
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:

In cazul unei societati care are ca obiect comercializarea produselor farmaceutice am o intrebare legata de pontaj si condica de prezenta. Avem persoane incadrate pe postul de sofer sau reprezentanti comerciali.

In zilele in care soferii sunt in delegatie si primesc diurna pentru acele zile, cum trebuie sa fie trecute in pontaj, cu D sau cu 8 ore? Daca sunt in delegatie, ele au obligatia sa semneze condica de prezenta pentru acele zile?

Pentru un reprezentant comercial de exemplu pe zona de vest a tarii care are doar munca de teren si nu are obligatia de a se prezenta la sediul firmei, are obligatia de a-si tine condica de prezenta?

Raspuns:

Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat, cu modificarile si completarile ulterioare prevede la art. 119 alin. (2) ca „Pentru salariatii mobili si salariatii care desfasoara munca la domiciliu, angajatorul tine evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat in conditiile stabilite cu salariatii prin acord scris, in functie de activitatea specifica desfasurata de catre acestia.”

In mod obisnuit, evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat se tine de angajator la locul de munca unde isi desfasoara activitatea salariatii (sediul principal sau la sucursale, reprezentante, agentii sau puncte de lucru care apartin acestuia) prin completarea unei evidente, condica de prezenta/foaie colectiva/evidente intrari-iesiri ale cardurilor electronice, in care se evidentiaza orele de incepere si de sfarsit ale programului de lucru.

In cazul unui lucrator mobil – conducator auto, care efectueaza activitati de transport rutier, apreciem ca intr-un asemenea acord se poate preciza modul cum se tine evidenta orelor de munca, spre exemplu, pe baza inregistrarilor din tahograf sau pe baza inregistrarilor operate in alte tipuri de formulare/documente care sa evidentieze activitatea lucratorului mobil stabilite la nivelul angajatorului.

Totodata, conform art. 119 din Codul muncii, angajatorul are obligatia de a tine la locul de munca evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidentierea orei de incepere si a celei de sfarsit al programului de lucru, si de a supune controlului inspectorilor de munca aceasta evidenta, ori de cate ori se solicita acest lucru.

Delegarea presupune schimbarea unui singur element al contractului individual de munca, respectiv locul muncii. Prin urmare, durata timpului de lucru, ca de altfel orice alt element al contractului individual de munca, nu se poate modifica prin efectul delegarii.

Asa incat pe durata delegarii salariatul va fi pontat delegat iar timpul de lucru trebuie sa fie timpul de lucru din contractul individual de munca.

Daca salariatul isi desfasoara activitatea in mai multe locuri, la mai multe puncte de lucru ale angajatorului, la sediul fiecarui punct de lucru organizat de catre angajator si unde isi desfasoara sau isi va desfasura activitatea un salariat trebuie sa se afle o copie a contractului individual de munca al acestuia semnat de ambele parti.

Daca salariatul desfasoara activitatea numai pe teren, respectiv la sediul sau domiciliul clientilor, copia contractului individual de munca se va regasi la sediul social al angajatorului, unde se va regasi si evidenta orelor lucrate de catre salariat.

In concluzie, daca salariatul desfasoara activitatea de teren evidenta orelor lucrate de catre salariat trebuie sa se gaseasca la sediul social al angajatorului.

In consecinta, angajatorul are obligatia de a tine la locul de munca evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidentierea orei de incepere si a celei de sfarsit al programului de lucru, si de a supune controlului inspectorilor de munca aceasta evidenta, ori de cate ori se solicita acest lucru (art. 119 din Codul muncii astfel cum a fost modificat prin O.U.G. nr. 53/2017).

Astfel, legiuitorul a stabilit obligatia angajatorului de a tine evidenta orelor de munca cu evidentierea orei de incepere si a celei de sfarsit al programului de lucru fara sa stabileasca si o modalitate obligatorie prin care sa se tina aceasta evidenta. Asadar, modalitatea in care se tine evidenta timpului de lucru nu este stabilita de lege.

Dar angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca cu evidentierea orei de incepere si a celei de sfarsit al programului de lucru.

Incalcarea de catre angajator a acestei obligatii constituie contravenție si este sanctionata cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei.

Asadar, angajatorul poate stabili prin Regulamentul intern modalitatea de evidentiere a timpului de munca.

Apreciem ca angajatorul poate stabili prin Regulamentul intern modalitatea de evidentiere a timpului de munca si ca pontajul trebuie sa contina o rubrica cu ora de inceput si ora de sfarsit al programului de lucru si/sau, dupa caz, cu evidentierea pauzei de masa daca aceasta nu este inclusa in programul de lucru.

Astfel, legiuitorul a stabilit obligatia angajatorului de a tine evidenta orelor de munca cu evidentierea orei de incepere si a celei de sfarsit al programului de lucru fara sa stabileasca si o modalitate obligatorie prin care sa se tina aceasta evidenta. Prin urmare, modalitatea in care se tine evidenta timpului de lucru nu este stabilita de lege.

In ceea ce priveste semnatura salariatului pe condica de prezenta, legiuitorul nu a reglementat aceasta obligatie. Salariatii nu sunt obligati, prin lege, sa semneze condica/pontajul.

2. Intrebare:

Daca angajez o persoana cu handicap cu 4 ore/zi sunt obligat sa ii platesc taxele pentru un salariu minim de 3000 lei sau platesc proportional cu orele lucrate, adica la 1500 lei brut? (societatea are cod CAEN de constructii dar nu se incadreaza la scutiri de taxe).

Raspuns:

1. In ceea ce priveste venitul salariatului cu handicap din domeniul constructiilor, avand in vedere ultimele modificari legislative, venitul brut de minimum 3.000 lei se calculează proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Venit brut = program complet de 8 ore/luna si 40 ore/săptămână.

Vor beneficia de scutiri inclusiv salariații al căror venit brut este mai mic de 3.000 lei din motive precum: concediu medical, concediu fără plată sau alte motive de suspendare, încetare, începere sau încetare activitate în cursul lunii, contract individual de muncă cu timp parțial.

Venitul brut maxim poate depăși suma de 30.000 lei dar ceea ce depășește 30.000 lei nu beneficiază de facilități.

3. Intrebare:

Dacă persoana cu handicap este încadrată part-time se ia în calcul ca un salariat cu norma întreaga (la calculul fondului pentru handicap) sau trebuie să lucreze full time, ca să scadă contribuția plătită de companie la fondul de handicap? (compania are peste 100 de salariați).

Raspuns:

Conform alin. (2) al art. 78 din Legea nr. 448/2006, autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.

Dacă nu angajează persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați, autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați trebuie să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând 100% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap.

Determinarea numărului mediu de salariați:

Numărul de angajați care se ia în calcul este numărul mediu de angajați din luna.

Numărul mediu lunar de salariați din fiecare luna se determină ca medie aritmetică simplă rezultată din suma efectivelor zilnice de salariați din luna respectivă, inclusiv zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și alte zile în care, potrivit dispozițiilor legale, nu se lucrează, împărțită la numărul total de zile calendaristice.

În efectivile zilnice nu vor fi incluși:

- salariații aflați în concediu fără plată,
- salariații aflați în grevă,
- salariații detașați la lucru în străinătate,
- salariații ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate.

Pentru fiecare zi de repaus săptămânal sau de sărbătoare legală se iau în calcul efectivile de salariați din ziua lucrătoare precedentă, cu excepția persoanelor al căror contract individual de muncă a încetat în acea zi.

Salariații care nu sunt angajați cu norma întreaga vor fi incluși în numărul mediu proporțional cu timpul de lucru prevăzut în contractul individual de muncă.

Suma varsamentelor pentru persoane cu handicap neincadrate:

Dacă numărul mediu de angajați este mai mare sau egal cu 50 suma varsamentelor pentru persoane cu handicap neincadrate se va determina astfel:

- a) **Se determină numărul de locuri de muncă în care unitatea ar fi trebuit să angajeze persoane cu handicap**

Numarul de locuri de munca in care unitatea ar fi trebuit sa angajeze persoane cu handicap =
numarul mediu de angajati x 4%

Acest numar va fi evidentiat cu doua zecimale.

b) Se calculeaza suma

In cazul in care o persoana este angajata in timpul lunii, va fi luata in calcul proportional cu timpul lucrat.

Daca un angajator care are obligatia de a angaja 3 persoane cu handicap angajeaza o persoana la jumatatea lunii, calculul varsamantului pentru persoane cu handicap se va face ca diferenta intre 3 si 0,50 loc de munca ocupat de persoana cu handicap rezultand ca obligatia de plata sa fie calculata ca 2,50 inmultit cu salariu de baza minim brut pe tara.

Determinarea numarului de salariatii in vederea calcularii contributiei la fondul pentru handicap se face lunar.

In speta salariatul care nu este angajat cu norma intreaga va fi inclus in numarul mediu proportional cu timpul de lucru prevazut in contractul individual de munca (0,50 si nu 1).

Avem următoarea situație:

O salariată solicita la angajator documentele necesare întocmirii dosarului de pensie.

Data nasterii: 20 mai 1958

Data angajării: 03 decembrie 2012.

Contractul individual de munca prevede doar salariul de bază lunar brut, fara alte sporuri cu caracter permanent.

Ocazional a beneficiat de plata orelor suplimentare.

Activitatea prestată se desfășoară în condiții **normale de munca**, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

Mentionez că are Contractul individual de muncă activ.

Ce acte trebuie să-i elibereze angajatorul pentru completarea dosarului de pensie?

Este suficientă Avederinta privind vechimea în muncă?

Când trebuie depus dosarul pentru înscrierea la pensie?

Raspuns:

Referitor la dosarul pentru înscrierea la pensie, acesta trebuie să contină, în conformitate cu prevederile art. 76 alin. (1) din Normele de aplicare a prevederilor Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, aprobate prin H.G. nr. 257/2011, următoarele documente solicitate de casa teritorială de pensii:

a) pentru pensia pentru limita de vârstă, anticipată și anticipată parțială:

- cerere pentru înscrierea la pensie (anexa nr. 6);
- carnetul de muncă (original și copie);
- carnetul de muncă pentru membrii CAP (original și copie);
- carnetul de asigurări sociale pentru agricultori (original și copie);
- alte acte prevăzute de lege privind vechimea în muncă sau vechimea în serviciu realizată;
- actele de stare civilă ale solicitantului: BI/CI, certificat de naștere și de căsătorie (original și copie);
- livretul militar (original și copie);

Consilier Codul muncii

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați



- *****
- diploma de absolvire a invatamantului universitar (original si copie) si adeverinta din care sa rezulte durata normala, perioada studiilor si faptul ca acestea au fost urmate la zi;
 - dovada echivalarii de catre statul roman a cursurilor desfasurate in cadrul unor institutii de invatamant universitar din strainatate;
 - adeverinta privind sporurile cu caracter permanent reglementate prin lege sau prin contractul colectiv/individual de munca (original);
 - adeverinta privind conditiile de munca deosebite, speciale si/sau alte conditii (original);
 - procura speciala, pentru mandatar (original si copie);
 - acte pentru dovedirea calitatii de beneficiar al Decretului-lege nr. 118/1990, republicat, si/sau al Legii recunostintei fata de eroii-martiri si luptatorii care au contribuit la victoria Revolutiei romane din Decembrie 1989, precum si fata de persoanele care si-au jertfit viata sau au avut de suferit in urma revoltei muncitoresti anticomuniste de la Brasov din noiembrie 1987 nr. 341/2004, cu modificarile si completarile ulterioare;
 - dovada incetarii calitatii de asigurat in cazul inscrierii la pensie anticipata sau pensie anticipata partiala, pentru persoanele care, la data solicitarii, nu mai au calitatea de asigurat (original);
 - adeverinta care sa ateste perioadele de activitate realizate dupa data de 1 ianuarie 2011 (original);
 - alte acte intocmite potrivit prevederilor legale prin care se dovedesc elemente necesare stabilirii drepturilor de pensie;

Totodata si in Anexa nr. 6 la Normele de aplicare a prevederilor Legii nr. 263/2010 (modelul Cererii privind acordarea pensiei pentru limita de varsta) sunt mentionate:

- carnetul de munca;
- adeverinte privind vechimea in munca sau vechimea in serviciu realizata, completate potrivit legii;
- adeverinta privind sporurile la salariu;
- adeverinta privind conditiile de munca deosebite, speciale si/sau alte conditii;
- adeverinta care sa ateste perioadele de activitate realizate dupa data de 1 ianuarie 2011.

Angajatorul trebuie sa emita adeverinta cu veniturile obtinute inclusiv cu sporul pentru munca suplimentara pentru care s-a platit contributia la sistemul de asigurari sociale, avand in vedere si prevederile generale ale art. 34 alin. (5) din Legea nr. 53/2003 Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare. La acest articol se prevede ca „La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat sa elibereze un document care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca, in meserie si in specialitate”. La art. 260 alin. (1) lit. b) se prevede si o amenda de la 300 lei la 1.000 lei pentru angajatorii care incalca prevederile art. 34 alin. (5).

Conform anexei nr. 5 din Legea nr. 263/2010, privind varsta standard de pensionare, stagiul complet si stagiul minim de cotizare, salariaata nascuta in luna mai 1958 se va putea pensiona in luna iunie 2019 la varsta de 61 de ani si o luna si un stagiul minim de cotizare de 15 ani.

Conform art. 74 din Normele metodologice de aplicare a dispozitiilor Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cererea de pensionare, insotita de actele doveditoare, se depune la casa de pensii competenta teritorial in functie de domiciliul solicitantului, incepand cu data indeplinirii conditiilor de pensionare.

Daca salariaata nu indeplineste stagiul minim de cotizare de 15 ani, adica daca nu a mai lucrat si anterior date de 03 decembrie 2012, nu se poate pensiona deoarece nu sunt intrunite cumulativ conditiile de varsta standard si stagiul minim de cotizare.

4. Intrebare:

Avem un angajat al firmei care a solicitat concediu de paternitate pentru ingrijire copil pe o perioada de 2 ani iar la finalul perioadei, acesta nu se mai prezinta la serviciu, neputand fi contactat, avand numarul de telefon nevalabil. Va rog sa-mi spuneti care sunt variantele legale de abordare a unei astfel de situatii.

Raspuns:

Articolul 25 din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul si indemnizatia lunara pentru cresterea copiilor stabileste ca:

- (1) Angajatorul are obligatia de a aproba concediu crestere copil prevazut la art. 2 alin. (1). Perioada de acordare se stabileste de comun acord cu angajatul.
- (2) Este interzis angajatorului sa dispuna incetarea raporturilor de munca sau de serviciu in cazul:
 - a) salariatei/salariatului care se afla, dupa caz, in concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani, respectiv 3 ani, in cazul copilului cu handicap;
 - b) salariatei/salariatului care se afla in plata stimulentului de insertie prevazut la art. 7.
- (3) Interdictia prevazuta la alin. (2) se extinde, o singura data, cu 6 luni, dupa revenirea definitiva a salariatei/salariatului in unitate.
- (4) Prevederile alin. (2) si (3) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare sau a falimentului angajatorului, in conditiile legii.

Raportat la interdictia de concediere prevazuta de art. 25 din O.U.G. nr. 111/2010, in acest caz nu poate fi dispusa incetarea raporturilor de munca ale salariatului care trebuie sa revina din concediu pentru cresterea copilului, nici macar pentru motive care nu tin de persoana salariatului (cum ar fi cele legate de desfiintarea postului). Prin urmare, singura exceptie prevazuta de lege este aceea in care se dispune reorganizarea judiciara sau falimentul angajatorului, caz in care nu se mai tine seama de aceasta interdictie. Se poate insa dispune incetarea raporturilor de munca prin acordul partilor, cu mentiunea ca in aceasta situatie salariatul nu va avea dreptul la indemnizatie de somaj, potrivit art. 83 din Legea nr. 76/2002, deoarece legea excepteaza de la acest beneficiu salariatii al caror contract individual de munca a incetat prin acordul partilor.

In consecinta, incetati suspendarea contractului pentru concediu crestere copil in temeiul cererii de suspendare a contractului. Apoi convocati salariatul la cercetare disciplinara prealabila in vederea stabilirii motivelor absentei. Dupa 3 zile de absente nemotivate suspendati contractul de munca pentru absente nemotivate si va ramane suspendat, daca salariatul nu se prezinta la serviciu, timp de 6 luni. Dupa 6 luni de absente nemotivate contractul de munca va inceta.

5. Intrebare:

Unul din salariați a plecat in delegatie intr-o zi de sambata la ora 4.30 dimineata. S-a intors din delegatie in aceiasi zi la ora 21.00. Pentru ziua de sambata (zi de reapus saptamanal) i s-a acordat diurna conform contractului colectiv de munca. In locatia in care s-a deplasat a lucrat 8 ore. Cum trebuie tratata aceasta situatie si cum ar trebui platit salariatul?

Raspuns:

Delegarea presupune schimbarea unui singur element al contractului individual de munca, respectiv locul muncii. Prevederile Codului muncii referitoare la repausul saptamanal trebuie respectate si in perioada in care salariatul se afla in delegatie.

Potrivit art. 119 alin. (1) din Codul muncii, republicat, angajatorul are obligatia de a tine la locul de munca definit potrivit art. 16¹ evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidentierea orelor de incepere si de sfarsit ale programului de lucru, si de a supune controlului inspectorilor de munca aceasta evidenta, ori de cate ori se solicita acest lucru. Asadar, angajatorul are obligatia de a tine evidenta timpului de munca al salariatilor.

Totodata, timpul de munca este definit la art. 111 din Codul muncii, republicat, ca fiind orice perioada in care salariatul presteaza munca, se afla la dispozitia angajatorului si indeplineste sarcinile si atributiile sale, conform prevederilor contractului individual de munca, contractului colectiv de munca aplicabil si/sau ale legislatiei in vigoare.

Astfel, constituie timp de lucru intervalul de timp in care salariatul presteaza munca, se afla la dispozitia angajatorului si indeplineste sarcinile si atributiile sale.

Pe cale de consecinta nu constituie timp de lucru, zilele libere de care salariatul beneficiaza in perioada in care este delegat cum este cazul zilelor de repaus saptamanal. In cazul in care, repausul in zilele de sambata si duminica ar prejudicia interesul public sau desfasurarea normala a activitatii, repausul saptamanal va fi acordat in alte zile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern situatie, in care, salariatul va beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de munca sau, dupa caz, prin contractul individual de munca.

Prin urmare, zilele de sambata si duminica din perioada de delegare constituie zile de repaus saptamanal daca salariatului i se acorda repaus saptamanal in aceste doua zile. Daca insa in zilele de sambata, salariatul aflat in delegatie presteaza munca, in speta 8 ore, se afla la dispozitia angajatorului si indeplineste sarcinile si atributiile sale, aceasta perioada constituie timp de lucru.

Astfel, salariatul delegat va fi pontat in delegatie in ziua de sambata pentru care va primi diurna daca sunt indeplinite conditiile pentru a beneficia de diurna.

Totodata, salariatul care presteaza activitate in zi de repaus saptamanal, se afla la dispozitia angajatorului si indeplineste sarcinile si atributiile sale, va beneficia atat de spor pentru munca in zi de weekend, ziua libera in alta zi si este pontat acesta fiind considerat timp de lucru.

In concluzie, salariatul care a fost in delegatie intr-o zi de weekend peste 12 ore, va beneficia de diurna, va fi pontat ca a lucrat, va beneficia de spor pentru munca in zilele de repaus saptamanal precum si de ziua libera de repaus in alta zi din cursul saptamanii.

6. Intrebare:

Angajatorul incheie un contract pe drepturi de autor cu o persoana (nesalariat) pe o perioada de 3 luni incepand cu 01.04.2019 prevazand in contract ca remuneratia neta lunara va fi stabilita prin act aditional (lunar) functie de audienta, stabilind si ca vor fi stabilite contributiile sociale functie de venitul raportat la numarul de luni de prestatie. In luna aprilie se intocmeste anexa la contract in care se stabileste remuneratia neta de 7.125 lei. Avand in vedere sintagma „recalculare plafon anual corespunzator numarului de luni de activitate” folosita in art. 151(exemplul 3) respectiv art. 174 alin. (2) (exemplul 2) din C Fiscal privind calculul CAS respectiv CASS este obligat angajatorul sa calculeze, sa retina si sa declare in D112 CAS si CASS la baza de 2.080 pentru luna aprilie avand in vedere ca valoarea neta corespunzatoare restului de plata >2080? Sau cu alte cuvinte angajatorul este obligat sa compare venitul net cu plafonul lunar de 2080 pentru contracte care incep in cursul anului si se deruleaza pe perioade mai scurte pentru calcul CAS si CASS avand in vedere exemplele din CF la care fac referire?

Raspuns:

In conformitate cu dispozitiile art. 151 alin. (6) din Codul fiscal, in situatia in care veniturile din drepturi de proprietate intelectuala sunt realizate din mai multe surse, iar veniturile nete estimate a se realiza de la cel putin un platitor de venit sunt egale sau mai mari decat nivelul a 12 salarii minime brute pe tara in vigoare in anul pentru care se datoreaza contributia, contribuabilul desemneaza prin contractul incheiat intre parti platitorul de venit de la care venitul realizat este cel putin egal cu 12 salarii minime brute pe tara si care are obligatia sa calculeze, sa retina si sa plateasca contributia si stabileste venitul ales pentru care datoreaza contributia, in anul in curs.

Platitorul de venit desemnat depune declaratia 112 pana la data de 25 inclusiv a lunii urmatoare celei pentru care se platesc veniturile. Nivelul contributiei calculate si retinute la fiecare plata de catre platitorul de venit este cel stabilit de parti, pana la concurenta contributiei aferente veniturii ales precizat in contract.

In anul 2019, plafonul pentru plata contributiilor sociale este 24.960 lei. Daca persoana nu estimeaza ca va atinge acest pla

fon, va depune in anul 2020 declaratia unica pentru venitul realizat in 2019 (in situatia in care va atinge plafonul de 24.960 lei in anul 2019). Daca persoana estimeaza ca va realiza in anul 2019 plafonul de 24.960 lei il poate desemna pe platitor veniturilor, platitor de contributii sociale prin incheierea unui act additional la contract situatie in care, platitorul va declara si plati contributiile sociale la o baza de calcul de 24.960 lei/an.

Asadar, platitorul de venit are obligatia retinerii si platii contributiilor sociale in conditiile in care este desemnat prin contract platitor de contributii sociale iar persoana estimeaza pentru anul 2019 atingerea plafonului de 24.960 lei.

7. Intrebare:

Care sunt conditiile de angajare (documentele necesare) la o firma de transport a unei persoane din Republica Moldova si Ucraina, pentru activitate de birou (ex. 432301 – agent transporturi);

2. Care sunt conditiile de angajare (documentele necesare) la o firma de transport a unei persoane din Republica Moldova si Ucraina, pentru post de sofer autocamion – 833201.

Raspuns:

Strainii pot fi incadrati in munca in conditiile stabilite de Ordonanta Guvernului nr. 25/2014 privind incadrarea in munca si detasarea strainilor pe teritoriul Romaniei si pentru modificarea si completarea unor acte normative privind regimul strainilor in Romania.

Conform art. 2 din O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul strainilor in Romania prin strain se intelege persoana care nu are cetatenia romana, cetatenia unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spatiului Economic European.

Prin urmare, daca cetateanul moldovean/ucrainian nu are si cetatenia romana, cetatenia unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spatiului Economic European incadrarea sa in munca pe teritoriul Romaniei poate fi efectuata in conditiile O.G. nr. 25/2015 privind incadrarea in munca si detasarea strainilor pe teritoriul Romaniei.

Potrivit art. 3 din O.G. nr. 25/2015 strainii cu sedere legala pe teritoriul Romaniei pot fi incadrati in munca in baza avizului de angajare obtinut de angajatori de la Inspectoratul General pentru Imigrari.

Condițiile generale pentru eliberarea avizului de angajare sunt următoarele:

a) angajatorul persoana juridica, persoana fizica autorizata sau intreprindere individuala desfasoara efectiv activitatea pentru care solicita incadrarea in munca a strainului;

b) angajatorul are achitate obligatiile catre bugetul de stat pe ultimul trimestru, anterior depunerii cererii;

Consilier Codul muncii

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați



c) angajatorul nu a fost condamnat definitiv pentru o infracțiune prevăzută de Codul muncii ori pentru o infracțiune contra persoanei savarsita cu intentie, prevăzută de Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare Codul penal;

d) angajatorul nu a fost sancționat potrivit art. 36 alin. (1) din prezenta ordonanță, art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii sau potrivit art. 9 alin. (1) lit. a) din Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților, cu modificările ulterioare, în ultimii 3 ani anteriori depunerii cererii;

e) contingentul anual pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă stabilit potrivit prevederilor art. 29 alin. (1) nu a fost epuizat;

f) strainul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze în munca indeplinește condițiile prevăzute la art. 6 alin. (1) lit. a), e), g) și h), art. 11 și art. 27 alin. (2) lit. c) și e) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și nu se află în vreunul dintre cazurile de nepermisere a intrării în România prevăzute la art. 8 alin. (1) lit. b)-d) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

În vederea obținerii avizului de angajare, angajatorul depune la Inspectoratul General pentru Imigrări o cerere însoțită de:

a) copia documentului de trecere a frontierei, valabil, al strainului pe care intenționează să îl încadreze în munca și, după caz, copia permisului de sedere temporară în România al acestuia;

b) două fotografii tip 3/4 ale strainului;

c) declarația pe propria răspundere a strainului că este apt din punct de vedere medical pentru a fi încadrat în munca și că are cunoștințe minime de limba română;

d) fișa postului pentru locul de muncă vacant;

e) documentele care fac dovada îndeplinirii condițiilor generale prevăzute la lit. a)-c) mai sus cu privire la desfășurarea efectivă a activității, achitarea obligațiilor către bugetul de stat pentru ultimul trimestru, anterior depunerii cererii precum și dovada că angajatorul nu a fost condamnat definitiv pentru o infracțiune prevăzută de Codul muncii sau de Codul penal;

f) documentele care fac dovada îndeplinirii condițiilor speciale prevăzute de prezenta ordonanță în funcție de tipul de lucrător.

Dovada cu privire la desfășurarea efectivă a activității se face prin prezentarea de către angajatorul persoana juridică, persoana fizică autorizată sau întreprindere individuală a următoarelor documente:

a) certificatul de înmatriculare sau înregistrare în registrul comerțului ori certificatul de înscriere în Registrul asociațiilor și fundațiilor, în copie și în original;

b) certificatul constatator din care să rezulte că în registrul comerțului său, după caz, în Registrul asociațiilor și fundațiilor nu au fost înregistrate mențiuni privind deschiderea procedurii falimentului.

Dovada achitării obligațiilor către bugetul de stat pentru ultimul trimestru, anterior depunerii cererii se face prin prezentarea de către angajator a certificatului de atestare fiscală emis de administrația finanțelor publice în a cărei rază teritorială își are sediul social sau profesional ori, după caz, domiciliul angajatorului, privind achitarea obligațiilor către bugetul de stat la sfârșitul trimestrului încheiat anterior depunerii cererii.

Dovada că angajatorul nu a fost condamnat definitiv pentru o infracțiune prevăzută de Codul muncii sau de Codul penal se face prin prezentarea de către angajator a cazierului judiciar.

Verificarea condițiilor generale prevăzute la lit. d)-f) se realizează de către Inspectoratul General pentru Imigrări prin formațiunile sale teritoriale.

În consecință, angajarea unui cetățean moldovean se face în baza avizului de angajare dacă nu se încadrează la excepțiile mai sus enumerate.

Odata obtinut avizul salariatului i se va intocmi contractul de munca in aceleasi conditii ca si unui cetetan roman.

La prelungirea dreptului de sedere temporara in scop de munca, strainilor intrati in Romania in scopul incadrarii in munca li se prelungeste dreptul de sedere temporara in scop de munca daca prezinta contractul individual de munca cu norma intreaga, inregistrat in registrul general de evidenta a salariatilor, din care rezulta ca salariul este cel putin la nivelul salariului de baza minim brut pe tara.

Intre Romania si Republica Moldova s-a incheiat Acord in domeniul securitatii sociale ratificat prin Legea 130/2011. Conform art. 7 alin. (1) din Acord, daca prezentul acord nu prevede altfel:

1. persoanele care sunt angajate pe teritoriul unei parti contractante sunt supuse numai legislatiei acestei parti contractante, chiar daca au domiciliul pe teritoriul celeilalte parti contractante sau daca angajatorul are domiciliul sau sediul pe teritoriul celeilalte parti contractante.

Daca cetateanul moldovean/ucrainian nu are CNP este necesar sa obtina numar de identificare fiscala de la administratia financiara pentru a fi declarat in formularul 112.

Conform art. 82 alin. (1) din Codul de procedura fiscala, orice persoana sau entitate care este subiect intr-un raport juridic fiscal se inregistreaza fiscal primind un cod de identificare fiscala.

Astfel, pana la obtinerea CNP – ului romanesc, angajatii straini pot sa obtina NIF prin completarea si depunerea formularului (030) „Declaratie de inregistrare fiscala/Declaratie de mentiuni pentru persoane fizice straine”.

Potrivit alin. (3) al aceluiasi articol, prin exceptie de la dispozitiile art. 18 alin. (1), pentru persoanele fizice prevazute la alin. (1) lit. e), precum si pentru persoanele juridice nerezidente, care realizeaza numai venituri supuse regulilor de impunere la sursa, iar impozitul retinut este final, atribuirea codului de identificare fiscala se poate face de organul fiscal, la solicitarea platitorului de venit.

Asadar, NIF-ul se poate obtine de angajator in numele salariatilor.

Daca salariatii nu au nici NIF si nici CNP, acestia vor fi declarati la obtinerea unuia dintre cele doua si se vor depune declaratii rectificative ale formularului 112.

Angajatorul roman va calcula, retine, vira si declara toate taxele aferente veniturilor din salarii.

Conform art. 112 alin. (1) din Codul muncii, pentru salariatii angajati cu norma intreaga durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamana.

Astfel, Codul muncii stabileste cu caracter general faptul ca durata normala a muncii este de 8 ore pe zi si 40 de ore pe saptamana. Actul normativ special care reglementeaza timpul de munca al soferilor este Hotararea Guvernului nr. 38/2008 privind organizarea timpului de munca al persoanelor care efectueaza activitati mobile de transport rutier. Acest act normativ nu stabileste o alta durata normala a muncii decat aceea prevazuta de Codul muncii. Prin urmare, durata normala a muncii in cazul conducatorilor auto este de 8 ore pe zi si 40 de ore pe saptamana iar ceea ce depaseste aceasta durata reprezinta munca suplimentara.