

1. Sporurile la salariu

Sporurile la salariul de bază reprezintă elemente accesorii și variabile al salariului care se acordă în funcție de condițiile în care se prestează munca.

Sporurile pot fi:

- legale;
- contractuale.

Sporuri legale sunt acele sporuri pe care legea obligă angajatorul să le acorde dacă salariatul lucrează în anumite condiții.



Sporurile convenționale reprezintă acele sporuri pe care angajatorul are obligația să le acorde dacă au fost negociate și înserate în contractul individual sau colectiv de muncă

Exemplu

- *Constituie sporuri convenționale:*
- *– sporul pentru vechimea în muncă;*
- *– sporul pentru stabilitate.*

Astfel, temeiul acordării sporurilor poate fi:

- o dispoziție legală;
- contractul individual de muncă;
- contractul colectiv de muncă aplicabil.

a) Sporul pentru repausul săptămânal

Repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern dacă repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității.

În acest caz, salariații au dreptul la un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

Codul muncii nu stabilește limite pentru acest spor. În aceste condiții, angajatorul și salariatul au libertate deplină în stabilirea cuantumului și a condițiilor de acordare.

**libertate
contractuală**

Zilele de repaus săptămânal pot fi acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților. În acest caz, Codul muncii stabilește expres cuantumului sporului (salariații au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2), respectiv la dublul sporului de 75% din salariu de bază).

b) Sporul pentru muncă suplimentară

Sporul pentru muncă suplimentară se acordă în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în următoarele 90 de zile de la efectuarea acesteia. Perioada în care orele suplimentare se pot compensa cu timp liber a fost prelungită prin O.U.G. nr. 117/2021.

Potrivit art. 123 din Codul muncii, sporul pentru muncă suplimentară se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

75%

Exemplu

- Un salariat are un salariu de 3.080 de lei. El efectuează într-o lună 35 de ore suplimentare față de numărul normal de ore din lună, respectiv 152. Potrivit contractului colectiv de muncă, sporul pentru ore suplimentare este de 100% din salariul de bază.
- Ca urmare, pentru a calcula sporul pentru ore suplimentare, vom înmulți salariul de bază orar (3.080 lei : 152 ore în cazul unei luni cu 19 zile lucrătoare) cu numărul de ore suplimentare efectuate (35 ore) și cu sporul stabilit prin contractul de muncă aplicabil (100%), rezultând un spor pentru munca suplimentară, de 709 lei.

c) Sporul pentru munca prestată în zilele libere și în zilele de sărbători legale

100% Acest spor nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Sporul se acordă numai în cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zilele libere.

d) Sporul pentru vechime în muncă

libertate
contractuală

Acest spor nu este reglementat de Codul muncii. Prin urmare, cuantumul acestuia precum și alte condiții de acordare vor fi stabilite prin contractul colectiv sau contractul individual de muncă.

e) Sporul de noapte

Acest spor se acordă salariaților de noapte, adică celor care prestează muncă între orele 22.00 și 6.00:

- cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
- în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

Potrivit art. 126 din Codul muncii, salariații de noapte beneficiază fie de program de lucru redus, fără reducerea salariului, fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

În practică, angajatorii acordă sporul de noapte potrivit numărului de ore prestate noaptea (asemănător modului de calcul al orelor suplimentare). Totuși, majoritatea inspectorilor de muncă îmbrățișează un alt punct de vedere, potrivit căruia salariații de noapte primesc sporul de 25% indiferent de numărul orelor prestate noaptea, iar salariații care nu corespund definiției salariaților de noapte nu primesc sporul de noapte, chiar dacă lucrează noaptea. Deși nu suntem de acord cu această abordare, prezentăm mai jos un exemplu de calcul al sporului de noapte, potrivit inspectoratelor de muncă.

Exemplu

- Salariatul A lucrează într-o brutărie și are un salariu pe oră de 20 de lei. El are programul de lucru de la 4.00 la 12.00. Dat fiind că nu lucrează noaptea decât 2 ore zilnic, el nu are dreptul la spor de noapte, deci va câștiga 1.600 lei/zi.
- Colegul lui, B, lucrează cu același salariu, dar programul lui de lucru începe la ora 3.00. Ca urmare, în temeiul art. 126 din Codul muncii, el va avea dreptul:
 - fie să lucreze până la ora 10.00, fără reducerea salariului, care va fi tot de 1.600 lei/zi, deși a lucrat numai 7 ore;
 - fie să obțină un spor de noapte de minimum 25%, care se aplică nu numai asupra orelor lucrate noaptea, ci asupra întregului salariu. Ca urmare, inspectorul de muncă apreciază că este greșit să se calculeze sporul de 25% doar asupra celor 3 ore lucrate

9. Formarea profesională după orele de program

Angajatorul are obligația de a asigura, pe cheltuiala lui, formarea profesională a salariaților, cel puțin o dată la 2 ani sau o dată la 3 ani, în funcție de dimensiunile companiei. Dacă angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională, va trebui să îi acorde un concediu plătit pentru formare profesională (*a se vedea tema F 20*).



Până în prezent, aproape unanim, instanțele făceau distincție între muncă și formare profesională, și nu calificau perioada de formare profesională a salariatului, la inițiativa angajatorului, ca fiind timp de muncă. Cu deosebire atunci când formarea profesională se desfășura după orele de program, instanțele apreciau în mod constant că intervalul de formare profesională nu are regimul juridic al orelor suplimentare.

De exemplu, s-a statuat că „salariaților li se cuvin drepturile stabilite de Codul muncii pentru munca suplimentară numai când prestează muncă în afara duratei normale a timpului de lucru, nu și în situația în care participă la cursuri de pregătire profesională. În consecință, participarea reclamantei la cursurile de formare profesională nu poate fi considerată muncă suplimentară” (Hotărâre nr. 107/2014 din 13/01/2014, Tribunalul Prahova – Secția I civilă).

„Participarea reclamantului (de bunăvoie) la aceste cursuri în afara programului de lucru nu poate fi considerată muncă suplimentară, ci parte a convenției de formare profesională.” „Deși cursurile aveau loc în timpul după-amiezii, acestea se suprapuneau parțial cu programul de lucru al magazinului unde își desfășura activitatea salariatul. Reținând că angajatorul a achitat drepturile salariale în întregime, nediminuate, cererea reclamantului privind remunerarea suplimentară a orelor în care a urmat cursul amintit este nefondată și de respins ca atare” (Hotărârea nr. 367/2016 din 28/09/2016, Curtea de Apel București – Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale).



„În cazul în care salariații participă la cursuri de formare profesională, aceștia nu exercită lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu, ci își exercită dreptul de participare la programe de formare profesională consacrat de Codul muncii și de Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților. În consecință, salariatul ar fi fost îndreptățit la acordarea drepturilor stabilite de Codul muncii pentru muncă suplimentară numai în cazul în care ar fi prestat munca în afara duratei normale a timpului de lucru, nu și în situația de față, în care a participat la cursuri de pregătire profesională” (Hotărârea nr. 5.077/2015 din 15/12/2015, Curtea de Apel București – Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale).



Această practică constantă a instanțelor judecătorești se va modifica.

ATENȚIE!

Timpul de formare profesională impusă de angajator constituie de acum timp de muncă.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a decis, în Cauza C 909/19, că „perioada în care un lucrător urmează o formare profesională care îi este impusă de angajatorul său, care se desfășoară în afara locului său obișnuit de muncă, în localurile prestatorului serviciilor de formare și în care nu își exercită atribuțiile obișnuite constituie timp de lucru”.

Curtea a apreciat că nu contează:

- că obligația de a urma o formare profesională decurge din reglementarea națională;
- că perioadele de formare profesională se desfășoară, în tot sau în parte, în afara programului normal de lucru;
- că formarea profesională în discuție nu se desfășoară la locul obișnuit de muncă al lucrătorului;
- că activitatea desfășurată de un lucrător în perioadele de formare profesională este diferită de cea exercitată în cadrul atribuțiilor sale obișnuite.

Așadar, dacă formarea profesională se desfășoară după orele de program, fără scoatere din producție, angajatorul va trebui să trateze orele de formare profesională ca ore suplimentare.

Calificarea ca timp de muncă a perioadei de formare profesională impusă de angajator va produce o largă serie de alte consecințe:

- Orele suplimentare se compensează prin ore libere plătite sau cu un spor la salariu ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază (art. 123 din Codul muncii). Compensarea orelor suplimentare nu este lăsată de Codul muncii libertății de negociere a părților, ci este reglementată prin norme minimale legale. Ca urmare, angajatorul va trebui să achite cursurile de formare profesională și, de asemenea, să îl salarizeze pe salariatul care le urmează.
- În România, repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive (art. 137 alin. (1) din Codul muncii, așadar mai extins față de cel prevăzut în Directiva privind timpul de muncă nr. 2.003/88. Tratatul formării profesionale ca timp de muncă presupune că formarea nu se poate desfășura în zilele de repaus săptămânal, de exemplu în weekend.
- În zilele lucrătoare, formarea profesională nu se poate desfășura cu depășirea a 4 ore de formare profesională. În România, repausul zilnic minim este de 12 ore, așadar mai îndelungat decât cel prevăzut în Articolul 3 din Directiva privind timpul de muncă nr. 2.003/88.
- Mai mult decât atât, după 12 ore de lucru, salariatul are dreptul la o perioadă de repaus de 24 de ore (art. 115 alin. (2) din Codul muncii). Așadar, în cazul în care salariatul ar urma un curs de formare profesională de 4 ore, într-o zi lucrătoare, după orele de program, el nu ar mai putea lucra în ziua imediat următoare.
- Salariații cu fracțiune de normă nu pot presta ore suplimentare; munca suplimentară în cazul acestora este considerată muncă nedeclarată, iar angajatorul care a primit la muncă un salariat part-time în afara programului său de lucru va putea fi amendat (art. 15¹ din Codul muncii și art. 250 alin. (1) e³ din Codul muncii). Ca urmare, un salariat cu fracțiune de normă nu va putea fi format profesional decât cu scoatere din producție (niciodată după orele de program).

consecințe
practice

Ca urmare a acestei decizii a Curții de Justiție a Uniunii Europene, formarea profesională a salariatului, la inițiativa angajatorului, a devenit extrem de dificil de realizat. Dacă formarea profesională se realizează la inițiativa salariatului, nu a angajatorului, atunci această perioadă nu constituie timp de muncă. Doar că atunci nu se mai poate insera o clauză de formare profesională prin care salariatului să i se interzică demisia, pentru o anumită perioadă (*a se vedea tema F 21*).

mai sus, care au și calitatea de salariat, fiind eligibile și pentru indemnizația de 75%, acordată pentru șomaj tehnic.

Exemplu

- O persoană care este cooperador, având încheiată o convenție individuală de muncă în baza Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției, republicate, și care, în cumul de funcții, are și un contract individual de muncă independent încheiat cu un alt angajator decât cooperativa va beneficia doar de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021.

În vederea obținerii indemnizației, documentația care trebuie să fie depusă de către aceste categorii de ne-salariați este cuprinsă în Ordinul nr. 1.004/2021 privind aprobarea modelului cererii și al declarației pe propria răspundere prevăzute la art. 7 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, publicat în Monitorul Oficial nr. 1046 din 2 noiembrie 2021. Actul normativ a fost modificat prin Ordinul nr. 1.120/2021, publicat în Monitorul Oficial nr. 1.126 din 25 noiembrie 2021.

documentație

6. Măsuri aplicabile la locul de muncă

Ordinul nr. 2.282/156/2021 privind instituirea obligativității purtării măștii de protecție, efectuării triajului epidemiologic și dezinfectării mâinilor pentru prevenirea contaminării cu virusul SARS-CoV-2, pe durata stării de alertă, publicat în Monitorul Oficial nr. 1017 din 25 octombrie 2021, introduce din nou o serie de măsuri pe care trebuie să le aplice angajatorul, în vederea reducerii riscului de contaminare la locul de muncă. Astfel, este obligatorie purtarea măștii de protecție, astfel încât să acopere nasul și gura, în toate spațiile publice închise și deschise, precum și la locul de muncă și în mijloacele de transport în comun. **Dintre salariați, fac excepție numai persoanele care la locul de muncă sunt singure în birou.**

Hotărârea Guvernului nr. 1.130/2021 pentru modificarea anexelor nr. 2 și 3 la Hotărârea Guvernului nr. 1.090/2021 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 10 octombrie 2021, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.013 din 22 octombrie 2021, cuprinde la rândul ei o serie de restricții pentru angajatori, ca urmare a creșterii ratei de infectare.

Astfel, **angajatorii dispun organizarea muncii la domiciliu sau în regim de telemuncă, pentru cel puțin 50% din angajați**, acolo unde specificul activității permite, în condițiile art. 108-110 din Codul muncii și cu respectarea prevederilor Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare.

telemuncă

În situația în care nu se poate desfășura activitatea de către salariat în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu și în vederea evitării aglomerării transportului public, 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

program
decalat

program
decalat

de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, având un număr mai mare de 50 de salariați, au obligația organizării programului de lucru astfel încât personalul să fie împărțit în grupe/schimburi/ture care să înceapă, respectiv să termine activitatea la o diferență de cel puțin o oră, cu respectarea strictă a măsurilor de protecție sanitară.

Organizarea activității la locul de muncă se realizează cu respectarea prevederilor legale emise de autoritățile competente în ceea ce privește prevenirea contaminării cu virusul SARS-CoV-2 și pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, ținând cont și de gradul de vaccinare a angajaților de la acel loc de muncă, atestat prin certificat de vaccinare împotriva virusului SARS-CoV-2 prezentat de salariații pentru care au trecut 10 zile de la finalizarea schemei complete de vaccinare, precum și de numărul de angajați care se află în perioada cuprinsă între a 15-a zi și a 180-a zi ulterioară confirmării infectării cu virusul SARS-CoV-2 și care dețin și prezintă angajatorului adeverință eliberată de medicul de familie.

accesul în
instituții
publice

Accesul persoanelor, cu excepția angajaților, în incintele instituțiilor publice centrale și locale, regiilor autonome și operatorilor economici cu capital public este permis doar celor care fac dovada vaccinării împotriva virusului SARS-CoV-2 și pentru care au trecut 10 zile de la finalizarea schemei complete de vaccinare, care prezintă rezultatul negativ al unui test RTPCR pentru infecția cu virusul SARS-CoV-2 nu mai vechi de 72 de ore sau rezultatul negativ certificat al unui test antigen rapid pentru infecția cu virusul SARS-CoV-2 nu mai vechi de 48 de ore, respectiv care se află în perioada cuprinsă între a 15-a zi și a 180-a zi ulterioară confirmării infectării cu virusul SARS-CoV-2. Sigura categorie de profesioniști care face excepție este cea a **avocaților**, cărora le este permis accesul chiar dacă nu pot prezenta un certificat verde.

Prin excepție, instituțiile publice și operatorii economici vor întreprinde măsurile necesare pentru asigurarea accesului cetățenilor la serviciile publice oferite, în situații urgente (de exemplu: eliberare certificat de deces, certificat de naștere și altele asemenea) și persoanelor care nu fac dovada vaccinării, testării sau vindecării de infecția cu virusul SARS-CoV-2, prin organizarea activității în mediul online, în spații deschise, la ghișee dispuse direct în exteriorul clădirilor sau în orice alte condiții care să asigure respectarea măsurilor de prevenire a răspândirii SARS-CoV-2.

Semnalăm că actul normativ cuprinde restricții și în alte domenii, cum ar fi HORECA, sport, cultură, săli de noroc, educație, culte etc., de natură să afecteze anumite categorii de angajatori.