
Va multumim pentru atentia acordata produselor noastre!

In paginile urmatoare puteti vedea cateva exemple de intrebari exact asa cum sunt transmise de catre abonatii la „**Consilier Codul muncii**” si raspunsurile oferite de consultant.

1. Intrebare:

Un angajat căruia ii expira concediul de crestere copil poate intra direct in somaj tehnic?

Raspuns:

Conform art. II alin. (1) din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 30/2020, acordarea stimulentului de insertie prevazut la art. 7 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul si indemnizatia lunara pentru cresterea copiilor, aprobata cu modificari prin Legea nr. 132/2011, cu modificarile si completarile ulterioare, se efectueaza fara intrerupere, pe o perioada de 90 zile in cazul persoanelor care, incepand cu data intrarii in vigoare a prezentei ordonante de urgenta, se afla in una sau mai multe dintre urmatoarele situatii:

a) beneficiaza de concediile prevazute la art. 2 alin. (1) lit. a), b) si d) din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 399/2006, cu modificarile si completarile ulterioare;

b) beneficiaza de concediul prevazut de Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere parintilor pentru supravegherea copiilor, in situatia inchiderii temporare a unitatilor de invatamant;

c) se afla in perioada prevazuta la art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;

d) li s-a suspendat ori le-a incetat raportul de munca ori de serviciu, ca urmare a instituirii situatiei de urgenta in conditiile Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 1/1999 privind regimul starii de asediu si regimul starii de urgenta, aprobata cu modificarile si completari prin Legea nr. 453/2004, cu modificarile si completarile ulterioare.

Astfel, salariatul va beneficia de stimulent de insertie in perioada in care se afla in somaj tehnic, perioada prevazuta la art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii (somaj tehnic).

Nu exista nicio dispozitie legala care sa interzica suspendarea contractului individual de munca pentru somaj tehnic incepand cu prima zi in care salariatul revine din concediul pentru cresterea copilului. Prin urmare, suspendarea contractului individual de munca pentru somaj tehnic este posibila incepand cu prima zi de revenire din concediul pentru cresterea copilului.

2. Intrebare:

Pentru perioada starii de urgenta am intocmit o decizie colectiva pentru activitate in regim de telemunca pentru o parte din angajati. Odata cu terminarea starii de urgenta angajatorul nu mai doreste ca activitatea de telemunca sa continue. Va rog un model de decizie de constatare a incetarii masurii de telemunca.

De asemenea, societatea are peste 50 de angajati, deci trebuie un program de munca individualizat. In baza a ce articole intocmesc actul additional (exceptand derogarea de la art. 118 alin. (1) din Codul muncii)? Se transmite in Revisal?

Raspuns:

Art. 2 Legea 81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca prevede ca prin telemunca se intelege forma de organizare a muncii prin care salariatul, in mod regulat si voluntar, isi indeplineste

atributiile specifice functiei, ocupatiei sau meseriei pe care o detine, in alt loc decat locul de munca organizat de angajator, cel putin o zi pe luna, folosind tehnologia informatiei si comunicatiilor.

Asadar, atunci cand salariatul munceste din alt loc de munca decat locul de munca organizat de angajator cel putin o zi pe luna, folosind tehnologia informatiei si comunicatiilor, ne aflam in prezenta unei activitati de telemunca reglementata de Legea 81/2018.

Conform art. 5 alin. (2) din Legea 81/2018, in cazul activitatii de telemunca, contractul individual de munca contine, in afara elementelor prevazute la art. 17 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, urmatoarele:

- a) precizarea expresa ca salariatul lucreaza in regim de telemunca;
- b) perioada si/sau zilele in care telesalariatul isi desfasoara activitatea la un loc de munca organizat de angajator;
- c) locul/locurile desfasurarii activitatii de telemunca, convenite de parti;
- d) programul in cadrul caruia angajatorul este in drept sa verifice activitatea telesalariatului si modalitatea concreta de realizare a controlului;
- e) modalitatea de evidentiere a orelor de munca prestate de telesalariat;
- f) responsabilitatile partilor convenite in functie de locul/locurile desfasurarii activitatii de telemunca, inclusiv responsabilitatile din domeniul securitatii si sanatatii in munca in conformitate cu prevederile art. 7 si 8;
- g) obligatia angajatorului de a asigura transportul la si de la locul desfasurarii activitatii de telemunca al materialelor pe care telesalariatul le utilizeaza in activitatea sa, dupa caz;
- h) obligatia angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozitiile din reglementarile legale, din contractul colectiv de munca aplicabil si/sau regulamentul intern, in materia protectiei datelor cu caracter personal, precum si obligatiile telesalariatului de a respecta aceste prevederi;
- i) masurile pe care ie ia angajatorul pentru ca telesalariatul sa nu fie izolat de restul angajatilor si care asigura acestuia posibilitatea de a se intalni cu colegii in mod regulat;
- j) conditiile in care angajatorul suporta cheltuielile aferente activitatii in regim de telemunca.

In cazul contractelor individuale de munca existente se va incheia act aditional in care se va mentiona expres activitatea de telemunca precum si elementele mai sus prevazute.

Locul muncii este unul dintre elementele obligatorii in cazul clauzei de telemunca.

Chiar daca angajatorul a avut posibilitatea luarii unei decizii unilaterale in vederea desfasurarii activitatii in regim de telemunca, potrivit art. 33 din Decretul nr. 195/2020, decizia trebuia materializata prin inregistrarea in Revisal a operatiei de **modificare a tipului de contract in contract individual de munca cu clauza de telemunca.**

Ori daca angajatorul nu a efectuat aceasta modificare in Revisal nu ii este necesara o decizie care sa inceteze ceva ce nu a avut loc.

Cu privire la cea de-a doua problema, conform art. 17 alin. (3) din Codul muncii, persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, va fi informata cu privire la cel putin urmatoarele elemente:

- 1) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana;

Alin. (4) si (5) din acelasi articol stabilesc astfel:

(4) Elementele din informarea prevazuta la alin. (3) trebuie sa se regaseasca si in continutul contractului individual de munca.

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin. (3) in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, anterior producerii modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil.

Astfel, durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana trebuie sa faca obiectul unui act aditional la contractul individual de munca. Prin urmare, documentul ce trebuie intocmit este actul aditional la contractul individual de munca.

Durata timpului de munca si repartizarea acestuia, se transmite in Revisal numai in cazul contractelor individuale de munca cu timp partial (art. 4 alin. (2) lit. g) din H.G. nr. 905/2017).

Totodata, conform art. 21 din Legea 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, publicata in Monitorul Oficial nr. 396 din 15 mai 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, pot stabili programe individualizate de muncă, fără acordul salariatului, astfel încât între salariați să se asigure existența unui interval de o oră la începerea și la terminarea programului de muncă, într-o perioadă de 3 ore.

Astfel, angajatorul întocmește actul adițional, act adițional care este valabil față de acordul salariatului.

3. Intrebare:

Tichetele de masa pot fi acordate si salariatilor care lucreaza in regim de teleducere?

Raspuns:

Acordarea tichetelor de masa este reglementata prin Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, publicata in Monitorul Oficial nr. 599 din 13 iulie 2018 si Hotararea Guvernului nr. 1.045/2018 publicata in Monitorul Oficial nr. 24 din 9 ianuarie 2019.

Salariatii beneficiaza lunar de un numar de tichete cel mult egal cu numarul de zile lucrate, iar acest numar nu poate depasi numarul de zile lucratoare din luna pentru care se acorda tichetele.

Nu se considera zile lucrate perioadele in care salariatii se afla in concediu de odihna, beneficiaza de zile libere platite, sunt delegati sau detasati si primesc indemnizatie de delegare sau de detasare, se afla in concediu medical, sunt absenti de la locul de munca ori se afla in alte situatii stabilite de angajator impreuna cu organizatiile sindicale ori, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor.

In schimb, spre deosebire de vechea reglementare a tichetelor de masa cuprinsa in Legea nr. 142/1998, in prezent nu se mai conditioneaza acordarea tichetelor de masa de prezenta la lucru in unitate. De aceea, salariatii care muncesc in regim de teleducere (in baza Legii nr. 81/2018) sau cu contract de munca la domiciliu pot beneficia de tichete de masa conform actualei reglementari.

In cazul cumulului de functii, tichetele de masa, tichetele de cresa se pot acorda doar la locul unde salariatul are functia de baza. Daca nu se poate stabili functia de baza, arata Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018, beneficiarul biletelor de valoare alege, in scris, angajatorul care ii va acorda biletele de valoare, avand obligatia de a transmite, in termen de maximum 10 zile lucratoare, si catre ceilalti angajatori optiunea realizata.

Doar ca, in realitate, nu exista nicio situatie in care sa nu se poata stabili functia de baza!

Intr-adevar, conform art. 7 pct. 2 din Codul fiscal, activitate dependenta la functia de baza reprezinta orice activitate desfasurata in baza unui contract individual de munca sau a unui statut special prevazut de lege, declarata angajatorului ca functie de baza de catre angajat; in cazul in care activitatea se desfasoara pentru mai multi angajatori, angajatul este obligat sa declare angajatorului ales ca locul respectiv este locul unde exercita functia pe care o considera de baza. Pe baza acestei declaratii obligatorii, functia de baza se poate stabili intotdeauna.

4. Intrebare:

Un angajat a avut 2 contracte de munca, unul cu norma intreaga si unul cu norma partiala, pe societati diferite.

Contractul cu norma intreaga inceteaza in data de 22.04.2020, cu articolul 65, alin. 1 - concediere individuala. Contractul cu norma partiala, inceteaza in data de 22.04.2020, cu articolul 81, 7 - demisie.

Angajatul beneficiaza de indemnizatie de ajutor de somaj, pe contractul cu norma intreaga, unde a fost concediat individual, daca contractul cu norma partiala, inceteaza prin demisie?

Raspuns:

In vederea stabilirii dreptului de indemnizatie de somaj, somerii prevazuti la art. 16 lit. a) sunt persoanele care se pot gasi in una dintre urmatoarele situatii:

- le-au incetat raporturile de munca din motive neimputabile lor;
- le-au incetat raporturile de serviciu din motive neimputabile lor;
- le-a incetat mandatul pentru care au fost numiti sau alesi, daca anterior nu au fost incadrati in munca sau daca reluarea activitatii nu mai este posibila din cauza incetarii definitive a activitatii angajatorului in situatia persoanelor prevazute la art. 19 lit. c);
- le-a incetat mandatul pentru care au fost alesi, in situatia persoanelor prevazute la art. 19 lit. d);
- le-a incetat raportul de munca in calitate de membru cooperat, din motive neimputabile lor;
- au incheiat contract de asigurare pentru somaj si nu realizeaza venituri sau realizeaza, din activitati autorizate potrivit legii, venituri mai mici decat valoarea indicatorului social de referinta, in vigoare;
- au incetat activitatea ca urmare a pensionarii pentru invaliditate si care, ulterior, au redobandit capacitatea de munca si nu au reusit sa se incadreze in munca;
- le-au incetat raporturile de munca sau de serviciu din motive neimputabile lor, in perioada de suspendare a acestora, potrivit legii;
- reintegrarea in munca, dispusa prin hotarare judecatoreasca definitiva, nu mai este posibila la unitatile la care au fost incadrate in munca anterior, din cauza incetarii definitive a activitatii, sau la unitatile care au preluat patrimoniul acestora;
- le-a incetat contractul de mandat sau contractul de management, in situatia persoanelor prevazute la art. 19 lit. f) si g);
- le-a incetat activitatea desfasurata in baza raportului juridic, in considerarea caruia au realizat venituri de natura celor prevazute la art. 19 lit. h), din motive neimputabile lor;
- le-a incetat activitatea desfasurata in baza raportului juridic, in considerarea caruia au realizat venituri de natura celor prevazute la art. 19 lit. i), din motive neimputabile lor (art. 17 din Legea 76/2002).

Somerii prevazuti la art. 17 beneficiaza de indemnizatie de somaj daca indeplinesc cumulativ urmatoarele conditii:

- a) au un stagiul de cotizare de minimum 12 luni in ultimele 24 de luni premergatoare datei inregistrarii cererii;
- b) nu realizeaza venituri sau realizeaza, din activitati autorizate potrivit legii, venituri mai mici decat valoarea indicatorului social de referinta, in vigoare;
- c) nu indeplinesc conditiile de pensionare, conform legii;

Prin nu indeplinesc conditiile de pensionare conform legii se intelege:

- neindeplinirea conditiilor legale de pensionare pentru limita de varsta;
- situatia in care persoana nu beneficiaza de pensie de invaliditate;
- nesolicitarea pensionarii anticipate, daca sunt indeplinite conditiile prevazute de lege.

d) sunt inregistrati la agentiile pentru ocuparea fortei de munca in a caror raza teritoriala isi au domiciliul sau, dupa caz, resedinta, daca au avut ultimul loc de munca ori au realizat venituri in acea localitate (art. 34 din Legea 76/2002).

Somerii beneficiaza de indemnizatii de somaj daca indeplinesc cumulativ urmatoarele conditii:

- a) sunt inregistrati la agentiile pentru ocuparea fortei de munca in a caror raza teritoriala isi au domiciliul;

b) nu realizeaza venituri sau realizeaza, din activitati autorizate potrivit legii, venituri mai mici decat valoarea indicatorului social de referinta, in vigoare;

c) nu indeplinesc conditiile de pensionare, conform legii.

d) au obtinut statutul de refugiat sau beneficiaza de alta forma de protectie internationala, conform legii, sau se afla in procedura de solutionare a cererii de azil si au acces pe piata muncii, in conditiile prevazute de lege.

Nu beneficiaza de indemnizatie de somaj persoanele care, la data solicitarii dreptului, refuza un loc de munca potrivit pregatirii sau nivelului studiilor sau refuza participarea la servicii pentru stimularea ocuparii si de formare profesionala oferite de agentii pentru ocuparea fortei de munca.

Asadar, potrivit art. 37 indice 1 din Legea nr. 76/2002 la stabilirea stagiului minim de cotizare de 12 luni in ultimele 24 de luni premergatoare datei inregistrarii cererii nu se iau in considerare perioadele care reprezinta stagiul de cotizare utilizate pentru stabilirea si acordarea anterioara a unui drept la indemnizatie de somaj.

Potrivit art. 34 alin. 1 indice 2 din Legea nr. 76/2002, pentru persoanele incadrate cu contract individual de munca cu timp partial, stagiul de cotizare se stabileste proportional cu timpul efectiv lucrat, prin cumularea stagiilor realizate in baza contractelor individuale de munca cu timp partial.

De asemenea, potrivit art. 42 din Legea nr. 76/2002 nu beneficiaza de indemnizatie de somaj persoanele care, la data solicitarii dreptului, refuza un loc de munca potrivit pregatirii sau nivelului studiilor sau refuza participarea la servicii pentru stimularea ocuparii si de formare profesionala oferite de agentii pentru ocuparea fortei de munca.

Potrivit art. 38 din Legea nr. 76/2002 indemnizatia de somaj se acorda de la data incetarii raporturilor de munca daca cererea este inregistrata la agentia pentru ocuparea fortei de munca in termen de 10 zile de la aceasta data.

Daca cererea este inregistrata dupa expirarea termenului de 10 zile, dar nu mai tarziu de 12 luni de la data incetarii raporturilor de munca, indemnizatia de somaj se acorda incepand cu data inregistrarii cererii.

Termenul de maximum 12 luni este termen de decadere din drepturi si este valabil pentru contractele de munca cu norma intreaga.

Astfel, in masura in care sunt respectate conditiile mai sus expuse, salariatul al carui post a fost desfiintat, in temeiul art. 65 din Codul muncii, beneficiaza de indemnizatie de somaj.