

## Consilier Legislația muncii

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați

\*\*\*\*\*

### **Va multumim pentru atenta acordata produselor noastre!**

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

\*\*\*\*\*

#### **1. Intrebare:**

**Legat de educatia timpurie, angajatorul are o facilitate fiscala, subventie de la stat? Care este modul de a obtine cei 1.500 de lei de la angajator?**

#### **Raspuns:**

Codul fiscal nu stabileste obligatii in sarcina angajatorilor in ceea ce priveste pe salariati. Codul fiscal stabileste tratamentul fiscal al veniturilor acordate de angajator salariatilor.

Prin urmare, angajatorul nu este obligat in temeiul Codului fiscal sa suporte cheltuielile cu educatia timpurie, dar poate negocia si stabili cu salariatul sa suporte taxele pentru plasarea copiilor acestuia in unitati de educatie timpurie.

Salariatul poate formula o solicitare angajatorului prin care arata ca s-a introdus in Codul fiscal o facilitate pentru sumele pe care angajatorul le suporta pentru educatia timpurie a copiilor salariatilor si drept urmare adreseaza rugamintea angajatorului de a suporta aceste sume in conditiile in care nu sunt taxabile cu impozit pe venit si contributi sociale.

In ceea ce priveste tratamentul fiscal, conform art. 76 din Codul fiscal:

(4<sup>1</sup>) Urmatoarele venituri cumulate lunar nu reprezinta venit impozabil in intelesul impozitului pe venit, in limita plafonului lunar de cel mult 33% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat sau din solda lunara/salariul lunar acordata/acordat potrivit legii:

a) prestatiile suplimentare primite de salariati in baza clauzei de mobilitate potrivit legii, altele decat cele prevazute la alin. (2) lit. k), in limita a 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizatia de delegare/detasare, prin hotarare a Guvernului, pentru personalul autoritatilor si institutiilor publice;

b) contravaloarea hranei acordate de catre angajator pentru angajatii proprii, persoane fizice care realizeaza venituri din salarii sau asimilate salariilor, in alte situatii decat cea prevazuta la alin. (4) lit. c), astfel cum este prevazut in contractul de munca sau in regulamentul intern, in limita valorii maxime, potrivit legii, a unui tichet de masa/persoana/zi, prevazuta la data acordarii, in conformitate cu legislatia in vigoare. La stabilirea plafonului lunar neimpozabil nu se iau in calcul numarul de zile din luna in care persoana fizica desfasoara activitate in regim de telemunca sau munca la domiciliu sau se afla in concediu de odihna/medical/delegare. Prin hrana se intelege hrana preparata in unitati proprii sau achizitionata de la unitati specializate. Prevederile nu sunt aplicabile angajatilor care beneficiaza de tichete de masa, in conformitate cu legislatia in vigoare;

c) cazarea si contravaloarea chiriei pentru spatiile de cazare/de locuit puse de catre angajatori la dispozitia angajatilor proprii, persoane fizice care realizeaza venituri din salarii sau asimilate salariilor, astfel cum este prevazut in contractul de munca sau in regulamentul intern, in limita unui plafon neimpozabil de 20% din salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata/luna/persoana, in urmatoarele conditii:

(i) angajatul, sotul/sotia acestuia nu detin o locuinta in proprietate personala sau in folosinta in localitatea in care isi desfasoara activitatea;

(ii) spatiul de cazare/de locuit se afla in unitatile proprii, inclusiv de tip hotelier sau intr-un imobil inchiriat in acest scop de la o terta persoana, de catre angajator;

## Consilier Legislația muncii

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați

\*\*\*\*\*

(iii) contractul de inchiriere dintre angajator si terta persoana este incheiat in conditiile legii;

(iv) plafonul neimpozabil se acorda unuia dintre sotii, in cazul in care ambii sotii desfasoara activitate in aceeasi localitate, la acelasi angajator sau la angajatori diferiti, pe baza declaratiei pe propria raspundere a acestuia.

La determinarea plafonului de 20% din salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata se ia in calcul valoarea cea mai mica a salariului minim brut pe tara, in vigoare in luna pentru care se acorda avantajele.

Verificarea indeplinirii conditiilor se efectueaza pe baza documentelor justificative si constituie responsabilitatea angajatorului;

d) contravaloarea serviciilor turistice si/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru angajatii proprii si membrii de familie ai acestora, acordate de angajator, astfel cum este prevazut in contractul individual de munca, regulamentul intern, sau primite in baza unor legi speciale si/sau finantate din buget, in limita unui plafon anual, pentru fiecare angajat, reprezentand nivelul unui castig salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurarilor sociale de stat pe anul in care au fost acordate. Prevederile nu sunt aplicabile angajatilor care beneficiaza de vouchere de vacanta, in conformitate cu legislatia in vigoare;

e) contributiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificarile si completarile ulterioare, si cele reprezentand contributii la scheme de pensii facultative, calificate astfel in conformitate cu legislatia privind pensiile facultative de catre Autoritatea de Supraveghere Financiara, administrate de catre entitati autorizate stabilite in state membre ale Uniunii Europene sau apartinand Spatiului Economic European, suportate de angajator pentru angajatii proprii, in limita a 400 euro anual pentru fiecare persoana;

f) primele de asigurare voluntara de sanatate, precum si serviciile medicale furnizate sub forma de abonament, suportate de angajator pentru angajatii proprii, astfel incat la nivelul anului sa nu se depaseasca echivalentul in lei al sumei de 400 euro, pentru fiecare persoana;

g) [textul din art. 76, alin. (4<sup>1</sup>), litera G. din titlul IV, capitolul III a fost abrogat la 01-ian-2024 de Art. 53, punctul 55. din capitolul II din Ordonanta urgenta 115/2023]

h) contravaloarea abonamentelor suportate de angajator pentru angajatii proprii, in limita echivalentului in lei a 100 euro anual pentru fiecare persoana, oferite de furnizori ale caror activitati sunt incadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, care actioneaza in nume propriu in cazul abonamentelor care includ dreptul de a utiliza facilitatile sportive, in vederea practicarii sportului si educatiei fizice cu scop de intretinere, profilactic sau terapeutic, ori in calitate de intermediari pentru serviciile medicale, in cazul in care abonamentele respective includ si servicii medicale;

**i) sumele suportate de catre angajator pentru plasarea copiilor angajatilor proprii in unitati de educatie timpurie, potrivit legii, in limita stabilita de acesta, dar nu mai mult de 1.500 lei/luna pentru fiecare copil. In cazul sumelor platite direct de catre angajat, acestea se acorda de catre angajator, in limita aceluiasi plafon, pe baza documentelor justificative prezentate de angajat.**

Astfel, sumele pentru plasarea copiilor salariatilor in unitati de educatie timpurie sunt neimpozabile si nu sunt taxate cu contributii sociale cu respectarea cumulativa a doua plafoane lunare:

- 1) Plafonul de 1500 lei;
- 2) Plafonul de 33% din salariul de baza brut corespunzator locului de munca ocupat.

Este necesara declaratia pe proprie raspundere a salariatului din care sa rezulte doua aspecte:

- 1) faptul ca celalalt parinte nu beneficiaza de aceasta facilitate;
- 2) faptul ca salariatul nu mai beneficiaza la alt angajator de aceasta facilitate.

## Consilier Legislatia muncii

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați

\*\*\*\*\*

Angajatorul nu are nicio subvenție sau facilitate de la stat dacă suportă aceste sume. Dacă este platitor de impozit pe profit, cheltuielile cu educația timpurie sunt deductibile la calculul impozitului pe profit în limita cotei de 5% aplicată asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului.

### 2. Intrebare:

**O salariață a îndeplinit condițiile de pensionare pentru limita de vârstă în august 2023, dar a optat în scris pentru continuarea executării CIM anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani astfel cum prevede art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.**

**Perioada specificată a fost august 2023 – august 2024.**

**În luna decembrie 2023, salariața a depus la Casa de Pensii documentele pentru pensionare pentru limita de vârstă, urmând să se emită Decizia de Pensionare.**

**Poate cumula pensia și salariul? I se aplică sau nu prevederile art. 46 alin. (2) din Legea nr. 360/2023? Salariața a îndeplinit toți condițiile de vârstă standard de pensionare și stagiul minim de cotizare anterior datei de 01.01.2024, chiar dacă Decizia de Pensionare nu este încă emisă.**

**Dacă poate cumula pensia și salariul, actualul CIM poate continua până în august 2024? Sau încetăm actualul CIM prin Decizie și se va încheia un alt CIM?**

**În situația în care încetăm actualul CIM, data încetării este data emiterii Deciziei de Pensionare sau data la care vom fi informați că s-a emis Decizia de Pensionare?**

**Dacă nu poate cumula pensia și salariul, atunci trebuie să opteze pentru pensie sau pentru continuarea activității.**

### Raspuns:

Da, se poate menține în activitate până la vârsta de 70 ani și va putea cumula pensia cu salariul doar în condiții mai jos expuse.

Noua lege a pensiilor publice prevede că vârsta standard de pensionare este de 65 de ani atât pentru bărbați, cât și pentru femei, iar continuarea activității este posibilă, de la 1 ianuarie 2024, până la vârsta de 70 de ani, cu acordul anual al angajatorului.

În Codul muncii avem două prevederi ce stipulează, o dată, dreptul angajaților de a continua activitatea până la 65 de ani, iar, în al doilea rând, posibilitatea de a continua activitatea, cu acordul angajatorului, după 65 de ani, până la cel mult 68 de ani.

Vârsta standard de pensionare este 65 ani atât pentru bărbații cât și pentru femei. Atingerea acestei vârste se realizează prin creșterea vârstelor standard de pensionare, conform esalonării prevăzute de noua lege a pensiilor care se aplică începând cu luna septembrie 2024.

Însa, nu toți cei care ajung la vârsta de pensionare vor să iasă din activitate, iar pentru acest aspect, noua lege a pensiilor stabilește dreptul de a opta între acordarea pensiei pentru limita de vârstă și continuarea activității până la atingerea vârstei de 70 de ani, cu acordul anual al angajatorului. Acest drept nou este valabil chiar de la data de 01 ianuarie 2024.

Noua reglementare cere celor care îndeplinesc condițiile de pensionare să opteze între primirea pensiei sau continuarea activității profesionale. Plafonul de vârstă a fost extins până la 70 de ani.

Pentru a rămâne angajat până la vârsta de 70 de ani este nevoie să se obțină, anual, acordul angajatorului.

## Consilier Legislatia muncii

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați

\*\*\*\*\*

Este vorba despre persoanele asigurate in sistemul public de pensii (Pilonul I), care indeplinesc conditiile de inscriere la pensie, adica au varsta standard de pensionare si au stagiul minim de cotizare, pe contributivitate.

Potrivit dispozitiilor art. 46, alin. (1) si (2), din Legea nr. 360/2023, "pensia pentru limita de varsta se cuvine persoanelor care indeplinesc, cumulativ, la data pensionarii, conditii privind varsta standard de pensionare si stagiul minim de cotizare".

Mai apoi, apare obligativitatea de a opta intre a iesi la pensie si a continua sa fii in munca, pana cel mult la varsta de 70 de ani. Astfel, persoanele asigurate in sistemul public de pensii, care indeplinesc conditiile de inscriere la pensie, (...) pot opta intre acordarea pensiei pentru limita de varsta si continuarea activitatii, cu acordul anual al agajatorului, pana la implinirea varstei de 70 ani".

Legislatia actuala a pensiilor permite, fara sa impuna o limita de valoare, cumulul pensiei pentru limita de varsta cu venituri din salarii sau activitati independente. Pensionarii pot sa desfasoare activitati ca persoane fizice autorizate (PFA), pot obtine bani din drepturi de autor, chirii, dividende. O data cu intrarea in vigoare a noii legi a pensiilor, cumularea pensiei cu alte venituri va fi, in continuare, posibila, doar ca se raporteaza diferit la veniturile ce pot fi obtinute simultan cu pensia.

Legea pensiilor in vigoare va fi inlocuita de la 1 septembrie 2024, iar regulile pe care le vom descrie mai jos se mai aplica doar pana la 31 august 202.

I. In actuala lege a pensiilor- Legea nr. 263/2010, cumularea pensiilor cu alte venituri este permisa, dar regulile ei depind de mai multi factori, inclusiv de tipul de pensie pe care o persoana o primeste.

Asadar, Legea nr. 263/2010 permite cumularea veniturilor obtinute atat din activitati dependente, cat si din activitati independente, indiferent de marimea acestor venituri, cu pensia pentru limita de varsta.

Veniturile din activitati dependente sunt salariile, iar veniturile din activitati independente sunt obtinute de cei care au PFA-uri, cei care castiga din drepturi de proprietate intelectuala, din dividende, din chirii si alte asemenea.

II. Noua lege a pensiilor, Legea nr. 360/2023, care va intra in vigoare de la 01 septembrie 2024, va permite, in continuare, cumularea pensiilor cu alte venituri, fara a duce la suspendarea pensiei, doar ca se raporteaza diferit la veniturile ce pot fi obtinute pe langa aceasta.

Fata de prevederile actualei legi a pensiilor, articolul 105 din noua lege a pensiilor nr. 360/2023 stabileste o regula speciala si anume ca pensia va putea fi cumulata doar cu acele venituri pentru care se datoreaza obligatoriu contributi de asigurari sociale (CAS), conform Codului fiscal.

Dupa cum e stabilit in noua lege, cumularea pensiilor in sistemul public va fi posibila cu orice alte venituri pentru care asigurarea in sistemul public de pensii e obligatorie, potrivit Codului fiscal, cu doua exceptii:

- sotul supravietuitor care are venituri lunare pe baza de contract individual de munca, este functionar public sau ocupa o functie electiva nu va avea dreptul sa cumuleze pensia de urmas cu venituri mai mari decat salariul minim brut pe tara garantat in plata;

- cel pensionat anticipat (pe timpul cat primeste acest tip de pensie, nu si dupa, cand devine pensie pentru limita de varsta) nu va putea sa cumuleze pensia cu venituri lunare salariale, in baza unui contract de munca, in calitate de functionar public, in functii electiv, numit in cadrul autoritatii executive, legislative ori judecatoresti.

## Consilier Legislația muncii

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați

\*\*\*\*\*

În noua lege, cumulul pensiei va fi permis cu veniturile pentru care se datorează contribuții de asigurări sociale (CAS), dar nu cu venituri dependente (salariale) sau independente (PFA-uri, chirii, dividende etc). Deci, se vor putea cumula cu pensia veniturile salariale și cele independente, pentru care se datorează aproape întotdeauna CAS.

De reținut că alegerea angajatei de a munci în continuare, după ce a îndeplinit condițiile pentru pensionare pentru limita de vârstă, până la vârsta de 65 de ani, limita de vârstă aferentă pensionării bărbaților, nu înseamnă cumulara pensiei cu salariul în baza aceluiași contract de muncă. Dacă se decide să rămână la aceeași firmă, deși ar putea să se pensioneze, angajata va avea o singură calitate, aceea de salariată. În schimb, dacă se pensionează, dar se reangajează, în baza unui contract de muncă nou, vorbim despre o cumulare a pensiei cu salariul.

Codul muncii prevede că un contract de muncă încetează de drept (se termină în mod automat) la momentul în care salariatul îndeplinește, în același timp, condițiile stagiului minim de cotizare la pensie și are vârsta standard de pensionare. Asta înseamnă că atunci când salariatul/salariată îndeplinește condițiile anterioare nu mai are contract de muncă și devine pensionar/a.

Dacă dorește să își continue activitatea în cadrul aceleiași firme, fostul salariat va semna un nou contract de muncă, pe perioada determinată sau nedeterminată, din următoarea zi de după împlinirea vârstei de pensionare. Astfel, vorbim despre un pensionar care este și salariat, pe baza unui contract nou de muncă față de cel pe care îl avea înainte să se pensioneze. Ca orice salariat, pensionarul va achita din veniturile salariale care i se cuvin impozitul pe venit, contribuția la pensie și la sănătate.

O situație care aduce multe nelămuriri în rândul salariaților aflați aproape de pensionare vine pe fondul posibilității femeilor care au vârsta de pensionare (și îndeplinesc, implicit, și condiția stagiului minim de cotizare) de a se pensiona mai târziu.

Codul muncii prevede că dacă salariată vrea să continue munca până la 65 de ani, ca bărbații, încetarea contractului de muncă nu va avea loc de drept la împlinirea vârstei standard de pensionare specifică femeilor. În plus, angajatorul pe care salariată l-a informat, în scris, că alege să continue munca și peste vârsta standard de pensionare nu se poate opune acestei decizii.

În acest caz, salariată, deși îndeplinește toate condițiile de a deveni pensionară, poate rămâne în activitate, urmând să primească pensie după împlinirea vârstei de 65 de ani.

Astfel, în cazul salariatei care solicită continuarea raportului de muncă până la 65 de ani, angajatorul are obligația menținerii contractului până când salariată îndeplinește vârsta de 65 de ani.

Dar în această situație salariată nu poate cumula pensia cu salariul.

Salariată nu are opțiune pentru a solicita continuarea raportului de muncă pentru un an și nici nu are nevoie de acordul angajatorului până la vârsta de 65 de ani.

În cazul salariatei care solicită continuarea raportului de muncă până la 65 de ani, angajatorul are obligația menținerii contractului până când salariată îndeplinește vârsta de 65 de ani.

Dar în această situație salariată nu poate cumula pensia cu salariul.

Conform Deciziei 387/2018 dreptul la pensie nu va putea fi solicitat simultan cu solicitarea continuării activității.

Dimpotrivă, în luna august 2020 salariată putea cumula pensia cu salariul dacă nu solicită continuarea raportului de muncă, contractual individual de muncă existent înceta de drept la îndeplinirea cumulativă a

## **Consilier Legislatia muncii**

**Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați**

\*\*\*\*\*  
conditiilor de pensionare si a stagiului minim de cotizare si angajatorul incheia un nou contract de munca cu aceasta salariatata.

Contractul individual de munca inceteaza la data la care angajatorul a fost informat despre decizia de pensie. Practic prin informarea facuta de casa de pensii, angajatorului i-a fost comunicata decizia de pensie. Aceasta comunicare reprezinta in fapt aducerea la cunostinta angajatorului a deciziei de pensie. In termen de 5 zile lucratoare de la data instiintarii de catre casa de pensii, angajatorul trebuia sa emita decizia prin care constata ca a incetat contractul individual de munca la data comunicarii informarii de catre casa de pensii.

Aceasta incetare a contractului individual de munca este o incetare de drept care nu depinde de vointa salariatului sau a angajatorului.

### **3. Intrebare:**

**Care sunt pasii pentru o concediere disciplinara?**

#### **Raspuns:**

Cu privire la abaterile disciplinare la locul de munca, angajatorul dispune de prerogativa disciplinara, avand dreptul de a aplica, potrivit legii, sanctiuni disciplinare salariatilor sai ori de cate ori constata ca acestia au savarsit o abatere disciplinara.

Astfel, conform art. 61 lit. a) din Codul muncii, angajatorul poate dispune concedierea pentru motive ce tin de persoana salariatului in cazul in care salariatul a savarsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara.

Daca salariatul a savarsit o abatere disciplinara, apreciem ca angajatorul trebuie sa dispuna efectuarea cercetarii disciplinare prealabile respectandu-se dispozitiile art. 251 din Codul muncii.

Art. 251 din Codul muncii:

(1) Sub sanctiunea nulitatii absolute, nicio masura, cu exceptia celei prevazute la art. 248 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusa mai inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

(1<sup>^</sup>1) Pentru efectuarea cercetarii disciplinare, angajatorul va desemna o persoana sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat in legislatia muncii, pe care o/il va imputernici in acest sens.

(2) In vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat in scris de catre persoana desemnata, de catre presedintele comisiei sau de catre consultantul extern, imputerniciti potrivit alin. (1), precizandu-se obiectul, data, ora si locul intrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea facuta in conditiile prevazute la alin. (2) fara un motiv obiectiv da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea, fara efectuarea cercetarii disciplinare prealabile.

(4) In cursul cercetarii disciplinare prealabile salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere comisiei sau persoanei imputernicite sa realizeze cercetarea toate probele si motivatiile pe care le considera necesare, precum si dreptul sa fie asistat, la cererea sa, de catre un consultant extern specializat in legislatia muncii sau de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

Regulile referitoare la procedura disciplinara trebuie sa fie prevazute in mod expres in Regulamentul intern, care este adus la cunostinta salariatilor (art. 242 din Codul muncii, republicat, cu modificarile si completarile ulterioare).

## Consilier Legislația muncii

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați

\*\*\*\*\*

In situatia in care la nivelul angajatorului nu este reglementata o astfel de procedura, angajatorul va desfasura procedura cercetarii disciplinare prealabile conform dispozitiilor art. 247 – art. 252 din Codul muncii.

In vederea cercetarii disciplinare angajatorul emite o decizie prin care numeste o persoana sau o comisie formata din mai multe persoane care sa efectueze cercetarea disciplinara, sau va apela la serviciile unui consultant extern specializat in legislatia muncii, pe care o/il va imputernici in acest sens.

In vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat in scris de persoana desemnata, de catre presedintele comisiei sau de catre consultantul extern, imputernicit, precizandu-se obiectul, data, ora si locul intrevederii – art. 251 alin. (2) din Codul muncii.

Angajatorul trebuie sa detina dovada comunicarii acestei convocari.

In cursul cercetarii disciplinare prealabile, salariatul are dreptul:

- sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa;
- sa ofere comisiei sau persoanei imputernicite sa realizeze cercetarea toate probele si motivatiile pe care le considera necesare;
- sa fie asistat, la cererea sa, de catre un consultant extern specializat in legislatia muncii sau de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

Neprezentarea salariatului la convocare fara un motiv obiectiv da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea, fara realizarea cercetarii disciplinare prealabile (art. 251 alin. (3) din Codul muncii).

Astfel, pot exista doua situatii:

1. Salariatul nu se prezinta la convocare la cercetarea disciplinara, caz in care angajatorul poate dispune sanctionarea disciplinara conform art. 248 din Codul muncii;
2. Salariatul se prezinta la cercetarea disciplinara. In acest caz, se incheie un proces verbal in care se mentioneaza discutiile din cadrul cercetarii inclusiv apararile salariatului.

Daca angajatorul inlatura intemeiat apararile formulate de salariat sau acesta nu se prezinta la cercetare, se poate emite decizia de sanctionare. Sanctiunea disciplinara poate consta in concediere disciplinara daca abaterea disciplinara este grava.

Conform art. 252 din Codul muncii, angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa in forma scrisa, in termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei. Termenul de 30 de zile se socoteste de la data inregistrarii raportului final al cercetarii disciplinare prealabile la registratura unitatii (conform Deciziei ICCJ nr. 16 din 12 noiembrie 2012).

Sub sanctiunea nulitatii absolute, in decizie se cuprind in mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil care au fost incalcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost inlaturate apararile formulate de salariat in timpul cercetarii disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuata cercetarea, in cazul in care salariatul nu se prezinta;
- d) temeiul de drept in baza caruia sanctiunea disciplinara se aplica;
- e) termenul in care sanctiunea poate fi contestata;
- f) instanta competenta la care sanctiunea poate fi contestata.

Decizia de concediere se comunica salariatului in cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii si produce efecte de la data comunicarii.

## **Consilier Legislatia muncii**

**Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați**

\*\*\*\*\*

Decizia se preda personal salariatului, cu semnatura de primire, ori, in caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandata, la domiciliul sau resedinta comunicata de acesta.

Recomandam ca procedura concedierii disciplinare sa fie realizata de consilier juridic sau avocat intrucat se poate gresi usor in lipsa cunostintelor juridice.