

10 studii de caz

soluționate în cadrul consultanței

Consilier

Codul muncii



www.rs.ro



Studii de caz

Intrebare 1:

In cazul masurii de sprijin referitoare la cei 41,5% acordati angajatorului, exista vreo restrictie legata de reducerea programului de lucru al angajatilor pentru care s-a acordat aceasta suma, sau restrictiile se refera doar la incetarea raporturilor de munca pana la 31.12.2020?

Raspuns:

Conform art. I alin. (1) din O.U.G. nr. 92/2020 pentru instituirea unor masuri active de sprijin destinate angajatilor si angajatorilor in contextul situatiei epidemiologice determinate de raspandirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum si pentru modificarea unor acte normative, incepand cu data de 1 iunie 2020, angajatorii ai caror angajati au beneficiat de somaj tehnic in baza O.U.G. nr. 30/2020, precum si angajatorii ai caror angajati au avut contractele individuale de munca suspendate pentru somaj tehnic in baza Codului muncii (conform art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003) si nu au beneficiat de indemnizatie de la bugetul asigurarilor pentru somaj in perioada starii de urgenta sau alerta, beneficiaza, pentru o perioada de trei luni, de decontarea unei parti din salariu, suportata din bugetul asigurarilor pentru somaj, reprezentand 41,5% din salariul de baza brut corespunzator locului de munca ocupat, dar nu mai mult de 41,5% din castigul salarial mediu brut prevazut de Legea bugetului asigurarilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020, respectiv 5.429 lei.

Textul citat prevede ca angajatorul poate sa deconteze 41,5% din salariu de baza brut corespunzator locului de munca ocupat, **fara a se mentiona ce venituri intra in categoria salariului** in sensul acestei ordonante.

Angajatorii care au beneficiat de decontarea unei parti din salariu, suportata din bugetul asigurarilor pentru somaj, reprezentand 41,5% din salariul de baza brut corespunzator locului de munca ocupat, au obligatia mentinerii raporturilor de munca pana la data de 31 decembrie 2020, cu exceptia lucrarilor sezonieri.

Obligatia nu se aplica in cazul in care incetarea contractului de munca intervine din motive neimputabile angajatorului.

Beneficiaza de aceasta facilitate numai persoanele care au avut o durata a suspendarii a contractului individual de munca de minimum 15 zile in perioada starii de urgenta sau de alerta si au beneficiat de indemnizatie de somaj tehnic.

Daca va referiti la reducerea timpului de munca in temeiul O.U.G. nr. 132/2020, conform art. 7 alin. (2) din acest act normativ, indemnizatia de 75% nu se cumuleaza, pentru acelasi angajat, cu masura prevazuta la art. 5, cu măsurile active de sprijin acordate potrivit art. I și III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2020 pentru instituirea unor măsuri active de sprijin destinate angajaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea unor acte normative și nici cu măsurile de stimulare a angajatorilor finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj prevăzute de Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare.

In concluzie, pentru acelasi angajat nu se poate solicita si indemnizatia de 41,5% si indemnizatia de 75% (art. 7 alin. (2) din O.U.G. nr. 132/2020. Este permisa reducerea saptamanii de lucru de la 5 la 4 zile sau orice alta reducere pentru care angajatorul nu solicita compensare de la buget.

Intrebare 2:

Un salariat are un copil prescolar de 5 ani, inscris la o unitate prescolara (camin). Conform programului stabilit de conducerea unitatii prescolare, datorita numarului mare de copii, se primeste

copilul o saptamana la camin si o saptamana acasa. In aceste conditii salariatul doreste sa isi ia zile libere in functie de programul unitatii prescolare.

Acordarea de zile libere in functie de programul caminului (care s-a deschis in scenariul verde) se incadreaza in prevederile O.U.G. nr. 147/2020? Se poate beneficia de subventie avand in vedere ca respectivul salariat va avea in cursul unei luni 2 saptamana lucrate/2 saptamani libere, dar nu consecutiv?

Raspuns:

Conform art. 1 din O.U.G. nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru parinti in vederea supravegherii copiilor, in situatia limitarii sau suspendarii activitatilor didactice care presupun prezenta efectiva a copiilor in unitatile de invatamant si in unitatile de educatie timpurie anteprescolara, ca urmare a raspandirii coronavirusului SARS-CoV-2:

(1) Se acorda zile libere unuia dintre parinti pentru supravegherea copiilor, in situatia limitarii sau suspendarii activitatilor didactice care presupun prezenta efectiva a copiilor in unitatile de invatamant si in unitatile de educatie timpurie anteprescolara, unde acestia sunt inscrisi, ca urmare a rezultatului anchetei epidemiologice determinate de raspandirea coronavirusului SARS-CoV-2, efectuata de directia de sanatate publica judeteană, respectiv a municipiului Bucuresti, si avand in vedere hotararile comitetului judetean pentru situatii de urgenta, respectiv Comitetului pentru Situatii de Urgenta al Municipiului Bucuresti.

Astfel, textul se refera la perioada in care se limiteaza sau suspenda activitatile didactice care presupun prezenta efectiva a copiilor in unitatile de invatamant si in unitatile de educatie timpurie anteprescolara, unde acestia sunt inscrisi ca urmare a rezultatului anchetei epidemiologice determinate de raspandirea coronavirusului SARS-CoV-2, efectuata de directia de sanatate publica judeteană, respectiv a municipiului Bucuresti, si avand in vedere hotararile comitetului judetean pentru situatii de urgenta, respectiv Comitetului pentru Situatii de Urgenta al Municipiului Bucuresti

Art. 16 din Anexa la Ordinul nr. 5.487/2020 pentru aprobarea masurilor de organizare a activitatii in cadrul unitatilor/institutiilor de invatamant in conditii de siguranta epidemiologica pentru prevenirea imbolnavirilor cu virusul SARS-CoV-2 prevede astfel:

(1) Decizia de suspendare a cursurilor scolare organizate in modalitatea "fata in fata" se va dispune la nivel local, prin hotararea CJSU/CMBSU, la propunerea consiliului de administratie al unitatii de invatamant preuniversitar, dupa obtinerea avizului inspectoratului scolar judetean/Inspectoratului Scolar al Municipiului Bucuresti si al directiei de sanatate publica judetene si respectiv a municipiului Bucuresti, in urmatoarele circumstante:

a) la aparitia intr-o clasa din unitatea de invatamant a unui caz confirmat de imbolnavire cu virusul SARS-CoV-2 se suspenda cursurile clasei respective pentru o perioada de 14 zile. In situatia in care in aceeasi sala cursurile sunt organizate in schimburi, se vor suspenda doar cursurile pentru clasa in care a fost confirmat cazul de imbolnavire cu virusul SARS-CoV-2, urmand ca elevii din schimbul urmator sa isi desfasoare cursurile, dupa o dezinfectare prealabila a salii de clasa;

b) la aparitia a 3 cazuri confirmate de imbolnavire cu virusul SARS-CoV-2 in clase diferite ale aceleiasi unitati de invatamant, se suspenda cursurile scolare ale intregii unitatii de invatamant, pe o perioada de 14 zile de la data confirmarii ultimului caz;

c) la aparitia cazurilor de imbolnavire cu virusul SARS-CoV-2 in randul cadrelor didactice, acestea au obligatia de a anunta conducerea unitatii de invatamant care va informa DSP/DSPMB despre eveniment.

(2) Decizia de suspendare a activitatii didactice ce presupune prezenta fizica a studentilor se dispune prin hotarare a senatului universitar, in raport cu numarul de imbolnaviri de la nivelul institutiei si cu rezultatul anchetei epidemiologice realizate, cu avizul directiei de sanatate publica judetene, respectiv a municipiului Bucuresti.

(3) Pentru situatiile prevazute la alin. (1) si (2), DSP/DSPMB va efectua ancheta epidemiologica si va analiza situatia in unitatea/institutia de invatamant impreuna cu conducerea acesteia, urmand unul dintre scenariile prevazute in acest sens in ghidurile anexe la prezentele masuri.

Astfel, ancheta epidemiologica se realizeaza in aceste situatii.

Conform art. 7 din aceeași anexa, criteriul epidemiologic in baza caruia unitatile/institutiile de invatamant stabilesc unul dintre cele 3 scenarii este rata incidentei cumulate, respectiv numarul total de cazuri noi din ultimele 14 zile raportat la 1.000 de locuitori.

Rezulta ca incadrarea in unul dintre cele trei scenarii nu se realizeaza in urma unei achete epidemiologice. Desi prevederea legala este foarte confuza, motiv pentru care se pot naste interpretari diferite, in baza celor argumentate, consider ca O.U.G. nr. 147/2020 nu se aplica daca limitarea sau suspendarea cursurilor nu sunt rezultatul unei anchete epidemiologice. Cu atat mai putin se aplica in situatia in care copilul nu poate frecventa caminul din cauza numarului mare de copii.

Aceasta concluzie se poate deduce si din declaratia doamnei ministru pe care o puteti vedea aici:

<https://www.libertatea.ro/stiri/de-ce-nu-se-dau-bani-de-la-stat-si-zile-libere-pentru-toti-parintii-ai-caror-copii-fac-scoala-online-explicatiile-ministrului-muncii-3126789>

In concluzie, salariata al carei copil prescolar inscris intr-un camin in care unitatea prescolara a stabilit un program o saptamana prezenta la camin cu o saptamana acasa, nu beneficiaza de prevederile O.U.G. nr. 147/2020 deoarece programul este impus de unitate si nu de o ancheta epidemiologica.

Intrebare 3:

Trebuie concediat un angajat conform art. 65 alin. (1) - concediere din motive care nu tin de angajat, respectiv din motive economice. In data de 31 august am transmis prin curier instiintarea si decizia de concediere, cu preaviz de 20 zile lucratoare si am precizat ca pe perioada preavizului nu trebuie prezenta acestui angajat la locul de munca.

Avem informarea firmei de curierat in care ni se precizeaza ca a fost contactat, ca a cerut o amanare la livrarea plicului, dupa care a fost din nou contactat de firma de curierat dar nu a mai raspuns la telefon.

In final dupa o saptamana firma de curierat ne-a returnat plicul. Cum se procedeaza in aceasta situatie? Preavizul a inceput la 1 septembrie.

Este obligatia angajatorului sa il mai instiintez prin e-mail? Sau pur si simplu la data incherii celor 20 zile lucratoare de preaviz, ii inceteaza contractul conform art. 65, alin. (1).

Ce obligatii mai are angajatorul in aceasta situatie pentru a preintampina eventuale probleme?

Raspuns:

Respectarea procedurii de concediere presupune si respectarea termenului de preaviz, deoarece acordarea preavizului este inclusa procedurii ce vizeaza concedierea salariatului, iar concedierea dispusa fara acordarea acestui preaviz este lovita de nulitate absoluta.

In ceea ce priveste preavizul, Codul muncii nu stabileste o procedura privind acordarea preavizului salariatilor in cazul concedierii. Nu stabileste nici modalitatea prin care se poate proba acordarea preavizului. In toate cazurile insa preavizul trebuie sa fie acordat, adica trebuie ca salariatii sa beneficieze efectiv de un preaviz in caz de concediere. Asadar, in toate situatiile, fie ca este vorba de concediere colectiva sau de concediere individuala, salariatii au dreptul la un preaviz, ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucratoare conform art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat.

In practica angajatorilor se intalnesc doua modalitati in indeplinirea de catre acestia a obligatiei de acordare a preavizului:

- fie se procedeaza intai la notificarea preavizului si, abia la clarificarea datei efective a incetarii contractului de munca, tinand cont si de eventuale suspendari ale acestuia, se emite si se comunica decizia de concediere;

- fie se comunica direct decizia de concediere, in continutul careia se notifica si preavizul, insa in acest caz data incetarii contractului de munca nu este determinata, ci numai determinabila, in functie de aparitia unor situatii de suspendare a CIM.

Desi Codul muncii nu prevede in cazul concedierii obligatia angajatorului de a comunica preavizul printr-o notificare separata de decizia de concediere, apreciem oportuna aceasta practica avand in vedere ca in perioada preavizului pot interveni cazuri de suspendare a CIM (care suspenda si preavizul), dar si inceterea contractului de munca existent pentru alte motive decat concediere. In cazul adoptarii acestei solutii, preavizul va fi adus la cunostinta salariatilor printr-un in scris separat si anterior deciziilor de concediere, iar deciziile de concediere vor fi emise dupa expirarea termenului de preaviz.

Din speta intelegem ca ati procedat ca in prima situatie, respectiv ati notificat preavizul, urmand ca la sfarsitul perioadei de preaviz sa emiteti si sa comunicati decizia de concediere.

Intr-o speta a Curtii de Apel Brasov - Sectia litigii de munca si asigurari sociale, Decizia civila nr. 842/M/2008 (www.jurisprudenta.org) s-a apreciat ca, intrucat acordarea dreptului de preaviz este un fapt juridic, poate fi dovedita cu orice mijloc de proba.

Din aceasta perspectiva, daca se poate face dovada prin alt mijloc de proba, de exemplu cu martori, eventual si prin alte in scrisuri inregistrate la registratura societatii, ca salariatului i s-a acordat preavizul, deci ca a fost incunostiintat de preavizul la concediere inasa a refuzat sa semneze de primire notificarea, termenul de preaviz urmeaza sa se calculeze in raport cu data la care exista dovada ca salariatul a cunoscut acordarea preavizului. Intr-o asemenea situatie s-ar putea sustine in fata instantei, in eventualitatea contestarii de catre acesta a concedierii, si faptul ca salariatul nu isi poate invoca propria culpa de refuz al primirii notificarii de preaviz pentru satisfacerea unui drept.

Asadar, in lipsa dovezii ca salariatii au beneficiat efectiv de preaviz, angajatorul nu isi poate concedia legal salariatii.

In concluzie, apreciez ca in speta, daca salariatul refuza sa i se comunice preavizul in vederea concedierii, vor fi folosite alte mijloace de comunicare care sa asigure transmiterea si confirmarea primirii acestora. Alte mijloace de transmitere sunt: cu martori, prin posta cu confirmare de primire sau transmiterea prin executor judecatoresc.

Decizia de concediere va fi emisa dupa expirarea perioadei de preaviz si trasmisa prin executor judecatoresc.

Intrebare 4:

Conform O.U.G. nr. 132/ 2020 privind ajutorul de 2.500 lei net/angajat care a lucrat minim 15 zile in regim de telemunca in perioada de urgenta, cum se poate demonstra acest lucru?

Firma noastra nu a intocmit acte aditionale nominale cu clauza de telemunca + operare in Revisal, ci a informat pe e-mail toti angajatii ca incepand cu data de 11.03.2020 vom desfasura munca la domiciliu pentru prevenirea infectarii cu COVID -19 si am emis o decizie conf. art. 48 din Legea nr. 53/ 2003 – Codul Muncii care prevede „Angajatorul poate modifica temporar locul si felul muncii, fara consimtamantul salariatului, si in cazul unor situatii de forta majora, cu titlu de actiune disciplinara sau ca masura de protectie a salariatului, in cazurile si in conditiile prevazute de prezentul cod, precum si in baza Legii sanatatii si securitatii in munca nr. 319/2006, cu modificarile ulterioare si a articolelor 108-110 din Legea nr. 53/ 2003 – Codul Muncii privind reglementarea muncii la domiciliu.

Este suficienta decizia colectiva emisa de catre societate sau actele aditionale + operarea in Revisal sunt singurele dovezi pentru telemunca in perioada de urgenta, care ne fac eligibili pentru acest ajutor financiar?

Raspuns:

Pe durata starii de urgenta angajatorii au putut modifica unilateral locul muncii cu munca la domiciliu sau telemunca prin decizia angajatorului.

Incepand cu starea de alerta modificarea locului muncii nu s-a mai putut efectua unilateral prin decizia angajatorului ci prin incheierea unui act aditional la contractul de munca.

Atat pe durata starii de urgenta in baza deciziei angajatorului cat si pe durata starii de alerta in baza actului aditional la CIM, modificarea locului muncii cu munca la domiciliu sau telemunca trebuia transmisa in registrul general de evidenta a salariatilor (Revisal).

Decizia sau actul aditional se inregistreaza in Revisal prin operatie de modificare a tipului de contract in contract individual de munca cu clauza de telemunca anterior producerii modificarii.

Asadar, in Revisal se modifica tipul contractului de munca anterior zilei din care salariatul urmeaza sa-si desfasoare activitatea in regim de telemunca.

Conform art. 6 din O.U.G. nr. 132/2020:

Art. 6. – (1) Pentru desfasurarea activitatii in regim de telemunca, in conformitate cu prevederile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca, se acorda, o singura data, angajatorilor pentru fiecare telesalariat un sprijin financiar in valoare de 2.500 lei in scopul achizitionarii de pachete de bunuri si servicii tehnologice necesare desfasurarii activitatii in regim de telemunca.

(2) Suma prevazuta la alin. (1) se acorda, in ordinea depunerii solicitarilor, pana la 31 decembrie 2020, din bugetul asigurarilor de somaj, prin ANOFM, in limita fondurilor alocate cu aceasta destinatie, angajatorilor, pentru angajatii care au lucrat in regim de telemunca in perioada starii de urgenta pentru cel putin 15 zile lucratoare.

(3) Modalitatea de acordare si categoriile de bunuri ce pot fi achizitionate conform alin. (1) s-au stabilit prin Ordinul nr. 1.376 din 9 septembrie 2020 pentru stabilirea modalității de acordare a sprijinului financiar și a categoriilor de bunuri ce pot fi achiziționate conform art. 6 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, publicat in Monitorul Oficial nr. 832 din 10 septembrie 2020.

Astfel cum se poate observa, la art. 6 alin. (1) din O.U.G. nr. 132/2020, sprijinul financiar in valoare de 2.500 lei in scopul achizitionarii de pachete de bunuri si servicii tehnologice necesare desfasurarii activitatii in regim de telemunca se acorda pentru desfasurarea activitatii in regim de telemunca, in conformitate cu prevederile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca.

Iar desfasurarea activitatii in regim de telemunca trebuie sa rezulte din Revisal si nu din decizia colectiva stabilita de angajator.

Netransmiterea in Revisal a modificarii tipului de contract de munca pe durata starii de urgenta apreciem ca nu va da dreptul sa beneficiati de subventia acordata pentru salariatii care si-au desfasurat activitatea in regim de telemunca, in conformitate cu prevederile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca.

Aceasta reiese si din Anexa nr. 4 la Ordinul nr. 1.376/2020 pentru stabilirea modalitatii de acordare a sprijinului financiar si a categoriilor de bunuri ce pot fi achizitionate conform art. 6 alin. (1) din OUG 132/2020.

Astfel, numarul de zile lucrate in regim de telemunca pe perioada starii de urgenta, perioada in care s-a desfasurat activitatea in regim de telemunca in perioada starii de urgenta si numarul si data contractului individual de munca/actului aditional la contractul individual de munca trebuie sa rezulte din Registrul general de evidenta a salariatilor.

Inregistrarea tardiva in Revisal a tipului de contract individual de munca cu nerespectarea termenului de inregistrare reglementat de H.G. nr. 905/2017 da dreptul inspectorilor de munca sa sanctioneze angajatorul.

Astfel, in registrul general de evidenta a salariatilor se inregistreaza modificarea tipului de contract individual de munca cel tarziu in ziua anterioara producerii modificarii (art. 4 alin. (2) din Hotararea Guvernului nr. 905/2017 coroborat cu art. 3 alin. (2) lit. e)).

Conform art. 8 alin. (2) lit. e) din H.G. nr. 905/2017, constituie contravenție și se sancționează cu amenda de la 5.000 lei la 8.000 lei următoarele fapte:

e) netransmiterea modificărilor aduse datelor prevazute la art. 3 alin. (2) lit. d)-h), in termenele prevazute la art. 4 alin. (2) și (3).

Intrebare 5:

Pentru situatia in care cei mai multi angajati ai unei firme lucreaza de acasa (in special in situatia de alerta/urgenta) ce tip de contract este recomandabil: cu munca la domiciliu sau cu clauza de telemunca?

1. Ce inseamna mai exact paragraful:

j) condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă din Legea nr. 81 / 2018 privind relementarea activitatii de telemunca? Se refera la furnizarea de calculatoare, laptopuri, consumabile necesare muncii pentru angajati sau la suportarea cheltuielilor: curent, incalzire, abonament Internet, etc.

Raspuns:

Art. 2 Legea nr. 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 atribuțiile specifice functiei, ocupatiei sau meseriei pe care o detine, in alt loc decat locul de munca organizat de angajator, cel puțin 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 puțin 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, următoarele:

- 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 obligatia 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.

Clauza cu privire la conditiile in care angajatorul suporta sau nu suporta cheltuielile aferente activitatii in regim de telemunca se refera la situatia reala negociata de parti, respectiv daca angajatorul pune sau nu la dispozitia salariatului:

1. Sisteme de calcul tip laptop/notebook
2. Tablete
3. Smartphone
4. Echipamente periferice de intrare și ieșire aferente bunurilor prevăzute la pct. 1-3
5. Echipamente necesare conectării la internet aferente bunurilor prevăzute la pct. 1-3
6. Licențe aferente sistemelor de operare și aplicațiilor software aferente bunurilor prevăzute la pct. 1-3 necesare pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă.

Nu intra in discutie plata abonamentului la internet decat proportional cu activitatea prestata restul fiind considerat avantaj in natura.

Diferenta intre telemunca si munca la domiciliu consta in faptul ca telemunca este forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor, in timp ce munca la domiciliu este munca realizata de salariați, la domiciliul lor, pentru rezolvarea atribuțiilor specifice funcției pe care o dețin.

Asadar, telesalariatul desfasoara activitatea nu neaparat la domiciliu dar în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator folosind tehnologia informației și comunicațiilor, pe cata vreme salariatul cu munca la domiciliu nu poate desfasura activitatea in alta parte decat la domiciliu si nu foloseste tehnologia informației și comunicațiilor.

Intrebare 6:

Avem o salariaata al carei contract individual de munca a fost suspendat pentru concediu crestere copil in perioada 31.12.2018 – 29.09.2020. In aceasta perioada a nascut al doilea copil in data de 17.07.2020. Referitor la acest aspect, va adresez urmatoarele intrebari: in Revisal se opereaza in rubrica suspendare modificarea acesteia sau inceteaza vechea suspendare si se opereaza o noua suspendare? Data de inceput a suspendarii in Revisal ramane data de cand s-a suspendat prima data contractul, adica 31.12.2018 sau trebuie sa trec o alta data si care este aceasta? Data de sfarsit a suspendarii va fi 16.05.2022 (minus 2 luni pentru concediul de 1 luna pe care trebuie sa il ia tatal pentru ambii copii)? Se elibereaza salariatei decizie de prelungire a suspendarii pe baza cererii si adeverintei de la sot de la servicii?

Raspuns:

Conform art. 9 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul si indemnizatia lunara pentru cresterea copiilor, concediul si indemnizatia lunara prevazute la art. 2 alin. (1), art. 5 si 6, precum si stimulentele de insertie prevazute la art. 7 se cuvin pentru fiecare dintre nasteri sau, dupa caz, pentru fiecare dintre situatiile prevazute la art. 8 alin. (2).

Potrivit alin. (2) al aceluiasi articol, durata de acordare a concediului prevazut la art. 2 alin. (1) se prelungeste corespunzator in cazul suprapunerii a doua sau mai multor situatii de natura a genera acest drept.

Totodata, art. 8 alin. (1) din Normele metodologice de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul si indemnizatia lunara pentru cresterea copiilor, aprobate prin H.G. nr. 52/2011, cu modificarile si completarile ulterioare, prevede ca in cazul in care persoana indreptatita, beneficiara a concediului si a indemnizatiei lunare pentru cresterea copilului sau, dupa caz, a

stimulentului de insertie, pana la implinirea de catre copil a varstei de 2 ani, respectiv 3 ani, in cazul copilului cu handicap, naste in aceasta perioada unul sau mai multi copii ori se produce o noua situatie dintre cele prevazute la art. 8 alin. (2) din ordonanta de urgenta, aceasta, la finalizarea concediului sau, dupa caz, a dreptului la stimulentul de insertie, acordat pentru copilul anterior, opteaza, pe baza unei noi cereri, pentru unul dintre drepturile prevazute la art. 2 alin. (1), respectiv art. 7 din ordonanta de urgenta. Pentru continuitatea acordarii drepturilor, cererea trebuie sa fie depusa cu 60 de zile inaintea implinirii de catre copilul anterior a varstei de 2 sau 3 ani, in cazul copilului cu handicap, sau in termen de maximum 30 de zile de la aceasta data. In cazul in care se depaseste acest termen, drepturile vor fi acordate de la data depunerii cererii.

Asadar, in situatia in care este nascut un copil inainte ca pentru copilul anterior sa se fi terminat concediul pentru cresterea copilului, beneficiara concediului si a indemnizatiei lunare pentru cresterea copilului (in speta salariata), la finalizarea concediului acordat pentru copilul anterior, poate opta, pe baza unei noi cereri, pentru concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani, precum si de o indemnizatie lunara.

In plus, mentionam ca, in prezent, daca ambii parinti indeplinesc conditiile de acordare a concediului pentru cresterea copilului atunci celalalt parinte care nu a solicitat dreptul la indemnizatie poate solicita concediul propriu de cel putin o luna din perioada totala a concediului de crestere a copilului; in caz contrar, concediul si indemnizatia pentru cresterea copilului reducandu-se cu o luna.

Asadar, in situatia suprapunerii drepturilor de concediu si indemnizatie, dreptul la concediu propriu de o luna poate fi solicitat de celalalt parinte care indeplineste conditiile de acordare la finalizarea concediului si a indemnizatiei pentru cresterea celui din urma copil, drepturile respective fiind netransferabile pentru o perioada de cel putin doua luni, cuprinsa in perioada totala a concediilor suprapuse si cumulate.

In situatia in care s-a modificat perioada de suspendare a CIM, concediul pentru cresterea copilului (CCC) se prelungeste in mod corespunzator.

Intrucat concediul crestere copil se prelungeste, apreciem ca angajatorul va putea inregistra in registrul general de evidenta a salariatilor (ReviSal) modificarea suspendarii, respectiv, modificarea datei de sfarsit a suspendarii, iar in campul Alte detalii va face mentiunile corespunzatoare cu privire la prelungirea concediului pentru cresterea copilului.

Pentru aceasta salariata va inregistra la angajator, anterior momentului incetarii suspendarii CIM pentru concediul acordat, pana cel mai tarziu la data de 28.09 2020, o cerere in acest sens, anexand la aceasta si copia certificatului de nastere al celui de-al doilea copil, iar angajatorul va opera in ReviSal prelungirea suspendarii in baza deciziei emise.

Prelungirea se poate opera in ReviSal anterior expirarii perioadei de suspendare pentru primul copil.

In concluzie, in baza cererii salariatei si a certificatului de nastere al celui de-al doilea copil, angajatorul modifica in Revisal data de sfarsit suspendare a contractului individual de munca si emite decizia de prelungire a suspendarii pe care o comunica salariatului.

Intrebare 7:

Firma nu are prevazuta in regulamentul intern ziua libera pentru evenimentul din familie – casatoria copilului. Societatea a avut o cerere de aplicare a Codului muncii, respectiv de oferire a zilelor aferente casatoriei copilului, insa firma nu ofera, justificand lipsa evenimentului din regulamentul intern. Firma este obligata sa prevada evenimentul in regulamentul intern sau nu?

Raspuns:

La art. 152 din Legea nr. 53/2003 Codul muncii, cu modificarile si completarile ulterioare, se prevede ca in cazul unor evenimente familiale deosebite, salariatii au dreptul la zile libere platite, care nu se includ in durata concediului de odihna, iar evenimentele familiale deosebite si numarul zilelor libere platite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

Pentru sectorul bugetar, acordarea acestor zile libere platite este reglementata prin Hotararea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihna si alte concedii ale salariatilor din administratia publica, din regiile autonome cu specific deosebit si din unitatile bugetare, iar acestea se acorda in cazul producerii evenimentului familial deosebit (casatorie, nasterea sau casatoria unui copil, decesul sotului sau al unei rude de pana la gradul II).

In sectorul privat zilele libere platite sunt stabilite prin contractul colectiv de munca sau prin regulamentul intern, iar modalitatea de acordare trebuie stabilita tot prin aceste documente, inclusiv daca aceste zile se pot acorda la o data ulterioara producerii evenimentului pentru care sunt destinate.

Daca partile nu au prevazut in contractul colectiv sau daca nu exista contract colectiv in regulamentul intern, aceste zile nu pot fi acordate, ele se acorda astfel cum au fost prevazute in contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern.

Sindicatul sau reprezentantii salariatilor sa solicite introducerea acestora in Regulamentul intern.

Intrebare 8:

Avem o persoana care a lucrat la noi la firma ca agent de paza si ordine pe perioada determinata de o luna, dar este si pensionar. Din data de 31.08.2020 se muta ca agent paza si ordine la alta firma, cu contract pe perioada nedeterminata (deci contractul de baza este la firma respectiva). Dorim sa-l pastram in firma in alta functie si sa-l platim in functie de cat presteaza. Cum se trece in actul aditional programul de lucru si cum se transmit in Revisal?

Raspuns:

Conform art. 35 alin. (1) din Codul muncii orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiti sau la acelasi angajator, in baza unor contracte individuale de munca, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea.

Fac exceptie de la prevederile alin. (1) situatiile in care prin lege sunt prevazute incompatibilitati pentru cumulul unor functii.

Asadar, cumulul celor doua functii poate fi realizat prin incheierea a doua contracte de munca, ambele cu timp partial sau unul cu norma intreaga si unul cu timp partial (in functie de nivelul de activitate) daca nu sunt prevazute incompatibilitati pentru cumulul acestora.

In speta, se modifica contractul de munca pentru functia de agent de paza si ordine prin act aditional. Actul aditional va modifica durata timpului de lucru, eventual salariul (daca volumul de activitate se reduce).

Modificarea contractului de munca din norma intreaga in timp partial se va putea realiza numai prin incheierea unui act aditional la contractul de munca.

Modificarea contractului de munca se transmite in Revisal **anterior producerii modificarii.**

Conform art. 41 din Codul muncii (republicat), contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul partilor. Cu titlu de exceptie, modificarea unilaterala a contractului individual de munca este posibila numai in cazurile si in conditiile prevazute de Codul muncii.

Modificarea contractului individual de munca se refera la oricare dintre urmatoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de munca;
- e) salariul;
- f) timpul de munca și timpul de odihna.

Art. 17 din Codul muncii prevede ca anterior modificării contractului individual de munca, angajatorul are obligația de a informa salariatul cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le modifice. Obligația de informare se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării actului adițional.

Alin. (5) al art. 17 din Codul muncii prevede ca orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de munca impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de munca aplicabil.

Astfel, anterior modificării unui contract individual de munca, angajatorul are obligația de a informa salariatul cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le modifice, inclusiv durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână.

Asa cum spuneam, orice modificare impune încheierea unui act adițional la contract.

Elementele esențiale ale contractului individual de munca sunt:

- a) identitatea părților;
- b) locul de munca sau, în lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupatia conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de munca pe durată determinată sau al unui contract de munca temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementează condițiile de munca ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă.

Rezultă, din dispozițiile legale citate, că modificarea elementelor contractului individual de munca, inclusiv modificarea salariului de bază, a altor elemente constitutive ale veniturilor salariale precum și durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână (art. 17 alin. (3) lit. k) și l) din Codul muncii), poate interveni numai cu acordul salariatului.

Informarea și acordul salariatului sunt obținute, așa cum aratăm mai sus, prin semnarea actului adițional de ambele părți angajat și angajator.

Asadar, pentru modificarea salariului de bază, a altor elemente constitutive ale veniturilor salariale precum și durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână se încheie act adițional

la CIM, act ce va fi înregistrat în registrul general de evidență a salariaților (Revisal) anterior producerii modificării.

Totodată, transmiterea Revisal poate fi efectuată anterior producerii modificării.

În prezent, sistemul informatic de transmitere a modificărilor în aplicația informatică existentă pe portalul Inspectiei Muncii permite transmiterea modificărilor cu producerea efectelor în viitor, ceea ce vechea aplicație informatică nu permitea.

Atentie!

Conform art. 105 alin. (1) din Codul muncii, contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3), următoarele:

- a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

Conform art. 103 din Codul muncii, salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil.

Astfel, în cazul salariaților cu timp parțial cum este cazul situației expuse nu se pot efectua ore suplimentare. Intervalul orar în care salariatul prestează activitate este obligatoriu să fie menționat în contractul individual de muncă. În caz contrar, angajatorul poate fi sancționat pentru munca la negru.

În Revisal se va menționa la repartizare timp de muncă – x ore iar la normă cu timp parțial.

Întrebare 9:

Se pot acorda zile libere plătite la cererea unor anumiți angajați (invoiri de 2-3 zile), fără ca posibilitatea și condițiile acordării acestora să fie reglementate în RI / CCM?
(din prisma principiului egalității de tratament).

Răspuns:

Invoirea, deși nu este reglementată legal este utilizată.

Astfel, în practică, în baza principiului libertății contractuale, se întâlnește invoirea salariatului de la serviciu, cu plata salariului pe perioada absentei de la locul de muncă.

Invoirea se acordă de către angajator, atunci când este de acord cu solicitarea salariatului de a lipsi temporar de la locul de muncă în vederea rezolvării unor interese personale.

Invoirea nu reprezintă o suspendare a contractului individual de muncă. În practică, invoirea se acordă, de regulă, atunci când pentru rezolvarea unor interese personale este necesară absența salariatului de la locul de muncă pentru câteva ore sau pentru o zi.

Nefiind suspendat contractul de muncă pentru invoire, nu se înregistrează în ReviSal însă se face plata salariului. Nu există invoire neplătită.

Salariatul cărui i s-a aprobat invoirea va fi plătit „invoit” pe perioada absentei de la serviciu, iar salariul va fi cel corespunzător timpului normal de lucru.

Asadar, nu există invoire fără plată. În toate cazurile, dacă angajatorul a fost de acord cu invoirea aceasta se plătește și nu afectează cu nimic salariul.

În situația în care salariatul lipsește de la serviciu cu acordul angajatorului (acord manifestat prin aprobarea cererii de invoire a salariatului în cauză de către angajator), acesta va fi plătit și pentru orele respective, beneficiind în mod corespunzător de salariu.

Prin urmare, in baza principiului libertatii contractuale, se intalneste invoirea salariatului de la serviciu, cu plata salariului pe perioada absentei de la locul de munca.

Invoirea se acorda de catre angajator, atunci cand este de acord cu solicitarea salariatului de a lipsi temporar de la locul de munca in vederea rezolvarii unor interese personale.

Salariatul caruia i s-a aprobat invoirea va fi pontat „invoit” pe perioada absentei de la serviciu, iar salariul va fi cel corespunzator timpului normal de lucru.

Invoirea nefiind reglementata legal nu aveti obligatia sa o inregistrati in RI/CCM.

Intrebare 10:

Din cauza covid programul de lucru se reduce de la 5 zile la 4 zile. In acesta situatie, cum se calculeaza perioada pentru acordare concediului medical. Ziua nelucrata, in conditiile in care nu apare nicio modificare in Revisal se poate lua in calculul celor 6 luni?

Raspuns:

Atunci cand angajatorul reduce saptamana de lucru de la 5 la 4 zile pe saptamana, in ziua redusa din saptamana, contractul individual de munca este suspendat.

Dat fiind faptul ca, concediului medical este un drept de asigurari sociale de sanatate, consideram ca acest concediu si indemnizatia aferenta vor fi acordate salariatului si in ipoteza in care contractul individual de munca este suspendat din alt temei legal.

Conform art. 3¹ din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate, pentru a beneficia de concedii si indemnizatii de asigurari sociale de sanatate, persoanele prevazute la art. 1 trebuie sa indeplineasca cumulativ urmatoarele conditii:

- a) sa indeplineasca stagiul minim de cotizare prevazut de prezenta ordonanta de urgenta;
- b) sa prezinte adeverinta de la platitorul de indemnizatii din care sa reiasa numarul de zile de concediu de incapacitate temporara de munca avute in ultimele 12 luni, cu exceptia urgentelor medico-chirurgicale sau a bolilor infectocontagioase din grupa A;

Asadar, salariatul are dreptul la concediu medical daca indeplineste conditia stagiului de cotizare si daca prezinta certificat medical eliberat cu respectarea dispozitiilor legale inclusiv pentru ziua 5 (ziua suspendata).

Conform art. 16 alin. (1) din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate, asiguratiilor a căror incapacitate temporară de muncă a survenit în timpul concediului de odihnă sau al concediului fără plată beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, concediul de odihnă sau fără plată fiind întrerupt, urmând ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

Astfel, daca concediu fara plata se intrerupe fiind o cauza de suspendare, nu vedem de ce nu se intrerupe si cauza de suspendare constand in reducerea programului de lucru.

In cosecinta, in cazul concediului medical pentru ziua suspendata salariatul va beneficia de indemnizatia aferenta dar pentru calculul celor 6 luni daca a fost suspendat contractul de munca petru reducerea saptamanii de lucru de la 5 la 4 zile, pentru o zi pe saptamana contractul individual de munca este suspendat, fiind suspendat ziua respectiva nu intra in baza de calcul a concediului medical, deoarece pentru ziua respectiva contractul de munca se suspenda si suspendarea se transmite in Revisal conform H.G. nr. 905/2017.