

Consilier Codul muncii

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați

Vă mulțumim pentru atenția acordată produselor noastre!

În paginile următoare puteți vedea câteva exemple de întrebări exact așa cum sunt transmise de către abonații la „**Consilier Codul muncii**” și răspunsurile oferite de consultanți.

1. Întrebare:

Cum se procedează în cazul unei salariate aflate în concediu de maternitate, care dorește să revină la serviciu la 42 de zile de la naștere? Cum va fi pontată și ce obligații are angajatorul?

Răspuns:

Concediul de maternitate este reglementat de art. 23-25 din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate.

Conform art. 23 alin. (1) din O.U.G. nr. 158/2005, asiguratele au dreptul la concedii pentru sarcina și lăuzie, pe o perioadă de 126 de zile calendaristice, perioada în care beneficiază de indemnizația de maternitate.

Concediul pentru sarcină se acordă pe o perioadă de 63 de zile înainte de naștere, iar concediul pentru lăuzie pe o perioadă de 63 de zile după naștere.

Concediile pentru sarcină și lăuzie se pot compensa între ele, în funcție de recomandarea medicului și de opțiunea persoanei beneficiare, în așa fel încât durata minimă obligatorie a concediului de lăuzie să fie de 42 de zile calendaristice.

Persoanele cu handicap asigurate beneficiază, la cerere, de concediu pentru sarcină, începând cu luna a 6-a de sarcină.

În situația copilului născut mort sau în situația în care acesta moare în perioada concediului de lăuzie, indemnizația de maternitate se acordă pe toată durata acestuia.

Totodată, conform art. 16 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă, pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, după naștere, salariatele au obligația de a efectua minimum 42 de zile de concediu de lăuzie, în condițiile prevăzute la art. 2 lit. g) și în cadrul concediului pentru lăuzie stabilit prin O.U.G. nr. 158/2005, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel, salariața are dreptul la cele 126 de zile de concediu de maternitate în condițiile mai sus expuse. Prin urmare, concediile pentru sarcină și lăuzie se pot compensa între ele, în funcție de recomandarea medicului și de opțiunea persoanei beneficiare, în așa fel încât durata minimă obligatorie a concediului de lăuzie să fie de 42 de zile calendaristice.

Conform art. 16 din O.U.G. nr. 96/2003:

Art. 16. – Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, după naștere, salariatele au obligația de a efectua minimum 42 de zile de concediu de lăuzie, în condițiile prevăzute la art. 2 lit. g) și în cadrul concediului pentru lăuzie stabilit prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Punctual salariața are dreptul la 126 de zile de concediu de maternitate dintre care 42 de zile calendaristice sunt obligatorii. Astfel, după 42 de zile de concediu de maternitate salariața poate reveni normal în activitate. Salariața va fi pontată conform art. 119 din Codul muncii:

Art. 119 alin. (1) din Codul muncii prevede ca angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit potrivit art. 16¹ evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

Consilier Codul muncii

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați

Conform art. 2 lit. d) din O.U.G. nr. 96/2003, salariața care a născut recent este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut.

Astfel, salariața are obligația de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical (adeverința) care să-i ateste starea.

Documentul medical menționat să conțină constatarea stării fiziologice de sănătate a salariații și recomandări privind protecția acesteia la locul de muncă.

În cazul salariații care a născut recent și/sau alăptează, documentul medical trebuie să conțină datele privind începutul și sfârșitul prezumtiv al perioadei vizate și recomandări privind capacitatea de muncă a acesteia.

Consultațiile postnatale efectuate de salariată pe o perioadă de 6 luni după naștere vor lua în considerare eventualele modificări ale capacității de muncă a salariații și vor conține recomandări corespunzătoare.

Salariata va prezenta angajatorului, în copie, documentul medical, în maximum 5 zile lucrătoare de la data eliberării.

Angajatorii au obligația să adopte măsurile necesare, astfel încât:

- a) să prevină expunerea salariatelor prevăzute la art. 2 lit. c)-e) la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;
- b) salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz.

Pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă, a căror listă neexhaustivă este prezentată în anexa nr. 1, angajatorul trebuie să evalueze natura, gradul și durata expunerii salariatelor prevăzute la art. 2 lit. c)-e) în întreprinderea și/sau unitatea respectivă și, ulterior, la orice modificare a condițiilor de muncă, fie direct, fie prin intermediul serviciilor de protecție și prevenire prevăzute la art. 8 și 9 din Legea nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, cu scopul de:

- a) a evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea salariatelor și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării, în sensul art. 2 lit. c)-e);
- b) a decide ce măsuri trebuie luate.

Evaluările se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor, împreună cu toate măsurile care trebuie luate referitor la securitatea și sănătatea în muncă, se consemnează în rapoarte scrise.

Fără a aduce atingere art. 16 și 17 din Legea nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, angajatorii sunt obligați ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii rapoartelor scrise să înmâneze o copie a acestora reprezentanților salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

Angajatorii vor informa în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi expuse la locurile lor de muncă, a măsurilor care trebuie luate referitor la securitatea și sănătatea în muncă, precum și asupra drepturilor care decurg din prezenta ordonanță de urgență.

În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariată că se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e), acesta are obligația să înștiințeze medicul de medicina muncii, precum și inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea.

Consilier Codul muncii

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați

De la data primirii înștiințării medicul de medicina muncii și inspectoratul teritorial de muncă vor verifica condițiile de muncă ale salariatei la termenele și în condițiile stabilite prin normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență (art. 7 din O.U.G. nr. 96/2003).

Angajatorii sunt obligați să acorde salariaților care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.

Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte.

În cazul în care sănătatea salariaților menționate este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

De asemenea, salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat.

Conform art. 21 alin. (1) lit. a) din O.U.G. nr. 96/2003, este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatei prevăzute la art. 2 lit. c)-e), din motive care au legătură directă cu starea sa.

Angajatorul care a încetat raportul de muncă sau de serviciu cu o salariată prevăzută la art. 21 are obligația ca, în termen de 7 zile de la data comunicării acestei decizii în scris către salariată, să transmită o copie a acestui document sindicatului sau reprezentanților salariaților din unitate, precum și inspectoratului teritorial de muncă ori, după caz, Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Copia deciziei se însoțește de copiile documentelor justificative pentru măsura luată.

Inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea angajatorul sau, după caz, Agenția Națională a Funcționarilor Publici, în termen de 7 zile de la data primirii deciziei are obligația să emită aviz consultativ corespunzător situației constatate.

Inspectoratul teritorial de muncă sau, după caz, Agenția Națională a Funcționarilor Publici va transmite avizul angajatorului, angajatei, precum și sindicatului sau reprezentanților salariaților din unitate.

2. Întrebare:

Din punct de vedere legal, este în regulă să acordăm tichete de masă (element diferențiat – tichet de masă pentru zile de sărbătoare) în situația în care angajatul lucrează într-o zi de sărbătoare legală care cade între luni și vineri?

Răspuns:

Cu privire la acordarea tichetelor de masa, conform art. 10 alin. (1) și (3) din Normele Metodologice din 2018 de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare:

(1) În cazul tichetelor de masa, angajatorii nu pot acorda mai mult de un tichet de masa pentru fiecare zi lucrătoare din luna pentru care se efectuează distribuirea/transferul valorii nominale a tichetelor de masă, după caz.

(3) Salariații beneficiază lunar de un număr de tichete de masă cel mult egal cu numărul de zile lucrate, iar acest număr nu poate depăși numărul de zile lucrătoare din luna pentru care se acordă tichetele.

Astfel, salariații nu pot primi mai multe tichete decât câte zile lucrătoare are luna.

Consilier Codul muncii

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați

Dacă salariatul care a lucrat într-o zi de sărbătoare legală primește o zi liberă în compensare în cadrul aceleiași luni, va putea beneficia de tichet de masa pentru ziua de sărbătoare legală.

3. Întrebare:

O fundație (entitate non-profit) care are 17 angajați, are activități care presupun deplasarea angajaților. Biroul de lucru al fundației se află într-un oraș din județul Hunedoara. O parte din angajați au domiciliul în diferite orașe din România (Timișoara, Brașov, Arad, Alba etc), iar o parte sunt din jurul biroului din orașul din Hunedoara.

Firma are obligația să deconteze drumul angajatului de la locul de domiciliu (peste 50 km) până la biroul fundației? Fiind peste 50 km ar putea fi considerată naveta? Menționez că se decontează combustibil, cazare și se acorda diurne pentru deplasari interne și ca aceste calatorii nu se intampla ocazional ci sunt frecvente. Ar putea fi considerata la un control o decontare a deplasarii și a cazării angajatilor + acordarea de diurne, nejustificata?

Răspuns:

Sunt două probleme distincte: 1) transportul la și de la locul de munca(transportul din localitatea de domiciliu in localitatea unde are loc sediul fundatiei) 2. cheltuielile de transport, cazare și diurna in perioada de delegare.

Nu exista nicio reglementare legala care sa oblige angajatorul sa plateasca salariatilor contravaloarea transportului la și de la locul de munca.

Daca angajatorul este de acord sa deconteze transportul la și de la locul de munca, acest lucru este posibil, dar nu reprezinta o obligatie.

In ceea ce priveste diurna, aceasta se cuvine salariatilor daca sunt delegatie. Daca salariatii nu sunt delegati, sumele acordate cu titlu de diurna vor fi reconsiderate de organelle fiscale cu ocazia unui control.

Delegarea reprezinta conform art. 43 din Codul muncii exercitarea temporara, din dispozitia angajatorului, de catre salariat, a unor lucrari sau sarcini corespunzatoare atributiilor de serviciu in afara locului sau de munca.

Art. 44 alin. (2) din Codul muncii, stabileste drepturile salariatilor in perioada de delegare dupa cum urmeaza:

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, in conditiile prevazute de lege sau de contractul colectiv de munca aplicabil.

Asadar, delegare inseamna ca salariatul este trimis de angajator la un alt loc de munca decat locul de munca la care munceste de obicei și care este prevazut in contractul de munca sa presteze activitate temporar la acel alt loc de munca,

Salariatii nu au dreptul la diurna cand se deplaseaza la locul de munca din alta localitate. Domiciliul angajatului in alta localitate decat aceea in care are locul de munca nu-i da acestuia dreptul la diurna cand se deplaseaza la locul de munca.

Prin urmare, cheltuielile de transport, cazare precum și diurna in perioada de delegare nu sunt venituri salariale și nu exista risc de reconsiderare a acestora, dar este necesar sa se incadreze corect deplasarea salariatilor in delegare.

Consilier Codul muncii

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați

In practica s-au intalnit situatii cand aceste cheltuieli au fost reincadrate daca delegarea salariatilor a deposit 120 zile pe an (60 fara acordul salariatului și 60 cu acordul acestuia).

Trebuie verificat daca salariatii au loc de munca mobil, situatie in care cand se deplaseaza sunt la locul de munca și nu au dreptul la diurna ci la indemnizatie de mobilitate.

Spre deosebire de diurna, indemnizatia de mobilitate trebuie sa se incadreze pe langa plafonul de 57,5 lei (in tara)/zi, in plafonul de 33% din salariul de baza brut.

Daca salariatii sunt mobili adica nu isi desfasoara activitatea intr-un loc de munca fix va recomand sa introduceti clauza de mobilitate in contractul individual de munca.