face referire la concedieri și privește completarea deciziei de concediere emisă în scris, potrivit art. 62 alin. (3). În al doilea rând, textul face referire la „exercitarea drepturilor”, or salariatul nu are dreptul la motivarea încetării contractului în perioada de probă, art. 31 alin. (3) rămânând neschimbat.

În aceste condiții, considerăm că se are în vedere mai curând dreptul de a cere motivarea încetării contractului dacă perioada de probă a fost stabilită în contract cu o durată mai îndelungată decât cea legală, sau dacă salariatului concediat nu i s-au acordat, cât timp s-a aflat în perioada de probă, drepturile stabilite prin art. 31 alin. (4).

Transferul de întreprindere, care poate fi de exemplu efectul unei vânzări sau al unei fuziuni, nu poate niciodată constitui, prin el însuși, un motiv de concediere. Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora.

Firma rezultată în urma fuziunii sau în urma altei modalități de transfer de întreprindere va putea decide concedierea de salariați, dar numai dacă se va putea invoca un alt motiv decât transferul însuși.

2. Perioade în care nu se poate dispune concedierea

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

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

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

1. Reglementarea concediului de odihnă

Dreptul la concediu de odihnă plătit este unul dintre drepturile fundamentale consacrate de art. 38 alin. (2) din Constituția României.



Reglementări mai ample privind concediul de odihnă se regăsesc în următoarele acte normative:

- Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, art. 144-153;
- H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările ulterioare, republicată în Monitorul Oficial nr. 93 din 17 mai 1995, modificată cel mai recent prin Legea nr. 31/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 271 din 1 aprilie 2020.

Concediul de odihnă este un drept legat indisolubil de contractul individual de muncă, motiv pentru care art. 144 alin. (2) din Codul muncii interzice orice cesiune, renunțare sau limitare a dreptului la concediu de odihnă. De altfel, această prevedere legală reprezintă o aplicare a unui principiu mult mai amplu, consacrat de art. 38 din Codul muncii, potrivit căruia salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege.

interzicerea
renunțării

ATENȚIE!

Drept urmare, chiar dacă salariatul ar fi de acord să renunțe – de exemplu, în schimbul unei indemnizații – la dreptul său la concediu de odihnă, această renunțare este nulă absolut. Legea îl protejează uneori pe salariat chiar și împotriva voinței lui.

De aceea, practica angajatorilor de a compensa în bani concediul de odihnă neacordat în cursul anului este greșită. Pe de o parte, nu se realizează finalitatea concediului de odihnă, respectiv recuperarea fizică și intelectuală a salariatului. Pe de altă parte, printr-o astfel de înțelegere, părțile aduc atingere normei imperative cuprinse în art. 146 alin. (3) din Codul muncii, care interzice compensarea în bani a concediului de odihnă, cât timp contractul este în ființă. Acest text a transpus prevederile art. 7 alin. (2) din Directiva 2003/88: „Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează”.

practică
greșită

2. Cum să acordăm salariaților concediul de odihnă

Dreptul la concediu de odihnă se dobândește chiar prin încheierea contractului individual de muncă. Așadar, posibilitatea acordării concediului se naște chiar de la data angajării, nefiind necesară scurgerea unui interval de timp pentru acordarea acestui drept.

Dispozițiile legale în vigoare nu îi interzic însă angajatorului să stabilească un interval rezonabil după angajarea persoanei, în care să nu se acorde concediul de odihnă, astfel încât aceasta să se poată acomoda cu noul loc de muncă.

ATENȚIE!

Concediul de odihnă nu se acordă în toate cazurile proporțional cu activitatea efectiv prestată într-un an calendaristic.

perioade
luate în
calcul

Astfel, potrivit art. 145 alin. (4) din Codul muncii, la stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152² se consideră perioade de activitate prestată. La aceste perioade se adaugă și alte cazuri de suspendare, prevăzute de legi speciale. În toate aceste cazuri de suspendare, concediul de odihnă se calculează ca și cum activitatea ar fi fost prestată neîntrerupt. Dimpotrivă, alte cazuri de suspendare atrag diminuarea proporțională a duratei concediului de odihnă.

Iată mai jos un tabel al perioadelor care se consideră/nu se consideră lucrate, în calculul concediului de odihnă:

| Se iau în calcul | Nu se iau în calcul |
|---|--|
| Concediul pentru incapacitate temporară de muncă | Concediul fără plată pentru interese personale |
| Concediul de maternitate | Concediul de creștere a copilului în vârstă de până la doi ani |
| Concediul de risc maternal | Concediul de acomodare (Legea nr. 273/2004) |
| Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav | Șomajul tehnic |
| Concediul pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice (Legea nr. 24/2022) | |
| Concediul părintelui copilului în carantină (Legea nr. 73/2022) | |
| Concediul de îngrijitor | |
| Concediul paternal | |

Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

Acordarea concediului de odihnă presupune două etape:

a) Programarea concediilor, realizată de angajator.

Potrivit art. 148 din Codul muncii, efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă. Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

b) Cererea de concediul, depusă de salariat

Pe baza programării, salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

Problemă

Ce putem face dacă salariatul nu depune cerere de concediu?

Răspuns

Angajatorul are obligația de a depune toate diligențele pentru a se asigura că salariatul efectuează concediul. Obligația de acordare a concediului îi revine angajatorului, care va trebui să comunice salariaților programarea și necesitatea depunerii cererii. În esență, cât timp contractul de muncă este în ființă, concediul de odihnă nu se va pierde. Cu toate acestea, dacă intervine încetarea contractului de muncă, compensarea în bani a concediului de odihnă va depinde de măsura în care neefectuarea concediului nu s-a datorat relei credințe a salariatului. Astfel, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat că simplul fapt că un lucrător nu a formulat o cerere de concediu nu poate determina în mod automat pierderea dreptului la indemnizația financiară pentru concediile neefectuate la încetarea raportului de muncă. Totuși, în cazul în care angajatorul demonstrează că a depus diligențele necesare pentru a permite lucrătorilor să își exercite dreptul la concediul anual plătit și că, în pofida măsurilor luate, lucrătorul a renunțat deliberat să își exercite acest drept, deși a avut această posibilitate pe durata raportului de muncă, lucrătorul menționat nu poate solicita indemnizația (Cauza C 619/16).



Ca regulă, **concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.**

Prin excepție, în cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

3. Durata concediului de odihnă

● Salariații din sectorul privat

Durata concediului de odihnă se stabilește pe calea negocierilor colective și individuale. Se poate ține cont de diverse criterii: vechimea în muncă, vechimea în specialitate, vârsta sau specificul activității (altele decât acelea pentru care legea sau contractele colective prevăd concediu de odihnă suplimentar).

Durata minimă a concediului de odihnă anual este de **20 de zile lucrătoare**, potrivit art. 145 alin. (1) din Codul muncii. Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și este prevăzută în contractul individual de muncă. În cazul salariaților care debutează în activitate, contractul colectiv de muncă la nivel național prevede acordarea în primul an înscris în cartea de muncă a unui număr de **20 de zile lucrătoare** de concediu de odihnă.

**● Salariații din unitățile bugetare**

Durata concediului de odihnă pentru salariații din unitățile bugetare se stabilește în raport cu vechimea în muncă. Vechimea în muncă reprezintă perioada cât s-a prestat activitate în baza contractului individual de muncă, conform art. 16 alin. (5) din Codul muncii.

**vechimea
în muncă**

● Salariații detașați

Durata concediului de odihnă al salariaților detașați este cea stabilită prin negociere cu unitatea de la care se detașează, cu excepția cazului în care unitatea unde se detașează acordă un concediu de odihnă mai mare (art. 47 alin. (2) din Codul muncii).

Acordarea efectivă a concediului de odihnă se va face, de regulă, în concordanță cu programarea realizată la unitatea cedentă, cu excepția situației în care părțile convin altfel prin actul de detașare.

Exemplu

- Dacă detașarea durează 3 luni, acordarea unui concediu de odihnă de 21 de zile lucrătoare împiedică realizarea scopului detașării, prin scurtarea perioadei efective de lucru a salariatului. Prin urmare, unitățile, în acord cu salariații, pot stabili acordarea concediului de odihnă la reîntoarcerea salariatului la unitatea cedentă.

● Salariații cu contract de muncă cu timp parțial

Durata concediului de odihnă al salariaților cu fracțiune de normă nu diferă de cea a salariaților cu normă întreagă. Concediul de odihnă va fi integral, dar baza de calcul al indemnizației aferente concediului se va raporta la nivelul veniturilor negociate contractual.

● Salariații în cumul de funcții

În cazul cumulului de funcții, salariatul beneficiază de concediu de odihnă pentru fiecare dintre contractele individuale de muncă încheiate. Durata concediilor de odihnă aferente fiecărui contract individual de muncă *tinde să se suprapună perfect*, ceea ce atrage o mai ușoară realizare a acesteia, nemaifiind necesar ca salariatul să solicite zile de concediu fără salariu în cazul unui contract de muncă cu timp parțial în cumul. Este recomandabil ca durata programată a concediilor de odihnă în cazul cumulului de funcții să fie concomitentă.

Exemplu

- Salariatul are funcția de bază la unitatea U1, având un program de lucru de 8 ore/zi și un concediu de odihnă $C1 = 26$ zile.
- Salariatul cumulează la unitatea U2, unde realizează cumulul de funcții în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial de 2 ore/zi, beneficiind de un număr de zile de concediu de odihnă $C2 = 21$ zile

● $C1 = C2 + 5$ zile CFS (concediu fără salariu)

● $C2$ [_____] ● CFS

● $C1$ [●_____ [●-----●]

Acest regim juridic le este aplicabil și salariaților bugetari. Legea nr. 31/2020 a abrogat prevederea din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 potrivit căreia salariații care cumulează vor primi concediul de odihnă numai de la unitatea de bază, urmând să primească un concediu fără plată de la unitatea de cumul. În prezent, ambele unități au obligația acordării concediului de odihnă.

● Tinerii în vârstă de până la 18 ani

Durata concediului de odihnă în cazul acestei categorii de personal se stabilește prin însumarea concediului de odihnă obișnuit cu concediul de odihnă suplimentar.

Prin urmare, în conformitate cu prevederile Codului muncii, la o durată minimă a concediului de odihnă anual de 20 de zile lucrătoare stabilită de prevederile art. 145

cumulul
de funcții

bugetari



alin. (1) din Codul muncii se adaugă un **minim de 3 zile de concediu suplimentar** reglementat de art. 147 din Codul muncii: $C = 20 + 3 = 23$ zile

La stabilirea duratei concediului de odihnă se ia în considerare vârsta pe care tânărul o are la data de 1 ianuarie a anului calendaristic respectiv.

4. Concediul de odihnă suplimentar

Concediul de odihnă suplimentar reprezintă un adaos la concediul de odihnă de bază, stabilit potrivit legii și contractelor colective, în considerarea vârstei, a stării de sănătate a persoanei, a condițiilor de muncă în care lucrează.

Potrivit art. 147 din Codul muncii, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare:

- a) salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare;
- b) nevăzători;
- c) alte persoane cu handicap;
- d) tinerii în vârstă de până la 18 ani.

În cazul în care aceeași persoană se încadrează în două situații pentru care legea prevede concediu de odihnă suplimentar, cuantumului acestuia va reprezenta cel puțin suma minimelor prevăzute de lege pentru fiecare din situații.

Exemplu

- *Un tânăr nevăzător în vârstă de 17 ani va beneficia de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin $3 + 3 = 6$ zile.*

Stabilirea categoriilor de personal, a activităților și a locurilor de muncă pentru care se acordă concediu de odihnă suplimentar, precum și existența condițiilor de muncă vătămătoare, grele sau periculoase se fac potrivit Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase.

ATENȚIE!

Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro” beneficiază de concediu suplimentar.

Potrivit art. 147¹ din Codul muncii, salariatele care urmează o procedură de fertilizare, «in vitro», beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării punției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

fertilizarea
in vitro

Cererea privind acordarea acestui concediu de odihnă suplimentar va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

5. Indemnizația pentru concediu de odihnă

Conform prevederilor art. 150 din Codul muncii, indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale constând în salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.



Indemnizația de concediu de odihnă astfel calculată nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

Sporurile permanente nu sunt definite de legislație. De aceea se naște întrebarea: **Ce sporuri vor intra în baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă?**

Soluția constă în raportarea la frecvența acordării sporului.

Exemplu

- *Un salariat primește spor de repaus săptămânal pentru că beneficiază de repaus săptămânal în alte zile decât sâmbătă și duminică în fiecare lună. În acest caz, sporul de repaus săptămânal va intra în baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă.*
- *Din contră, sporul de repaus săptămânal nu va intra în baza de calcul al indemnizației de concediu de odihnă dacă salariatul prestează munca în zilele de sâmbătă și duminică în mod ocazional într-o lună.*

În categoria veniturilor menționate mai sus intră, în general, următoarele sume de bani:

- salariile de merit;
- indemnizație de conducere;
- sporul de vechime;
- sporul pentru condiții de muncă grele, penibile, periculoase sau nocive;
- sporul de izolare.

Nu sunt considerate sporuri cu caracter permanent și nu intră în baza de calcul al indemnizației de concediu decât în măsura în care părțile convin în mod expres în acest sens următoarele categorii de sporuri:

- sporul aferent orelor suplimentare;
- sporul pentru munca desfășurată în timpul nopții.

sporuri
cu caracter
permanent

IMPORTANT

Premiile acordate de angajator, diferențele de venituri realizate în plus sau în minus de salariați nu afectează, de regulă, cuantumul indemnizației. Părțile pot conveni, prin negociere, ca în baza de calcul a indemnizației să fie introduse și alte sume acordate aleator, întrucât prevederile Codului muncii au un caracter minimal în ceea ce privește drepturile salariaților. Părțile nu vor putea negocia mai puțin decât prevede art. 150 alin. (1) din Codul muncii.

Model de calcul:

Etapa I

Calcularea mediei salariilor din ultimele 3 luni anterioare lunii în care se efectuează concediul. Notăm cu I indemnizația pentru concediul de odihnă:

$$I \text{ zilnică} = \frac{S1 + S2 + S3}{\text{Nr. zile lucrătoare}}$$

$$I \text{ concediu} = I \text{ zilnică} \times \text{Nr. zile CO}$$

Etapa a II-a

Calcularea drepturilor salariale convenite pentru perioada concediului (ca și cum salariatul ar lucra)

$$S \text{ concediu} = S4 : \text{Nr. zile lucrătoare} \times \text{Nr. zile CO}$$

Etapa a III-a

Se compară I concediu cu S concediu.

Dacă I concediu > S concediu, atunci se acordă valoarea I concediu.

Dacă I concediu < S concediu, atunci se acordă S concediu.

Munca fără forme legale (supranumită „munca la negru”) constituie munca prestată în absența unui contract individual de muncă scris, cu toate că raportul juridic intervenit între părți ar corespunde, pe fond, profilului unui astfel de contract. Nu se includ în acest concept acele activități care sunt prin ele însele interzise de lege (adică munca forțată sau activitățile de natură infracțională), ci doar acele activități care ar putea face obiect al unui contract recunoscut de ordinea de drept din statul respectiv. Astfel, la nivelul Uniunii Europene, munca fără forme legale este definită ca „orice activitate remunerată, care este legală în ceea ce privește natura ei, dar nu este declarată autorităților publice, luând în calcul diferențele sistemelor de reglementare din statele membre”.



Denumită și **muncă informală**, munca fără documente legale este cea prestată în absența unui contract de muncă înregistrat în concordanță cu prevederile legii statului în care este prestată activitatea. Spre deosebire de acesta, „munca gri” (sau **munca sub-declarată**) presupune existența unui contract de muncă, dar care cuprinde elemente neconcordante cu realitatea: un salariu declarat diferit de cel plătit, o funcție declarată diferită de cea ocupată, un timp de lucru mai mare decât cel legal și/sau prevăzut în contract; neplata asigurărilor sociale, potrivit contractului; norme de muncă diferite de cele prevăzute contractual.



Codul muncii cuprinde în prezent o definiție amplă a noțiunii de muncă nedeclarată, ca și o sancționare mai nuanțată a acesteia.

reglementare

Astfel, potrivit art. 151 din Codul muncii, munca nedeclarată reprezintă:

a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, în ziua anterioară începerii activității

Aceasta era până acum singura formă de muncă „la negru”, sancționată ca atare. Însă modificarea față de reglementarea anterioară constă în aceea că fapta nu mai constituie infracțiune în nicio situație. Indiferent dacă au fost primite la muncă, fără forme legale, mai puțin de 5 persoane sau mai mult de 5 persoane, fapta va constitui tot contravenție.

Potrivit art. 260 alin. (1) lit. e), primirea la muncă a unei persoane fără încheierea unui contract individual de muncă se sancționează cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei.



În vederea identificării încălcării acestei interdicții generale, inspectorii de muncă organizează ample acțiuni de control. Dar ce înseamnă „primirea la muncă”? Dacă o persoană se află în vizită în firma sau pe șantierul respectiv, cum anume se va putea proba faptul că nu desfășura efectiv muncă acolo?

SFATUL NOSTRU

În măsura în care este posibil, se recomandă ca toate persoanele care se află în firmă să aibă acte doveditoare ale motivului prezenței lor acolo. Ar putea fi clienți, ar putea fi vizitatori ai unor lucrători în firmă (caz în care se recomandă purtarea ecusonului „Vizitator”), ar putea fi salariați ai altor companii, trimiși în delegație (caz în care se va prezenta ordinul de deplasare).

Față de actualele campanii de control pentru identificarea muncii nedecarate, angajatorii trebuie să fie deosebit de precauți. Au existat situații în care vizita a fost efectuată de către patronul străin al companiei-mamă, dar inspectorul de muncă a apreciat că acesta desfășoară muncă fără forme legale. În orice caz, se va evita ca persoane străine de companie să poarte uniforma companiei, să intre în zone rezervate doar staff-ului, să desfășoare orice fel de activități la utilajele sau echipamentele de producție etc.

fișe de
identificare

Pentru clarificarea relației dintre angajator și persoanele găsite la locurile de muncă controlate, inspectorii de muncă pot solicita completarea fișelor de identificare, inclusiv pentru persoanele care au calitatea de „vizitator”. În plus, dincolo de controlul din perspectiva raporturilor de muncă, atragem atenția că angajatorul rămâne în continuare responsabil pentru securitatea și sănătatea unor astfel de persoane prezente în incinta întreprinderii sale în calitate de vizitatori, bursieri, stagiați sau persoane aflate în alte forme de colaborare.

Un caz special de muncă nedecarată îl constituie raportarea lucrătorilor ca fiind „voluntari”. Art. 10 alin. (1) din Legea voluntariatului nr. 74/2014 prevede interdicția încheierii unui contract de voluntariat în scopul de a evita încheierea unui contract individual de muncă sau, după caz, a unui contract civil de prestări de servicii ori a altui contract civil cu titlu oneros pentru efectuarea prestațiilor respective. Până acum se prevedea doar că un astfel de contract este anulabil. Legea nr. 100/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 369 din 18 aprilie 2024, a introdus o sancțiune contravențională aplicabilă organizației-gazdă (angajatorului) în cazul nerespectării acestei obligații: amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei.



b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității.



Această contravenție se sancționează cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei.

ATENȚIE!

Atragem atenția asupra faptului că, în prezent, nu numai încheierea contractului trebuie înregistrată în preziua începerii activității, dar și orice modificare a contractului.

Termenul de 20 de zile la care făcea referire anterior art. 17 alin. (5) din Codul muncii a fost eliminat, astfel încât orice act adițional de modificare a contractului de muncă trebuie înregistrat în ziua anterioară producerii modificării.

Singurele modificări pentru care nu se încheie acte adiționale, și deci care nu se înregistrează în ReviSal, sunt cele care intervin datorită legii sau contractului colectiv aplicabil.

c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat

Aceasta este consacrarea legală a unei soluții la care ajunsese și practica judecătorească. Este vorba despre Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 20/2016, care a

