

Consilier Legislația muncii

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați

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 Legislația muncii**” si raspunsurile oferite de consultanti.

1. Intrebare:

Un SRL cu cod CAEN 7111 beneficiaza de facilitati in constructii. Unul dintre salariatii are CIM cu 2 ore/zi, salariu brut 1.200 lei si care nu are functia de baza la aceasta societate, lucreaza in alta parte cu 8 ore si salariu 3.000 lei.

Angajatorul doreste sa plateasca abonamentul la sala tuturor salariatilor, in limita a 33% din salariu si pana la 400 euro/an pentru fiecare salariat. Factura va fi pe numele societatii. Poate beneficia acest salariat de facilitati in constructii si abonament la sala, daca NU are functia de baza aici?

De cei 400 euro/an beneficiaza la fiecare loc de munca (800 euro pe an) sau in total din ambele locuri?

Raspuns:

Conform art. 76 alin. (4¹) din Codul fiscal:

(4¹) 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) prestatii suplimentare primite de salariatii 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;
 - (iii) contractul de inchiriere dintre angajator si terta persoana este incheiat in conditiile legii;
 - (iv) plafonul neimpozabil se acorda unuia dintre soti, in cazul in care ambii soti desfasoara activitate in aceeasi localitate, la acelasi angajator sau la angajatori diferiti, pe baza declaratiei pe propria raspundere a acestuia.

Consilier Legislatia muncii

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați

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 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;

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) sumele acordate angajatilor care desfasoara activitati in regim de telemunca pentru sustinerea cheltuielilor cu utilitatile la locul in care angajatii isi desfasoara activitatea, precum electricitate, incalzire, apa si abonamentul de date, si achizitia mobilierului si a echipamentelor de birou, in limitele stabilite de angajator prin contractul de munca sau regulamentul intern, in limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzator numarului de zile din luna in care persoana fizica desfasoara activitate in regim de telemunca. Sumele sunt acordate fara necesitatea de prezentare a documentelor justificative.

h) contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilitatilor sportive in vederea practicarii sportului si educatiei fizice cu scop de intretinere, profilactic sau terapeutic oferite de furnizori ale caror activitati sunt incadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, precum si contravaloarea abonamentelor, oferite de acelasi furnizor care actioneaza in nume propriu sau in calitate de intermediar, ce includ atat servicii medicale, cat si dreptul de a utiliza facilitatile sportive, in vederea practicarii sportului si educatiei fizice cu scop de intretinere, profilactic sau terapeutic, suportate de angajator pentru angajatii proprii, in limita echivalentului in lei a 400 euro anual pentru fiecare persoana.

Aceasta este singura reglementare fiscala referitoare la tratamentul fiscal al abonamentelor pentru utilizarea facilitatilor sportive suportate de angajator.

Dupa cum puteti observa, nu se mentioneaza in textul legal conditia ca angajatorul sa suporte abonamentul pentru utilizarea facilitatilor sportive doar la functia de baza. De asemenea, nu se reglementeaza ca plafonul de 400 Euro se stabileste pe toti angajatorii, dar textul se refera la persoana de unde se poate trage concluzia ca plafonul este pe persoana si nu pe angajator.

Trebuie insa sa tinem cont de faptul ca nu exista norme metodologice privind aplicarea acestui articol.

O conduita prudenta ar implica sa solicitati salariatului o declaratie pe proprie raspundere din care sa rezulte ca nu mai beneficiaza de abonament suportat de alt angajator pentru utilizarea facilitatilor sportive in anul respectiv.

Consilier Legislația muncii

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați

2. Intrebare:

Referitor la Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, publicata în Monitorul Oficial nr. 1238/22.12.2022 care a intrat în vigoare la data de 25 decembrie 2022, nu înțeleg care sunt exact obligațiile pentru societățile care au mai mult de 10 salariați.

Raspuns:

Conform prevederilor Legii nr. 367/2022, angajatorul care are cel puțin 10 angajați/lucrători, are obligația negocierii unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

Initiatorul negocierii colective, care poate fi atât angajatorul, cât și sindicatul sau reprezentanții salariaților, poate face acest demers cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.

Partile pot stabili clauze care se renegociază periodic. Dacă angajatorul refuză să participe la o astfel de renegociere ori dacă partile nu ajung la un acord se poate declanșa un conflict colectiv de muncă. De observat că în acest caz conflictul colectiv se poate declanșa chiar dacă este în vigoare un contract colectiv.

De exemplu: La nivel de unitate s-a încheiat un contract colectiv de muncă pentru perioada ianuarie 2023 – decembrie 2025, cu precizarea renegocierii clauzei privind salariul minim în ianuarie 2024. Dacă în ianuarie 2024 angajatorul refuză renegocierea clauzei privind salariul minim, se va putea declanșa un conflict colectiv de muncă, deși contractul colectiv este încă în vigoare.

Durata negocierii este de maximum 45 de zile (față de 60 de zile, cât prevedea legea anterioară). Durata maximă poate fi depășită doar prin acordul părților.

Etapele negocierii colective sunt următoarele:

a) Declansarea procedurilor de negociere. Oricare dintre parti poate avea acesta initiativa.

Se încheie proces-verbal de alegere a reprezentanților salariaților dacă nu există sindicat reprezentativ.

b) Convocarea partilor. În termen de 5 zile calendaristice de la data declansării procedurilor de negociere, angajatorul sau organizația patronală are obligația să convoace toate partile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

Dacă nu se poate face dovada invitării tuturor părților îndreptățite să participe la negocieri, un eventual contract colectiv încheiat ca rezultat al negocierii nu se va putea înregistra, deci nu va produce efecte.

Angajatorul trebuie să transmită în scris tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective, cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acestora.

Se încheie convocator în vederea negocierii unui CCM.

În cazul contractului colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, federațiile sindicale îndreptățite să participe la negocieri vor notifica părțile patronale îndreptățite să participe la negocieri lista cu unitățile în care au membri, în vederea invitării angajatorilor din acele unități care nu fac parte din federațiile patronale îndreptățite să negocieze colectiv. Anunțul trebuie să cuprindă data, ora și locul stabilite pentru începerea negocierilor.

c) Acceptarea invitației. Partile îndreptățite să participe la negociere vor confirma în scris primirea invitației, precum și acceptarea sau refuzul participării la negociere, indiferent de partea care a inițiat negocierea. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitație la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.

În acest caz se va încheia un proces-verbal în care se arată că salariații nu s-au prezentat și nu sunt

Consilier Legislația muncii

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați

interesati sa negocieze un contract colectiv.

d) Prima reuniune. La prima reuniune a partilor se stabilesc informatiile publice si cu caracter confidential pe care angajatorul sau organizatia patronala le va pune la dispozitia partii sindicale si/sau a reprezentantilor angajatilor/lucratorilor si data pana la care urmeaza a indeplini aceasta obligatie. Regimul informatiilor confidentiale puse la dispozitie de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006, publicata in Monitorul Oficial nr. 1006 din 18 decembrie 2006 cu modificarile si completarile ulterioare. Informatiile pe care angajatorul le va pune la dispozitia partii sindicale si/sau a reprezentantilor angajatilor/lucratorilor, trebuie sa permita o analiza a situatiei economico-financiare si vor cuprinde cel putin date referitoare la:

- situatia economico-financiara a unitatii la zi, precum si perspectiva de evolutie a acesteia pe urmatoarea perioada contractuala;
- situatia, structura si evolutia estimata a ocuparii fortei de munca, precum si eventualele masuri preconizate pe urmatoarea perioada contractuala;
- masurile propuse privind organizarea muncii, programului si a timpului de lucru pe urmatoarea perioada contractuala;
- masurile propuse privind protectia drepturilor angajatilor/lucratorilor in caz de transfer al unitatii sau a unei parti a acesteia;
- masuri propuse de angajator privind promovarea imbunatatirii securitatii si sanatatii in munca a angajatilor/lucratorilor pe urmatoarea perioada contractuala.

Comunicarea acestor informatii poate fi riscanta pentru patron sub doua aspecte:

- pe de o parte, aceste informatii ar putea fi divulgate concurentei, prejudiciind astfel afacerea angajatorului. Este recomandabila, de fiecare data, incheierea de contracte de confidentialitate cu fiecare dintre salariatii prezenti la negociere;
- pe de alta parte, discutiile care se poarta pot conduce la furnizarea de catre reprezentantii angajatorului a unor informatii cu privire la care nu exista initial intentia de divulgare. De aceea, prealabil negocierii, trebuie stabilit foarte precis mandatul reprezentantilor patronatului (de exemplu al directorului unitatii), care sunt informatiile care se pot divulga si care sunt informatiile care nu pot fi, sub nici un cuvânt furnizate celeilalte parti.

e) Procesul verbal. Partile vor consemna in procesul-verbal al primei reuniuni urmatoarele:

- componenta nominala a echipelor de negociere pentru fiecare parte, in baza unei imputerniciri scrise;
- nominalizarea persoanelor mandatate sa semneze contractul colectiv de munca;
- durata maxima a negocierilor convenita de parti;
- locul si calendarul reuniunilor;
- in cazul sindicatului/organizatiei sindicale, existenta dovezii reprezentativitatii;
- in cazul in care nu exista organizatii sindicale, dovada alegerii reprezentantilor angajatilor/lucratorilor;
- existenta dovezii convocarii tuturor partilor indreptatite sa participe la negociere;
- pentru negocierile la nivel de unitate existenta dovezii personalitatii juridice a sindicatelor;
- alte detalii privind negocierea.

Data primei sedinte de negociere reprezinta data certa la care se considera ca negocierile au fost declansate.

f) Sedintele ulterioare. La fiecare sedinta de negociere se incheie procese-verbale semnate de reprezentantii mandatati ai partilor, in care se consemneaza continutul negocierilor.

g) Finalizarea negocierii

Consilier Legislația muncii

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați

Negocierea colectiva se poate finaliza cu:

- Un succes, daca partile s-au inteles. Se incheie in acest caz un contract colectiv de munca;
- Un esec, daca partile nu s-au inseles. In acest caz, se poate declansa un conflict colectiv de munca. Nu exista obligatia incheierii unui contract colectiv de munca ci numai obligatia negocierii.

3. Intrebare:

Angajatorul e obligat sa plateasca unui angajat ochelarii si care sunt documentele ce un angajat trebuie sa le aduca in vederea decontarii acestei cheltuieli? Trebuie sa faca dovada legaturii de cauzalitate intre deficientul de vedere si activitatea pe care o desfasoara? sau e suficient ca lucreaza 100% doar la monitor?

Raspuns:

Aspecte referitoare la decontarea ochelarilor de catre angajator se regasesc reglementate prin Hotararea Guvernului nr. 1.028/2006 privind cerintele minime de securitate si sanatate in munca referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare.

Astfel, la art. 12 – 16 din acest act normativ se prevede:

- Art. 12: Lucratorii trebuie sa beneficieze de un examen corespunzator al ochilor si al vederii, efectuat de o persoana care are competenta necesara:
 - inainte de inceperea activitatii la ecranul de vizualizare, prin examenul medical la angajare;
 - ulterior, la intervale regulate;
 - ori de cate ori apar tulburari de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare.
- Art. 13: Lucratorii beneficiaza de un examen oftalmologic, daca rezultatele examenului prevazut la art. 12 arata ca acesta este necesar.
- Art. 14: Daca rezultatele examenului prevazut la art. 12 sau ale examenului la care face referire art. 13 arata ca este necesar si daca nu se pot utiliza dispozitive normale de corectie, lucratorilor trebuie sa li se furnizeze dispozitive de corectie speciale, care sa corespunda activitatii respective.
- Art. 15: Masurile luate potrivit art. 12-14 nu trebuie sa implice in nici un caz costuri financiare pentru lucratori.
- Art. 16: Protectia ochilor si a vederii lucratorilor poate fi asigurata din punctul de vedere al costurilor in cadrul sistemului national de sanatate, in conformitate cu legislatia in vigoare.

Pe aceeași temă, a apărut o Decizie a Curții Europene de Justiție, la sesizarea unei instanțe de judecată din România: Trimitere preliminară – Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Directiva 90/270/CEE – Articolul 9 alineatul (3) – Lucrul la monitor – Protecția ochilor și a vederii lucrătorilor – Aparată de corecție speciale – Ochelari – Achiziționare de către lucrător – Modalități de suportare a cheltuielilor de către angajator” - Cauza C392/21.

Prin această decizie Curtea Europeană de Justiție (CEJ) a dat o interpretare noțiunii de „dispozitive de corecție speciale” care se regăsește în HG nr. 1028/2006 și în Directiva 90/270/CEE.

Interpretarea CEJ este în sensul că „aparatele de corecție speciale”, prevăzute de această dispoziție, includ ochelarii de vedere care vizează în mod specific corectarea și prevenirea dificultăților vizuale care au legătura cu o activitate ce implică un echipament cu monitor.

Având în vedere aceste prevederi legale, precum și Decizia CEJ, decontarea de către angajator a ochelarilor de vedere ar putea avea loc în următoarele condiții:

- dacă activitatea salariatului implică echipamente cu monitor;

Consilier Legislatia muncii

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați

- daca in activitatea ce implica un echipament cu monitor nu pot fi folosite aparate de protectie normale;
- daca la examenul medical efectuat de medicul de medicina muncii sau la medicul oftalmolog la care salariatul este trimis de medicul de medicina muncii se stabileste ca salariatul necesita ochelari de vedere pentru a preveni sau corecta dificultatile vizuale in raport cu activitatea care implica un echipament cu monitor;
- daca prevenirea sau corectarea dificultatilor vizuale sa nu poate fi realizata prin purtarea aparatelor de protectie normale.

Prin urmare decisiva este opinia medicala a medicului de medicina muncii, iar documentele pe baza