

1. Concediu crestere copil

Intrebare:

Avem o salariata in concediu de crestere copil pana la varsta de 2 ani, respectiv are contractul individual de munca suspendata pana la data de 09 noiembrie 2019. Exact in aceeasi perioada, inceputul lunii noiembrie 2019, urmeaza sa nasca cel de-al doilea copil. Cum trebuie procedat in acest caz? Este suficienta decizia de prelungire a suspendarii contractului de munca pentru inca 2 ani? Se suprapun cele 2 suspendari? In Revisal se inchide prima suspendare si se continua cu a doua? Decizia va fi emisa in baza certificatului de nastere si a cererii formulate de salariata.

Raspuns:

Ce de-al doilea copil urmeaza sa se nasca in perioada in care salariata beneficiaza de concediul pentru cresterea copilului acordat la nasterea primului copil.

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 aceluiesi 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 Ordonantei de urgenta a Guvernului 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 stimulentele 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 stimulentele 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 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

sfârșit a suspendării, iar în câmpul Alte detalii va face mențiunile corespunzătoare cu privire la prelungirea concediului de creștere copil.

Pentru această salariață va înregistra la angajator, anterior momentului încetării suspendării CIM pentru concediul acordat, până cel mai târziu la data de 8 noiembrie 2019, o cerere în acest sens, anexând la aceasta și copia certificatului de naștere al celui de-al doilea copil, iar angajatorul va opera în Revisal prelungirea suspendării în baza deciziei emise.

Prelungirea se poate opera în Revisal anterior expirării perioadei de suspendare pentru primul copil.

2. Prelungire suspendare CIM pentru concediul de creștere copil

Întrebare:

Avem o salariață în concediul de creștere copil până la vârsta de 2 ani, respectiv are contractul individual de muncă suspendat până la data de 09 noiembrie 2019. Exact în aceeași perioadă, începutul lunii noiembrie 2019, urmează să nască cel de-al doilea copil. Cum trebuie procedat în acest caz? Este suficientă decizia de prelungire a suspendării contractului de muncă pentru încă 2 ani? Se suprapun cele 2 suspendări? În Revisal se închide prima suspendare și se continuă cu a doua? Decizia va fi emisă în baza certificatului de naștere și a cererii formulate de salariață.

Răspuns:

Ce de-al doilea copil urmează să se nască în perioada în care salariața beneficiază de concediul pentru creșterea copilului acordat la nașterea primului copil.

Conform art. 9 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, concediul și indemnizația lunară prevăzute la art. 2 alin. (1), art. 5 și 6, precum și stimulentele de inserție prevăzute la art. 7 se cuvin pentru fiecare dintre nașteri sau, după caz, pentru fiecare dintre situațiile prevăzute la art. 8 alin. (2).

Potrivit alin. (2) al aceluiași articol, durata de acordare a concediului prevăzut la art. 2 alin. (1) se prelungeste corespunzător în cazul suprapunerii a două sau mai multor situații de natură a genera acest drept.

Totodată, art. 8 alin. (1) din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin H.G. 52/2011, cu modificările și completările ulterioare, prevede că în cazul în care persoana îndreptățită, beneficiara a concediului și a indemnizației lunare pentru creșterea copilului sau, după caz, a stimulentei de inserție, până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, naște în această perioadă unul sau mai mulți copii ori se produce o nouă situație dintre cele prevăzute la art. 8 alin. (2) din ordonanța de urgență, aceasta, la finalizarea concediului sau, după caz, a dreptului la stimulentele de inserție, acordat pentru copilul anterior, optează, pe baza unei noi cereri, pentru unul dintre drepturile prevăzute la art. 2 alin. (1), respectiv art. 7 din ordonanța de urgență. Pentru continuitatea acordării drepturilor, cererea trebuie să fie depusă cu 60 de zile înainte de împlinirea de către copilul anterior a vârstei de 2 sau 3 ani, în cazul copilului cu handicap, sau în termen de maximum 30 de zile de la această dată. În cazul în care se depășește 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 salariaata), 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 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 concediu crestere copil. Pentru aceasta salariaata va inregistra la angajator, anterior momentului incetarii suspendarii CIM pentru concediul acordat, pana cel mai tarziu la data de 8 noiembrie 2019, 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.

3. Determinarea salariului brut. Aplicarea facilitatilor din constructii

Intrebare:

O societate cu cod CAEN 7111 (sectorul constructii), urmeaza sa incheie un CIM cu timp partial de 4 ore pentru care s-a negociat un salariu net de 2.000 lei. Daca il calculez fara a tine cont de O.U.G. nr. 114, obtin un salariu brut lunar de 3.409 lei. Cum insa societatea indeplineste conditiile de aplicare a scutirilor conform O.U.G. 114, la acest brut ar rezulta un salariu mai mare. Puteti sa imi spuneti care este brutul pentru acest salariu net (2.000 lei)?

Raspuns:

Trebuie precizat faptul ca pentru salariatii angajati cu fractie din norma intreaga de munca, angajatorul care desfasoara activitati in sectorul constructii are obligatia sa aplice prevederile art. 71 din O.U.G. nr. 114/2018 si sa stabileasca salariul minim brut ca fractie din cel de 3.000 lei. Majorarea salariului minim brut la nivelul de 3.000 lei se aplica, pentru anul 2019, exclusiv domeniilor de activitate prevazute la art. 66 pct. 1 din O.U.G. 114/2018, asadar in functie de codul CAEN al angajatorului si nu in functie de codul COR al functiei ocupate de salariat. Prin urmare, o societate care are in obiectul de activitate unul din codurile CAEN enumerate de art. 60 pct. 5 din Codul fiscal, va considera drept salariu minim brut nivelul de 3.000 lei. In cazul analizat, intrucat societatea are in obiectul de activitate codul CAEN 7111, angajatorul aplica prevederile art. 71 din O.U.G. 114/2018, urmand ca salariul brut pentru salariatul cu timp partial de 4 ore sa fie stabilit prin raportare la salariul brut corespunzator normei intregi de munca ce trebuie sa fie de cel putin 3.000 lei.

Din calculele prezentate, intr-adevar, pentru un salariu brut de 3.409 lei, castigul salariatului este 2.000 lei daca nu sunt indeplinite conditiile pentru acordarea facilitatilor (de exemplu conditia referitoare la cifra de afaceri). Asadar, CAS si CASS se vor calcula aplicand cotele de 25%, si respectiv 10%, fiind datorat si impozitul pe salarii de 10%, daca nu sunt indeplinite conditiile prevazute de art. 60 pct. 5 din [Codul fiscal](#).

Precizăm ca una dintre acestea este ca veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3) din Codul fiscal să fie cuprinse între 3.000 și 30.000 lei lunar inclusiv și să fie realizate în baza contractului individual de muncă.

Astfel, dacă sunt îndeplinite toate condițiile prevăzute la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal, salariului brut de 3.409 lei îi corespunde un câștig de 2.685 lei, întrucât cota CAS scade la 21,25% (CAS = 724 lei) și nu sunt datorate CASS și impozit pe salarii. Prin urmare, este normal ca în situația în care sunt îndeplinite condițiile prevăzute la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal, la același venit brut realizat să îi corespundă un câștig salarial („salariu net”) mai mare.

Totodată, aplicarea facilităților prevăzute de O.U.G. 114/2018 presupune și plata unui venit brut de cel puțin 3.000 lei care corespunde unui câștig salarial de 2.362 lei („salariu net”), angajatorul neputându-i plăti salariului un salariu mai mic.

În concluzie, îndeplinirea condițiilor de acordare a facilităților prevăzute de O.U.G. 114/2018 presupune, pe lângă respectarea codului CAEN din sectorul construcțiilor și realizarea plafonului cifrei de afaceri, și realizarea de către salariat a unui venit brut lunar din salarii și asimilate salariilor cuprins între 3.000 și 30.000 lei lunar inclusiv. Aceasta conduce, în situația unui venit brut de 3.000 lei la stabilirea unui „salariu net” mai mare de 2.000 lei.

4. Angajare menajera cetățean al unui stat membru NON UE. Condiții

Întrebare:

O persoană fizică română poate angaja cu contract individual de muncă menajera cetățean străin cu drept de muncă în România? Care sunt condițiile și pașii de realizat?

Răspuns:

În cazul în care menajera este cetățean al unui stat NON UE este necesar ca persoana fizică să obțină aviz de angajare dacă aceasta nu se încadrează în situațiile de excepție de la obligativitatea obținerii avizului de angajare.

Astfel, avizul de angajare nu este necesar, conform art. 3 alin. (2) din O.G. nr. 25/2014, pentru:

- a) străinii al căror acces liber pe piața muncii din România este stabilit prin tratate încheiate de România cu alte state;
- b) străinii care urmează să desfășoare activități didactice, științifice sau alte categorii de activități specifice cu caracter temporar în instituții de profil acreditate ori autorizate provizoriu din România, în baza unor acorduri bilaterale sau ca titulari ai unui drept de sedere temporară pentru desfășurarea de activități de cercetare științifică, și personalul cu calificare specială, în baza ordinului ministrului educației naționale, precum și străinii care desfășoară activități artistice în instituții de cultură din România, în baza ordinului ministrului culturii;
- c) străinii care urmează să desfășoare pe teritoriul României activități temporare solicitate de ministere ori de alte organe ale administrației publice centrale sau locale ori de autorități administrative autonome;
- d) străinii care sunt numiți la conducerea unei filiale, reprezentante sau sucursale de pe teritoriul României a unei companii care are sediul în străinătate, în conformitate cu actele prevăzute de legislația română care fac dovadă în acest sens;

- e) strainii titulari ai dreptului de sedere pe termen lung pe teritoriul Romaniei;
- f) strainii titulari ai dreptului de sedere temporara pentru reintregirea familiei in calitate de membri de familie ai unui cetatean roman;
- g) Strainii titulari ai dreptului de sedere temporara pentru studii;
- h) strainii titulari ai dreptului de sedere temporara acordat potrivit prevederilor art. 130 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 194/2002, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;
- i) strainii, posesori ai unui permis de sedere temporara valabil, acordat in scopul reintregirii familiei, care au beneficiat anterior de un drept de sedere pe teritoriul Romaniei in calitate de membri de familie ai unui cetatean roman si care se afla in una dintre situatiile prevazute la art. 64 alin. (2) din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 194/2002, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;
- j) strainii care au dobandit o forma de protectie in Romania;
- k) solicitantii de azil de la data la care au dreptul de a primi acces la piata fortei de munca potrivit Legii nr. 122/2006 privind azilul in Romania, cu modificarile si completarile ulterioare, daca se mai afla in procedura de determinare a unei forme de protectie;
- l) strainii tolerati, pe perioada cat li s-a acordat tolerarea ramanerii pe teritoriul Romaniei.
- m) strainii titulari ai dreptului de sedere temporara in scop de munca, incadrati in munca pe teritoriul Romaniei cu contract individual de munca cu norma intreaga, pentru incadrarea in munca la un alt angajator, cu contract individual de munca cu timp partial;

Astfel, viitorul angajator trebuie sa verifice daca menajera pe care doreste sa o angajeze se incadreaza intr-una dintre exceptiile de mai sus si, daca se incadreaza, o poate angaja fara a fi necesar avizul de angajare.

Angajatorul persoana fizica are obligatia sa se inregistreze fiscal in termen de 30 de zile de la data dobandirii calitatii de angajator (de la incheierea contractului individual de munca) prin completarea si depunerea formularului 020 „Declaratie de inregistrare fiscala/Declaratie de mentiuni pentru persoane fizice romane”.

Persoana ce urmeaza sa fie angajata trebuie sa obtina numar de identificare fiscala daca nu detine cod numeric personal romanesc (acest CNP se obtine prin certificatul de inregistrare fiscala). NIF-ul este necesar angajatorului pentru a-l declara in declaratia 112. In situatia in care salariatul nu detin CNP romanesc, NIF –ul se obtine prin completarea si depunerea formularului (030) „Declaratie de inregistrare fiscala/Declaratie de mentiuni pentru persoane fizice straine”.

5. Munca in zile de sarbatoare legala, repaus saptamanal si munca suplimentara

Intrebare:

Un salariat care a lucrat, in plus fata de programul obisnuit de lucru, 3 sambete si in ziua de 25 Decembrie, salariatul avand program de 8 ore de luni pana vineri inclusiv. Conform CCM si CIM, in societatea noastra se platesc spor de sambata si duminica, spor de ore suplimentare, precum si spor de ore sarbatoare legala. Este corect daca platim 32 ore suplimentare efectuate, 8 ore de sarbatoare legala si inca 24 spor de sambata si duminica? Dar in cazul salariatilor care lucreaza in ture: orele lucrate in zilele de sarbatoare legala se scad din numarul total de ore suplimentare rezultate ca diferenta intre norma lunara si orele lucrate efectiv? Exemplu: un salariat efectueaza in luna Decembrie un numar de 184 de ore efectiv lucrate fata de norma de

Raspuns:

Munca în ture nu constituie o excepție de la prevederile legale stabilite de Codul muncii, cu privire la munca suplimentară, repausul săptămânal, perioada de repaus obligatorie după ziua de muncă de 12 ore, munca în zilele de sărbătoare legală.

În ceea ce privește munca prestată în zilele de sărbătoare legală, regula stabilită prin art. 139 alin. (1) din Codul muncii, republicat, este că în zilele de sărbătoare legală nu se lucrează.

Excepțiile de la regula sunt prevăzute în art. 140 și 141 din același act normativ.

Astfel, nu se acordă zile libere în zilele de sărbătoare legală în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă din cauza caracterului procesului de producție sau specificului activității. Salariaților care lucrează în unitățile sanitare și în cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, precum și la locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile (art. 142 alin. (1) din Codul muncii).

În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru (art. 142 alin. (2) din Codul muncii).

În cazul în care nu se acordă zi liberă în ziua de sărbătoare legală întrucât activitatea nu a putut fi întreruptă din cauza caracterului procesului de producție sau specificului activității, salariaților trebuie să li se asigure compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile (ore libere platite). În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă timp liber, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală de salariul corespunzător și un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Repausul săptămânal este reglementat separat de munca în zilele de sărbătoare legală. Astfel, repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regula sâmbătă și duminică (art. 137 alin. (1) – (3) din Codul muncii republicat).

În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern, situație în care salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă, însă întotdeauna repausul săptămânal se acordă în natură.

Nu există posibilitatea ca salariații care au lucrat în ziua de sâmbătă sau duminică să fie numai remunerați, ci să beneficieze săptămânal de două zile libere.

Asadar, regula este că salariații beneficiază săptămânal (adică de luni până duminică) de două zile libere.

Prin urmare, indiferent de organizarea timpului de lucru, un salariat beneficiază săptămânal de repaus iar pentru munca în zilele de sărbătoare legală dacă nu li se asigură compensarea cu timp liber

corespunzator in urmatoarele 30 de zile (ore libere platite) va beneficia de un spor la salariu, pentru munca prestata in zilele de sarbatoare legala, ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de baza corespunzator muncii prestate in programul normal de lucru.

Munca suplimentara este munca prestata de luni pana vineri peste programul normal de lucru si este reglementata separat de munca in zilele de sarbatoare legala si de munca in zilele de repaus saptamanal.

Conform art 122 alin. (1) din Codul muncii, munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia iar conform art. 123 alin. (1) daca in acest termen nu este posibila compensarea, in luna urmatoare, munca suplimentara va fi platita salariatului prin adaugarea unui spor la salariu corespunzator duratei acesteia. Potrivit art. 123 alin. (2) sporul pentru munca suplimentara, acordat in aceste conditii, se stabileste prin negociere, in cadrul contractului colectiv de munca sau, dupa caz, al contractului individual de munca, si nu poate fi mai mic de 75% din salariul de baza.

Pentru perioadele in care angajatorul compenseaza munca suplimentara prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia, in pontaj se vor evidentia aceste libere, putand nota de exemplu cu litera „C” orele compensate, iar, la sfarsit, cand se face calculul total pentru respectiva luna se aduna si orele din zilele notate cu C”. Pe baza pontajului lunar se va realiza statul de plata. In statul de plata orele compensate se cuprind in orele lucrate si pot fi evidentiatae intr-o rubrica distincta.

Astfel, in pontajul zilei in care salariatul lucreaza 3 ore si 5 ore le compenseaza se va inregistra 3 + 5C.

Astfel, munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia iar din pontaj trebuie sa reiasa activitatea prestata si activitatea compensata.

Regula este ca, munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia. Doar in situatia in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila in acest termen in luna urmatoare, munca suplimentara va fi platita salariatului prin adaugarea unui spor la salariu corespunzator duratei acesteia.

Asadar, in situatia in care nu se acorda timp liber pentru munca suplimentara se va plati sporul agreat de companie pentru orele suplimentare.

De exemplu, orele suplimentare efectuate de catre angajat in luna decembrie trebuie compensate cu ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice (ianuarie – februarie). Salariatul va beneficia in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea muncii suplimentare de acelasi numar de ore libere ca cel al orelor suplimentare prestate, beneficiind de salariul corespunzator pentru orele prestate peste programul normal de lucru. Daca salariatul nu a beneficiat de ore libere platite (in perioada ianuarie – februarie), salariatul va beneficia in luna decembrie de:

- salariul corespunzator pentru orele lucrate (pe baza tarifului orar din luna efectuării orelor suplimentare - septembrie) si

- un spor pentru munca suplimentara stabilit prin negociere, in cadrul contractului colectiv de munca sau, dupa caz, al contractului individual de munca, spor ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de baza.

În consecință, pentru luna decembrie salariatul va beneficia:

1. spor pentru munca în zilele de repaus săptămânal (24 de ore) dar și de zilele de repaus săptămânal în natură (cele 3 zile de sâmbătă);
2. spor pentru munca în zi de sărbătoare legală (25 decembrie) sau ziua liberă în termen de 30 de zile.
3. așa cum am arătat munca suplimentară este munca prestată peste programul normal de lucru în intervalul de luni până vineri. 152 de ore lucrând în ziua de 25 Decembrie 12 ore; este corect dacă plătim 12 ore sărbătoare legală și 20 de ore suplimentare?

6. Obligații noi pentru asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați

Întrebare:

Ce obligații noi au angajatorii referitor la egalitatea de șanse între femei și bărbați?

Răspuns:

Angajatorii au obligații noi pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă, precum și pentru prevenirea, combaterea și eliminarea discriminărilor bazate pe criteriul de sex. În acest sens, este obligatorie introducerea explicită, în regulamentele interne, a faptului că este interzisă discriminarea bazată pe criteriul de sex, iar informarea continuă a angajaților despre drepturile pe care le au privind egalitatea de șanse și de tratament în relațiile de muncă trebuie efectuată prin toate mijloacele de comunicare posibile.

Guvernul a aprobat, prin Hotărârea nr. 262/2019, normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare. H.G. nr. 262/2019 a fost publicată în Monitorul Oficial al României nr. 333 din 2 mai 2019.

Potrivit acestui act normativ, angajatorii trebuie să aplice măsuri de prevenire și acțiune în vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex prin elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă, care să vizeze eliminarea toleranței la hartuirea la locul de muncă și măsuri antihartuire. Salariații trebuie să fie informați despre procedura de depunere a unei plângeri de hartuire sexuală sau comportament inadecvat la locul de muncă și despre modul de soluționare a acestora.

De asemenea, angajatorii trebuie să aplice măsuri de prevenire și acțiune inclusiv prin promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare, care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line.

În scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private, cu un număr de peste 50 de angajați, au posibilitatea:

- a. de a identifica un angajat cărui să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. În acest caz, angajatorul va avea în

vedere necesitatea identificării unor oportunități de pregătire profesională, cu încadrare în limita bugetului existent și aprobat pentru cheltuielile cu această destinație.

- b. de a opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse, cu încadrare în limita bugetului existent și aprobat pentru cheltuieli salariale anuale. În acest caz, la momentul previzionării bugetului pentru anul următor, angajatorul poate include bugetul necesar pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse.
- c. de a analiza conformitatea planurilor de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați cu strategiile specifice existente și aprobate la nivelul entității, cu sprijinul și îndrumarea persoanelor prevăzute la lit. a) și b). Planurile de acțiune pot avea atât o abordare anuală, cât și multianuală, în funcție de strategiile specifice existente și aprobate la nivelul fiecărui angajator.

Atribuțiile pentru persoanele desemnate cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sau, după caz, pentru experții/tehnicienii în domeniul egalității de șanse pot fi realizate prin utilizarea următoarelor mijloace:

- a. comunicare și colaborare cu alți specialiști din cadrul departamentelor de specialitate ale entității în care își desfășoară activitatea;
- b. culegere și analizare a datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul entității în care își desfășoară activitatea;
- c. elaborare a unor rapoarte, studii, analize și/sau prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul specific de activitate;
- d. cooperare, colaborare și realizare a schimbului de informații, după caz, cu autoritățile centrale și locale, cu instituțiile de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;
- e. asigurare a informării de specialitate pentru conducerea entității în care își desfășoară activitatea în legătură cu respectarea legislației în domeniu;
- f. participare efectivă la diferite faze privind programarea, identificarea, formularea, finanțarea, implementarea și evaluarea în cadrul proiectelor/programelor inițiate de către entitatea în care își desfășoară activitatea din perspectiva includerii și monitorizării aspectelor referitoare la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

Planurile de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați prevăzute în Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se elaborează de către persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sau, după caz, de expertul/tehnicianul în egalitatea de șanse, cu consultarea departamentului de resurse umane, și se supun avizării organizațiilor sindicale, în cazul în care acestea sunt constituite la nivelul entității, iar, ulterior, se înaintează spre aprobare conducerii.

Aceste planuri de acțiune cuprind următoarele măsuri active din perspectiva realizării egalității de tratament între femei și bărbați privind:

- a. promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex;
- b. prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă;
- c. procedura internă de recrutare și selectare a noilor angajați;
- d. procedura internă privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de decizie, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private;
- e. politica de salarizare și nivelurile de salarizare efective aferente funcțiilor de management și de execuție existente, cu măsuri menite să asigure egalitatea de gen și eliminarea disparităților

- salariale între femei și bărbați, precum și condiții echitabile la pensionarea femeilor și bărbaților;
- f. formarea continuă și dezvoltarea carierei;
 - g. diferite măsuri care să vizeze o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie, care pot include dispoziții privind: concediul de maternitate, concediul de creștere și îngrijire a copilului, concediu paternal, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale, concediul de acomodare pentru familiile care adoptă copii, modalitățile speciale de organizare a timpului de lucru cum ar fi: organizarea timpului de lucru cu timp parțial, împartirea locurilor de muncă, telemunca, programul de lucru flexibil și modalitățile de sprijin pentru îngrijirea copiilor;
 - h. organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă;
 - i. dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hartuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri;
 - j. asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă.

Obligațiile angajatorilor

În scopul prevenirii, combaterii și eliminării oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex și asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, angajatorii au următoarele obligații:

- a. în cuprinsul regulamentelor interne ale unităților trebuie să introducă, în mod explicit, faptul că este interzisă discriminarea bazată pe criteriul de sex și să asigure informarea și luarea la cunoștință a prevederilor acestora de către toți angajații;
- b. în vederea informării permanente a angajaților asupra drepturilor pe care aceștia le au privind respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă, angajatorii asigură informarea continuă a tuturor angajaților asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă prin toate mijloacele de comunicare posibile, cum ar fi: ședințe, reuniuni, comunicate, mesaje transmise prin e-mail sau postate pe rețelele de intranet, conturi ale entităților deschise în diferite rețele de socializare, sms, inclusiv prin afișare în locuri vizibile prin intermediul unor panouri clasice sau electronice situate în interiorul/exteriorul clădirii;
- c. în vederea informării autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați imediat după ce angajatorii au fost sesizați, aceștia elaborează o procedură internă care cuprinde circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Informarea imediată a autorităților publice abilitate se realizează cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

Măsuri de prevenire și acțiune privind combaterea și eliminarea discriminării bazate pe criteriul de sex.

În vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, angajatorii trebuie să aplice următoarele măsuri de prevenire și acțiune:

- a. elaborarea unei politici interne clare in domeniul relatiilor de munca care sa vizeze eliminarea tolerantei la hartuirea la locul de munca si masuri antihartuire;
- b. realizarea unor proiecte, programe de instruire, actiuni, campanii de informare, educare si constientizare a angajatilor in scopul asigurarii unei intelegeri comune, asupra politicii interne privind hartuirea la locul de munca si a cunoasterii modalitatilor de raportare a unei astfel de situatii;
- c. asigurarea unor sesiuni de informare si formare specializata in domeniul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati pentru conducerea institutiei si celelalte posturi de conducere;
- d. promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc si buna colaborare care sa genereze un comportament profesional in orice moment, inclusiv in cadrul intalnirilor organizate in afara sediului si in afara orelor de serviciu, precum si in mediul on-line;
- e. informarea angajatilor privind procedura de depunere a unei plangeri de hartuire sexuala/comportament inadecvat la locul de munca si cu privire la modul de solutionare a sesizarilor/reclamatiiilor formulate de catre persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

In vederea realizarii unei politici interne clare in domeniul relatiilor de munca, care sa vizeze eliminarea tolerantei la hartuirea la locul de munca si masuri antihartuire, conducerea institutiei va colabora cu departamentele de specialitate din cadrul compartimentelor de resurse umane, economic, juridic, cu angajatul cu atributii in domeniul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati sau, dupa caz, cu expertul/tehnicianul in egalitate de sanse, precum si cu reprezentantii organizatiilor sindicale, in cazul in care acestea sunt constituite la nivelul entitatii.

7. Prelungirea contractului cu maximum 3 ani peste varsta standard de pensionare

Intrebare:

Avand in vedere prevederile Legii nr. 93/2019, salariatului care iese la pensie cu reducerea varstei standard de pensionare i se poate prelungi contractul de munca? Daca, da, atunci care este procedura exacta? La data la care aduce decizia de pensionare contractul de munca inceteaza de drept, operam incetarea in Revisal cu art 56 lit. c) dupa care intocmim un nou contract pe perioada determinata, ce va fi prelungit in fiecare an timp de 36 luni? Sau salariatul depune cerere de continuare a activitatii si in cazul acesta nu ii incetam contractul, mergem mai departe in baza aceluasi contract in baza cererii salariatului, iar dupa 36 de luni incetam contractul.

Raspuns:

Intr-adevar, nu numai salariata ci si salariatul poate opta pentru continuarea activitatii pentru inca trei ani dupa data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare.

Astfel, conform art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 93/2019 publicata in Monitorul Oficial nr. 354 din 8 mai 2019, contractual individual de munca inceteaza de drept la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter exceptional, pentru salariata care opteaza in scris pentru continuarea executarii contractului individual de munca, in termen de 30 de zile calendaristice

anterior implinirii conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la varsta de 65 de ani.

Conform art. 56 alin. (4) din Codul muncii, pe baza cererii formulate cu 30 de zile inainte de data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare si cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi mentinut in aceeași functie maximum 3 ani peste varsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de munca.

Asadar, salariatul poate fi mentinut in aceeași functie pentru maximum 3 ani peste varsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de munca daca solicita continuarea activitatii cu 30 de zile inainte de data incetarii de drept a contractului. Ori continuarea executarii contractului individual de munca inseamna ca acesta inceteaza si se incheie un alt contract in aceleasi conditii cu cel incetat de drept.

Este imposibila inregistrarea prelungirii unui contract incheiat pe durata nedeterminata, ceea ce duce la incetarea de drept a contractului la data indeplinirii conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare si incheierea unui alt contract pe durata determinata.

La expirarea celor 3 ani contractul inceteaza de drept iar salariatul mai poate lucra in unitate numai daca incheie cu angajatorul un nou contract.