

pe  
gaura  
cheii

# MINISTERUL MUNCII

an 2 / nr. 11 / iunie 2016



## Editorial

### Munca nedeclarată și posibilitatea de sancționare a acesteia

O problemă interesantă a poposit pe masa instanțelor judecătorești; ea privește **munca nedeclarată și posibilitatea de sancționare a acesteia**. După cum știm, fapta angajatorului de a primi la



Raluca Dumitriu  
prof. univ. dr.

muncă persoane fără încheierea unui contract de muncă se sancționează cu amendă, fiind considerată contravenție. Ba chiar, dacă mai mult de 5 persoane sunt identificate ca lucrând fără forme legale, fapta angajatorului poate constitui chiar infracțiune. Problema care s-a ridicat a vizat situația în care inspectorul de muncă, la un control de rutină, a identificat un număr de lucrători care **lucrau, deși se aflau în concediu fără plată**. Se poate considera că fapta acestui angajator întrunește elementele contravenției prevăzute la art. 260 lit. e) din Codul muncii?

La nivelul Uniunii Europene, munca nedeclarată este definită ca fiind „orice activitate remunerată, care este legală în ceea ce privește natura ei, dar nu este declarată autorităților publice, luând în calcul diferențele sistemelor de reglementare din statele membre”. Legislația română este concordantă cu optica europeană, sub acest aspect.

Dar textul art. 260 lit. e) din Codul muncii sancționează contravențional „primirea la muncă ... fără încheierea unui contract de muncă”, de unde s-ar putea deduce că, odată ce contractul respectiv există, sancțiunea nu mai este aplicabilă, **chiar dacă acest contract ar fi suspendat**. De vreme ce un contract de muncă, valabil încheiat, este în ființă, indiferent de contextul prestării muncii – aceasta nu mai poate fi considerată „la negru”.

Și totuși.

Din perspectiva caracterului declarat sau nedeclarat al muncii, persoana care prestează activitate pe parcursul concediului fără plată se află în exact aceeași poziție cu cea a unei persoane care prestează activitate fără să fi avut deloc contract încheiat cu beneficiarul muncii. Mai mult, se poate considera aplicabil în acest caz și art. 250 lit. f) din Codul muncii, anume sancțiunea contravențională a persoanei care prestează munca în aceste circumstanțe (pe parcursul perioadei în care are un contract de muncă suspendat).

«Munca nedeclarată»

## CUPRINS

- **Modificarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor** 2
- **Timpul de muncă și proiectul de modificare a Codului muncii în ceea ce privește timpul normal de muncă** 4
- **Concediul pentru creșterea copilului** 8
- **Suspendarea contractului de muncă din inițiativa angajatorului** 11
- **Decizia de sancționare care nu cuprinde termenul și instanța la care poate fi contestată** 12

Această lucrare poate fi vizualizată și online

RENTROP & STRATON PRO

www.rspro.ro



## ⚡ Informații practice de la minister

# Modificarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor

**P**rin Legea nr. 66/2016 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, au fost aduse o serie de modificări ale programului de acordare a concediului și indemnizația pentru creșterea copiilor.

**Cele mai importante modificări aduse cadrului legal existent sunt următoarele:**

- perioada de eligibilitate, din punctul de vedere al veniturilor obținute, stabilită la 12 luni în ultimii 2 ani înainte de nașterea copilului;
- revenirea la o singură variantă de concediu – până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap;
- eliminarea legăturii cuantumului indemnizației/stimulentului de inserție cu indicatorul social de referință (ISR) al cărui quantum era o sumă fixă, care nu a fost modificată în ultimii ani;
- limita minimă a indemnizației de concediu crește la 85% din salariul minim brut pe țară garantat în plată, respectiv 1.063 lei (1.250 lei salariul minim în prezent) față de 600 lei, cât era anterior apariției ordonanței de urgență;
- eliminarea limitei maxime a indemnizației de concediu, aceasta urmând să fie calculată la 85% din veniturile nete realizate;
- stabilirea stimulentului de inserție la 50% din indemnizația minimă de concediu, respectiv de la 500 lei la 532 lei;
- prelungirea acordării stimulentului de inserție cu încă un an, în cazul celor care se întorc la activitatea profesională cu cel puțin 60 zile înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 2, respectiv 3 ani;
- eliminarea condiției de plată a impozitelor și taxelor locale pentru menținerea dreptului la indemnizația pentru creșterea copilului;
- majorarea cuantumului indemnizației acordate persoanei care are în întreținere un copil cu handicap și care solicită acordarea concediului pentru creșterea copilului cu vârsta cuprinsă între 3 ani și 7 ani, de la 450 lei la 1.063 lei, sumă care reprezintă limita minimă a indemnizației pentru creșterea copilului;

- introducerea unei noi indemnizații care se acordă persoanelor active pe piața muncii care au copii cu handicap în întreținere și care solicită program de lucru redus. Noua indemnizație se stabilește la 50% din indemnizația minimă, respectiv 532 lei;
- majorarea indirectă cu aproximativ 5% a cuantumulor sprijinului acordat persoanelor care au întreținere copii cu handicap sau persoanelor cu handicap care au copii în întreținere ca urmare a raportării acestui sprijin la indemnizația minimă.

O altă prevedere importantă este cea legată de reglementarea situației părinților aflați în plata indemnizației sau a stimulentului de inserție, aceștia urmând a beneficia atât de posibilitatea revenirii în concediul pentru creșterea copiilor, cât și de majorarea cuantumului indemnizației.

Ca urmare a acestei modificări a ordonanței de urgență, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice a elaborat un proiect de hotărâre a Guvernului pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 52/2011.

În continuare prezentăm principalele aspecte prevăzute în acest proiect de modificare a Normelor metodologice.

Astfel, un prim aspect este cel legat de modificarea perioadei de referință în care părintele obține venituri, perioadă luată în considerare pentru acordarea concediului și a indemnizației lunare pentru creșterea copilului.

Prin urmare, concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului se acordă persoanelor îndreptățite, dacă persoanele îndreptățite au realizat venituri supuse impozitului pe venit, potrivit Codului fiscal, timp de 12 luni în ultimi doi ani anterior datei nașterii copilului sau, după caz, anterior datei la care s-a realizat încredințarea în vederea adopției, s-a încuviințat adopția ori s-a instituit plasamentul sau tutela.

Ca mod de calcul al celor 12 luni, în proiect se precizează că în vederea stabilirii dreptului la concediu și indemnizație lunară pentru creșterea copilului, cele 12 luni din ultimii doi ani anteriori se constituie din lunile calendaristice succesive în care persoana îndreptățită a realizat

venituri, iar cele 12 luni se calculează începând cu luna nașterii copilului.

Drepturile reprezentând indemnizațiile de concediu acordă pe bază de cerere, însoțită în mod obligatoriu de copia actului de identitate al solicitantului și a certificatului de naștere al copilului pentru care se solicită dreptul ori, după caz, de livretul de familie, certificate pentru conformitate cu originalul la depunerea acestora, și, după caz, de actele doveditoare privind calitatea solicitantului și relația acestuia cu copilul/copiii pentru care solicită dreptul.

Concediul pentru creșterea copilului se acordă pe bază de cerere aprobată de către angajatorul la care își desfășoară activitatea persoana îndreptățită. În situația persoanelor îndreptățite care realizează venituri din activități independente, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură și care nu lucrează în baza unui contract individual de muncă, concediul reprezintă întreruperea/suspendarea activității pe perioada de până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap.

În cazul persoanelor care realizează concomitent venituri supuse impozitului din mai multe surse, concediul și indemnizația pentru creșterea copilului se acordă pe baza documentelor doveditoare privind suspendarea a cel puțin uneia dintre activități, cu respectarea prevederilor art. 16 alin. (3) lit. c) din O.U.G. nr. 111/2010, adică în situația în care persoana realizează, în decursul unui an calendaristic, venituri supuse impozitului, prin desfășurarea efectivă a unei activități în perioada de concediu, al căror nivel nu depășește de trei ori cuantumul minim al indemnizației.

Totodată se prevede și faptul că persoanele care frecventează cursurile preuniversitare, universitare, postuniversitare de masterat și de doctorat beneficiază de indemnizație pentru creșterea copilului indiferent dacă întrerup sau nu frecventarea cursurilor pe perioada de până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 sau 7 ani, în cazul copilului cu handicap.

Un alt aspect tratat în proiectul de modificare al Normelor metodologice este cel referitor la situația, întâlnită în practică, în care persoana îndreptățită, beneficiară a concediului și a indemnizației lunare pentru creșterea copilului sau, după caz, a stimulentului 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.

În asemenea cazuri se procedează după cum urmează:

- dacă cele 12 luni în care părintele trebuie să realizeze a venituri supuse impozitului de venit sunt acoperite în totalitate de perioada de concediu și indemnizația lunară pentru creșterea copilului, acordarea acestora se prelungește corespunzător până la încheierea duratei de acordare pentru cel din urmă copilului. Pe această perioadă se acordă o singură indemnizație, la aceeași valoare cu indemnizația primită anterior nașterii celui din urmă copil, precum și majorarea prevăzută la art. 9

alin. (4) din O.U.G. nr. 111/2010 (*cuantumul indemnizației lunare se majorează cu 85% din cuantumul salariului minim brut pe țară garantat în plată, pentru fiecare dintre copii, începând cu cel de-al doilea*);

- dacă cele 12 luni sunt constituite și din perioade în care persoana a realizat venituri profesionale supuse impozitului pe venit, atunci indemnizația lunară pentru creșterea copilului se va calcula pe baza veniturilor realizate pe această perioadă. Dacă din calcul rezultă un cuantum al indemnizației lunare pentru creșterea copilului mai mic decât cuantumul indemnizației primit anterior nașterii celui din urmă copil, atunci se acordă indemnizația lunară pentru creșterea copilului primită pentru copilul anterior.

Proiectul de modificare a Normelor metodologice face referire și la situația în care unul sau mai mulți dintre copiii rezultați din sarcini multiple, este încadrat într-un grad de handicap. În acest caz, concediul și indemnizația se acordă până la împlinirea de către copil/copii a vârstei de 3 ani, astfel:

- în cazul în care există deja stabilit un drept de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea copilului, prin prelungirea perioadei de acordare dacă cererea de prelungire este depusă înainte de încetarea dreptului anterior;
- în cazul în care încadrarea în handicap se realizează după împlinirea de către copil/copii a vârstei de 2 ani și pentru acesta/aceștia a fost acordat anterior concediul și indemnizația pentru creșterea copilului, prin acordarea unui nou drept de la data încadrării în grad de handicap, dacă cererea este depusă în termen de 60 zile de la această dată;
- prin acordarea unui nou drept de la data depunerii cererii în cazul în care au fost depășite termenele menționate mai sus.

În ceea ce privește acordarea stimulentului de inserție și această măsură este adaptată la singura variantă de concediu – până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap reintrodusă prin modificarea O.U.G. nr. 111/2010.

Astfel, stimulentul de inserție se acordă lunar până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap persoanelor îndreptățite dacă acestea realizează venituri supuse impozitului. Dacă persoana îndreptățită realizează venituri supuse impozitului cu cel puțin 60 de zile înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, stimulentul de inserție se acordă până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv 4 ani, în cazul copilului cu handicap.

În proiectul de modificare a Normelor metodologice sunt descriși și pașii, sunt prevăzute și termenele în care trebuie făcute demersurile de obținere a beneficiilor prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010.

Un alt aspect, deosebit de important pentru persoanele care se află în prezent în concediul pentru îngrijirea copilului, este cel referitor la modul în care acestea pot beneficia de noile prevederi legale, atât în ceea ce privește durata concediului, cât și în ceea ce privește cuantumul indemnizației.

Astfel, pentru aceste persoane, prelungirea, respectiv reluarea concediului și plata indemnizației lunare pentru creșterea copilului, se face pe bază de cerere și acte doveditoare privind suspendarea realizării de venituri supuse impozitului, care se depune la agenția pentru plăți și inspecție socială județeană, respectiv a municipiului București, denumite în continuare agenții teritoriale, care au plătit dreptul.

Pentru persoanele care se află în concediul pentru creșterea copilului până la vârsta de 1 an și plata indemnizației lunare aferente, pentru prelungirea acordării drepturilor, se depune cerere cu cel puțin 30 de zile înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 1 an, dar nu mai devreme de 1 iulie 2016.

Pentru persoanele care, la data intrării în vigoare a modificării O.U.G. nr. 111/2010 prin Legea nr. 66/2016, se află în plata stimulentei de inserție sau în concediul fără plată prevăzut de art. 6 din O.U.G. nr. 111/2010, reluarea drepturilor de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului se face începând cu drepturile lunii iulie 2016, dacă cererea se depune până la data de 1 august 2016 inclusiv.

Dacă cererea este depusă după data de 1 iulie, respectiv 1 august 2016, menționate mai sus, plata indemnizației pentru creșterea copilului se face începând cu data depunerii cererii, pentru perioada rămasă până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.

Cuantumul indemnizației care se acordă în cazurile prezentate mai sus se calculează conform noii reglemen-

tări, eliminându-se plafonul maxim de 3.400 lei. De asemenea, indemnizația nu poate fi mai mică de limita minimă stabilită prin modificarea O.U.G. nr. 111/2010, respectiv 85% din salariul minim brut pe țară garantat în plată (în prezent 1.063 lei, având în vedere faptul că din luna mai a.c., salariul de bază minim brut pe economie este de 1.250 lei).

În ceea ce privește acordarea stimulentei de inserție, în cazul persoanelor aflate în concediu pentru creșterea copilului până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap potrivit prevederilor O.U.G. nr. 111/2010 la data de intrare în vigoare a Legii nr. 66/2016, acordarea stimulentei de inserție se face până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv 4 ani în cazul copilului cu handicap.

În cazul persoanelor care, la data intrării în vigoare a Legii nr. 66/2016, aveau stabilit dreptul la stimulente de inserție potrivit prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 până la împlinirea vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, acordarea stimulentei de inserție până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv 4 ani în cazul copilului cu handicap, se face din oficiu, dacă nu se înregistrează o cerere de reluare a concediului de creștere a copilului până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani.

Acestea sunt principalele prevederi ale proiectului de modificare a Normelor metodologice de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 111/2010, proiect ce trebuie aprobat cât mai curând de Guvern, pentru a se putea pune în aplicare reglementările introduse prin Legea nr. 66/2016.

■ **Silvia Dumitrea**  
Consilier juridic



## ⚡ Sfatul specialiștilor

# Timpul de muncă și proiectul de modificare a Codului muncii în ceea ce privește timpul normal de muncă

**M**ulți angajatori își pun mai multe probleme atunci când organizează timpul de muncă al salariaților cum ar fi: care este durata timpului normal de lucru; care sunt condițiile în care se poate stabili un program inegal de lucru; care este durata maximă de muncă într-o singură zi; când și cât este obligat angajatorul să acorde timp liber salariatului; ce înseamnă munca suplimentară și cum se acordă ea.

Aceste probleme și multe altele legate de programul de lucru încercăm să le clarificăm în continuare.

## Timpul normal de muncă

Art. 111 din Codul muncii stabilește că „*timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare*”.

Totodată, art. 112 din Codul muncii prevede că: „*pentru salariații angajați cu normă întregă durata normală a*

*timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.”*

Prin urmare, în prezent, regula prevăzută de lege în ceea ce privește timpul normal de lucru pentru salariații cu normă întreagă este de 8 ore/zi și de 40 de ore pe săptămână.

Nu în ultimul rând menționăm că există în dezbaterea Senatului României un proiect de modificare a Codului muncii care are ca obiect modificarea acestor prevederi. Astfel, textul art. 112 conform acestui proiect este: *„Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi de luni până joi, iar vineri este de 6 ore și de 38 de ore pe săptămână, fără afectarea salarizării aflate în plată”.*

Inițiatorii proiectului de modificare a Codului muncii în sensul arătat mai sus susțin că scopul principal al acestei modificări este acela *„de a sprijini salariații în lupta lor cu stresul inerent de zi cu zi, prin consolidarea programului de relaxare săptămânal, dar nu în detrimentul productivității muncii”.*

Deși declară că interesul principal în promovarea acestui proiect sunt salariații, argumentele expuse în continuare vizează în special creșterea productivității muncii prin acest proiect de modificare a Codului muncii.

Astfel, tot în expunerea de motive regăsim faptul că, conform unei statistici Eurostat, numărul de ore săptămânale lucrate efectiv este de: Olanda – 31,5; Norvegia - 34,5; Danemarca – 35,5; Marea Britanie – 35,5; Suedia - 36; Germania - 37; România - 41,1; Polonia - 41,8; Letonia 41,9; Grecia – 42,3; Cehia – 42,8. Se poate observa că în România numărul de ore lucrate efectiv este mare, însă productivitatea muncii în România este la cel mai scăzut nivel din Europa.

Inițiatorii proiectului susțin în continuare faptul că diminuarea numărului orelor de muncă prestate săptămânal ar putea genera un dublu beneficiu, atât pentru angajator, cât și pentru angajat. În anul 2014, în Suedia a fost implementat, la nivelul orașului Göteborg, un proiect de reducere a programului zilnic în sectorul bugetar care s-a dovedit a avea un real succes. Succesul a constat în îmbunătățirea calității vieții salariaților și creșterea productivității.

## Repartizarea timpului de muncă, repausul și pauza de masă

Regula generală de repartizare a timpului de muncă este reglementată de art. 113 alin. (1) Codul muncii.

Astfel, repartizarea normală a timpului de muncă săptămânal se face în mod egal, 8 ore/zi, 40 ore/săptămână (art. 113 alin. (1): *„Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.”*).

Alin. (2) al aceluiași articol prevede că în funcție de specificul unității angajatoare se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 ore/săptămână (art. 113 alin. (2): *„În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână”*).

Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal va fi stabilit prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în cazul lipsei acestuia, prin regulamentul intern (art. 116 alin. (1): *„Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.”*).

Repartizarea inegală a timpului de muncă poate funcționa doar dacă a fost expres prevăzută și în contractul individual de muncă (art. 116 alin. (2): *„Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.”*).

Proiectul de modificare a Codului muncii cuprinde și o propunere de modificare a acestui articol astfel:

*„Art. 113 alin. (1): Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este de 8 ore pe zi de luni până joi și de 6 ore vineri, cu două zile de repaus săptămânal.*

*(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o altă variantă de repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 38 de ore pe săptămână”.*

De asemenea, proiectul de modificare a Codului muncii cuprinde și o propunere de modificare a art. 116 alin. (1), însă modificarea vizează numai numărul maxim de ore ce pot fi lucrate într-o săptămână.

*„Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 38 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate, va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.”*

Astfel, repartizarea inegală a timpului de lucru se face cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână (numărul total al orelor lucrate în intervalul unei săptămâni (luni-duminică) să nu depășească 40 de ore) și cu respectarea prevederilor privind repausul săptămânal (art. 137 din Codul muncii).

Așadar, repartizarea inegală a timpului de muncă poate funcționa doar dacă a fost expres prevăzută și în contractul individual de muncă (art. 116 alin. (2) Codul muncii).

Aceste aspecte rămân valabile și în cazul în care propunerea de modificare a Codului muncii va fi adoptată și va intra în vigoare în forma în care a fost propusă. Singurul aspect care se modifică este durata normală a timpului de muncă de la 40 de ore pe săptămână la 38 de ore pe săptămână.

La stabilirea inegală a timpului de lucru angajatorul va avea în vedere faptul că prin contractele colective de muncă, prin contractul individual de muncă sau prin acte normative se poate stabili, pentru anumite sectoare de activitate, o durată zilnică a timpului de muncă mai mare sau mai mică de 8 ore/zi (art. 115 alin. (1) din Codul muncii: *„Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.”*).

Art. 115 alin. (2) din Codul muncii stabilește totuși regula ca în cazul în care durata timpului de muncă este de 12 ore, ea să fie urmată obligatoriu de o perioadă de repaus de 24 de ore (art. 115 alin. (2): „Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.”).

Durata zilnică a timpului de muncă se poate stabili și individualizat, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor privind durata normală a timpului de lucru (art. 112 din Codul muncii) și privind durata maximă legală a timpului de muncă (art. 114 din Codul muncii).

În conformitate cu prevederile art. 114 alin. (1), durata maximă legală a timpului de muncă este 48 de ore pe săptămână inclusiv orele suplimentare (art. 114 alin. (1): „Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.”). Pentru anumite cazuri mai particulare sunt prevăzute câteva excepții de la această din urmă regulă în următoarele alineate ale art. 114 din Codul muncii.

De reținut este și faptul că, în cazul în care durata timpului de lucru într-o zi depășește 6 ore, angajatorul este obligat să acorde pauză de masă și alte pauze (art. 134 alin. (1) din Codul muncii). Modul în care sunt acordate aceste pauze, respectiv intervalul orar, numărul acestora se stabilește prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern (art. 134 alin. (1): „În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.”).

În ceea ce privește pauza de masă ca și alte pauze care sunt stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern, nu sunt incluse în durata zilnică normală a timpului de muncă potrivit art. 134 alin. (3) din Codul muncii. Cu alte cuvinte, durata timpului de muncă se va prelungi cu durata pauzelor. Cu toate acestea, se pot stabili prevederi contrare acestei reguli prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern, respectiv se poate stabili prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern ca pauzele să fie incluse în timpul de muncă (art. 134 alin. (3): „Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.”).

Art. 135 alin. (1) din Codul muncii prevede că între două zile de muncă angajatorul trebuie să acorde salariaților un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore (art. 135 alin. (1): „Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.”). De la această regulă este reglementată o singură excepție în cazul muncii în schimburi, când acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi (art. 135 alin. (2) din Codul muncii: „Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.”).

Menționăm, totodată, că proiectul de modificare a Codului muncii mai sus amintit nu propune modificarea

acestui act normativ în ceea ce privește repausul între zilele de muncă, pauza de masă sau durata maximă legală a timpului de muncă, inclusiv orele suplimentare.

## Repausul săptămânal

Potrivit art. 137 alin. (1) din Codul muncii, republicat, repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbătă și duminică (art. 137 alin. 1: „Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbătă și duminică.”).

Așadar, indiferent de modalitatea de organizare a timpului de lucru, salariații au dreptul la acordarea în natură a repausului săptămânal în două zile consecutive din cadrul săptămânii.

În două situații, prevăzute de art. 137 alin. (2) din Codul muncii, repausul săptămânal se poate acorda în alte zile decât sâmbătă și duminică:

a) în cazul în care ar prejudicia interesul public;

b) în cazul în care ar prejudicia desfășurarea normală a activității.

În aceste situații, repausul săptămânal poate fi acordat în alte zile consecutive decât sâmbătă și duminică dacă sunt precizate în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern, în conformitate cu dispozițiile art. 137 alin. (2) din Codul muncii (art. 137 alin. (2): „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.”). În cazul în care angajatorul nu poate acorda repausul săptămânal în zilele de sâmbătă și duminică atunci, în conformitate cu dispozițiile art. 137 alin. (3) din Codul muncii, salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă (art. 137 alin. (3): „În situația prevăzută la alin. (2), salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.”).

Astfel, dacă salariații lucrează în zilele de sâmbătă și duminică, pe lângă sporul pentru nerespectarea repausului săptămânal în zilele de sâmbătă și duminică, salariații beneficiază de zilele de repaus săptămânal în natură.

Așadar, repausul săptămânal se acordă întotdeauna în natură, de regulă sâmbătă și duminică, iar dacă acordarea în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul se poate acorda 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.

Cu privire la cuantumul sporului, menționăm că legiuitorul a stabilit numai obligația de a acorda un spor pentru situația în care repausul săptămânal se acordă în alte zile decât sâmbătă și duminică, lăsând părților libertate deplină în stabilirea cuantumului și a condițiilor acordării acestuia prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

## Munca suplimentară

Potrivit art. 120 alin. (1) din Codul muncii, munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară (art. 120 alin. (1): „Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată muncă suplimentară.”).

Așa cum am arătat, potrivit art. 112 alin. (1) din Codul muncii, pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Conform acestor dispoziții legale, munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal de 40 de ore pe săptămână este considerată muncă suplimentară.

Prin urmare, dacă salariatul prestează activitate peste 40 de ore pe săptămână, ceea ce trece de 40 de ore pe săptămână reprezintă muncă suplimentară.

Pentru determinarea orelor suplimentare vor fi determinate orele lucrate de salariat în fiecare săptămână, iar ceea ce trece de 40 de ore pe săptămână reprezintă muncă suplimentară.

În ceea ce privește dispozițiile proiectului de modificare a Codului muncii prezentat va fi considerată muncă suplimentară, ceea ce trece de 38 de ore pe săptămână.

În conformitate cu prevederile art. 120 alin. (2) din Codul muncii, munca suplimentară poate fi efectuată numai cu acordul salariaților și nu poate depăși durata maximă legală a timpului de muncă de 48 ore pe săptămână inclusiv ore suplimentare, prevăzută de art. 114 alin. (1) din Codul muncii.

Art. 120 alin. (2): „Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident”.

Potrivit art. 122 alin. (1) și alin. (2) din Codul muncii, munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. În aceste condiții, salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

Art. 122 alin. (1): „Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.”

Art. 122 alin. (2): „În aceste condiții, salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.”

Art. 123 stabilește că, în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

Sporul pentru munca suplimentară se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Art. 123 alin. (1): „În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de

art. 122 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.”

Art. 123 alin. (2): „Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.”

Așadar, orele suplimentare efectuate de către angajat vor fi plătite corespunzător și se vor compensa cu ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice.

Spre exemplu, dacă salariatul a prestat 7 ore suplimentare se vor compensa cu 7 ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice.

În situația în care nu este posibilă compensarea prin ore libere plătite, salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru cele 7 ore lucrate și de un spor pentru munca suplimentară stabilit prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, spor ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază. De reținut este faptul că angajatorul nu are posibilitatea de a alege între a acorda zile libere plătite și acordarea sporului pentru munca suplimentară, acordarea de zile libere plătite este obligatorie și numai dacă acordarea acestora nu este posibilă din motive obiective, atunci se va acorda sporul de ore suplimentare.

În ceea ce privește munca suplimentară, mai menționăm faptul că în cazul des întâlnit în practică în care salariatul efectuează ore suplimentare de bunăvoie, fără ca angajatorul să fi solicitat în mod expres acest fapt, constituie ore suplimentare în înțelesul Codului muncii și toate prevederile legale privind această instituție juridică sunt aplicabile întrucât, potrivit art. 38 din Codul muncii, salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și orice tranzacție tacită sau expresă prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 38 din Codul muncii: „Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.”

Așadar, angajatorul nu se poate prevala de faptul că nu a solicitat salariatului efectuarea orelor suplimentare mai ales dacă volumul de muncă pe care trebuie să îl presteze salariatul depășește durata normală a timpul de lucru și dacă salariatul a folosit resursele angajatorului (exemplu: a folosit biroul, laptopul etc.) pentru a presta munca suplimentară, întrucât aceasta ar echivala cu o tranzacție tacită prin care salariatul a renunțat la unul dintre drepturile sale prevăzute de Codul muncii. Prin urmare, în aceste cazuri, angajatorul poate fi ținut răspunzător și obligat, după caz, la plata orelor suplimentare și a compensării cu ore libere plătite sau la plata sporului de muncă suplimentară. Consecințele pot fi chiar mai grave pentru angajator dacă salariatul a efectuat ore suplimentare cu depășirea duratei maxime legale a timpului de muncă de 48 de ore pe săptămână, inclusiv ore suplimentare.

■ Oana Brănescu  
Consilier juridic



## Sfatul specialiștilor

# Concediul pentru creșterea copilului

Începând cu data de 01 iulie 2016, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor se va modifica ca urmare a intrării în vigoare a Legii nr. 66/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 304 din 20.04.2016, astfel:

## I. Durata concediului pentru creșterea copilului

Persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.

Prin urmare, nu se mai condiționează acordarea indemnizației pentru creșterea copiilor de realizarea veniturilor supuse impozitului într-o perioadă limitată strict la 12 luni anterioare nașterii, ci lărgeste intervalul de timp în care salariatul poate să realizeze veniturile supuse impozitării la 2 ani, perioadă în care salariatul trebuie să realizeze venituri supuse impozitării timp de 12 luni. Drept urmare, vor beneficia de drepturile conferite de O.U.G. nr. 111/2010 și salariatii care nu realizează venituri supuse impozitării în ultimele 12 luni anterioare nașterii, dar au realizat astfel de venituri în ultimii 24 de luni.

Perioada de 12 luni poate fi continuă sau poate să fie compusă din perioade mai scurte, dar care împreună totalizează 12 luni.

În calculul celor 12 luni se includ și fracțiunile de lună în care s-au realizat venituri supuse impozitului, precum și cele în care solicitantii s-au aflat în situațiile asimilate, considerate lună întreagă.

Prin fracțiune de lună se înțelege efectuarea a cel puțin jumătate din zilele lucrătoare din acea lună în care persoana îndreptățită a realizat venituri supuse impozitului ori s-a aflat în una sau mai multe dintre situațiile asimilate.

Prin excepție, se acceptă ca de cel mult 3 ori fracțiunea de lună să fie constituită dintr-un număr mai mic de zile lucrătoare.

O altă modificare importantă a O.U.G. nr. 111/2010 vizează durata concediului acordat pentru creșterea copilului. Dacă, anterior modificării O.U.G. nr. 111/2010, persoana îndreptățită avea posibilitatea de a opta între concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an sau concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, începând cu data de 01.07.2016, o astfel de opțiune este exclusă.

După intrarea în vigoare a modificărilor, solicitantul poate beneficia de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, perioadă în care părintele va beneficia și de o indemnizație lunară. Drept urmare, se elimină și obligația beneficiarului de a opta pentru unul dintre cele două tipuri de concedii.

## II. Stagiul de cotizare

Veniturile supuse impozitului avute în vedere la stabilirea cuantumului indemnizației de creștere a copilului se pot constitui integral sau cumulat din:

### a) Venituri din salarii

Veniturile din salarii reprezintă toate veniturile în bani și/sau în natură obținute de o persoană fizică rezidentă ori nerezidentă ce desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acordă.

### b) Venituri asimilate salariilor

#### În această categorie se încadrează:

- remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și drepturile convenite managerilor, în baza contractului de management prevăzut de lege;
- sumele primite de membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit, după caz, precum și sumele primite pentru participarea în consilii, comisii, comitete și altele asemenea;
- indemnizațiile de deplasare acordate pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil de 2,5 ori nivelul legal;
- remunerația administratorilor societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum și sumele primite de reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație;
- sume reprezentând salarii/solde, diferențe de salarii/solde, dobânzi acordate în legătură cu acestea, precum și actualizarea lor cu indicii de inflație, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii;
- indemnizațiile lunare plătite conform legii de angajatori pe perioada de neconcurență, stabilite conform contractului individual de muncă;



- remunerația brută primită pentru activitatea prestată de zilieri, potrivit legii.

#### c) Veniturile din activități independente

##### În această categorie se încadrează:

- veniturile din activități de producție, comerț, prestări de servicii;
- veniturile din profesii liberale, respectiv veniturile obținute din prestarea de servicii cu caracter profesional, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective;
- veniturile din drepturi de proprietate intelectuală: venituri din drepturi de autor și drepturi conexe dreptului de autor, brevete de invenție, desene și modele și altele asemenea.

#### d) Veniturile din activități agricole cuprind veniturile obținute individual sau într-o formă de asociere, fără personalitate juridică, din:

- cultivarea produselor agricole vegetale;
- exploatarea plantațiilor viticole, pomicole, arbuștilor fructiferi și altele asemenea;
- creșterea și exploatarea animalelor, inclusiv din valorificarea produselor de origine animală, în stare naturală.

#### e) Veniturile din silvicultură și piscicultură reprezintă veniturile obținute din recoltarea și valorificarea produselor specifice fondului forestier național, respectiv a produselor lemnoase și nelemnoase, precum și cele obținute din exploatarea amenajărilor piscicole.

### III. Perioade asimilate

Chiar dacă nu s-au realizat aceste tipuri de venituri, anumite perioade prevăzute de lege vor constitui stagiul de cotizare pentru acordarea concediului și indemnizației pentru creșterea copiilor dacă au fost realizate timp de 12 luni în ultimele 24 de luni anterioare nașterii copilului.

Aceste perioade sunt perioadele în care persoanele îndreptățite:

- au beneficiat de indemnizație de șomaj, stabilită conform legii, sau au realizat perioade de stagiul de cotizare în sistemul public de pensii, în condițiile prevăzute de actele normative cu caracter special care reglementează concedierile colective;
- s-au aflat în evidența agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă, respectiv a municipiului București, în vederea acordării indemnizației de șomaj;
- au beneficiat de concedii și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările ulterioare sau în baza Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată;
- au beneficiat de pensie de invaliditate;
- s-au aflat în șomaj tehnic;
- au beneficiat de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea copilului;

- au beneficiat de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea sau, după caz, îngrijirea copilului cu handicap;
- au beneficiat de concediu fără plată pentru creșterea copilului;
- se află în perioada de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată și începerea unui alt contract de muncă pe durată determinată;
- și-au însoțit soțul/soția trimis/trimisă în misiune permanentă în străinătate;
- au efectuat sau efectuează serviciul militar pe bază de voluntariat, au fost concentrați, mobilizați sau în prizoneriat;
- frecventează, fără întrerupere, cursurile de zi ale învățământului preuniversitar, inclusiv în cadrul programului „A doua șansă”, sau, după caz, universitar la nivelul studiilor universitare de licență ori de master, precum și ale învățământului postuniversitar la nivel de masterat, organizate potrivit legii, în țară sau în străinătate, într-un domeniu recunoscut de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, cu excepția situației de întrerupere a cursurilor din motive medicale;
- au calitatea de doctorand, în condițiile prevăzute de Legea educației naționale;
- se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ preuniversitar și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ preuniversitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecvență fără întrerupere;
- se află în perioada cuprinsă între absolvirea cursurilor de zi ale învățământului preuniversitar, organizat potrivit legii, și începerea învățământului universitar, cursuri de zi, în același an calendaristic;
- se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, la nivelul studiilor universitare de licență sau de master, precum și ale învățământului postuniversitar la nivel de masterat, cursuri de zi, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ universitar la nivelul studiilor universitare de licență sau de master, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecvență fără întrerupere;
- se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, cursuri de zi, cu sau fără examen de licență sau de diplomă, și începerea, în același an calendaristic, a învățământului postuniversitar la nivelul studiilor universitare de masterat, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecvență fără întrerupere.

### IV. Cuantumul indemnizației pentru creșterea copilului

Începând cu data de 01.07.2016, cuantumul indemnizației de concediu pentru creșterea copilului nu mai este plafonat în funcție de valoarea Indicatorului Social de Referință (ISR). Începând cu această data, cuantumul indemnizației pentru creșterea copilului se stabilește la 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, și nu poate fi mai

mic de 85% din cuantumul salariului minim brut pe țară garantat în plată. Astfel, indemnizația pentru creșterea copilului reprezintă 85% din venitul realizat de beneficiar în ultimele 12 luni anterioare nașterii copilului, cuantumul indemnizației fiind plafonat la acest venit. Astfel, deși veniturile pot fi realizate timp de 12 luni în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, la calculul indemnizației vor fi avute în vedere doar veniturile realizate în ultimele 12 luni anterioare nașterii copilului.

## V. Stimulentul de inserție

Începând cu data de 01 iulie 2016, persoanele care, în perioada în care sunt îndreptățite să beneficieze de concediul pentru creșterea copilului obțin venituri supuse impozitului au dreptul la un stimulent de inserție în cuantum lunar de 50% din cuantumul minim al indemnizației calculate ca fiind 85% din cuantumul salariului minim brut pe țară garantat în plată. Astfel, începând cu această dată, cuantumul stimulentului de inserție este de 531, 25 lei/lună.

Persoanele care obțin venituri supuse impozitului cu cel puțin 60 de zile înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, vor beneficia de plata stimulentului de inserție:

- până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani;
- până la împlinirea de către copil a vârstei de 4 ani, în cazul copilului cu handicap.

Pentru persoanele care nu obțin venituri supuse impozitului cu cel puțin 60 de zile înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, acordarea concediului de creștere și a stimulentului de inserție, dacă este cazul, încetează la data la care copilul împlinește vârsta de 2 ani.

## VI. Interdicția de concediere

### a) Interdicția concedierii în perioada concediului pentru creșterea copilului

În perioada acordării concediului pentru creșterea copilului, salariatul nu poate fi concediat, beneficiind atât de prevederile art. 60 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, cât și de dispozițiile art. 25 din O.U.G. nr. 111/2010.

### b) Interdicția concedierii în termen de 6 luni de la revenirea din concediul pentru creșterea copilului

Conform art. 25 alin. (3) din O.U.G. nr. 111/2010, astfel cum a fost modificat de Legea nr. 66/2016, interdicția concedierii în perioada concediului pentru creșterea copilului se extinde, o singură dată, cu 6 luni după revenirea definitivă a acestora în unitate.

Dacă anterior textul de lege prevedea că interdicția se prelungește cu până la 6 luni, Legea nr. 66/2016 modifică prevederea legală, stabilind că termenul este de 6 luni.

Redactarea art. 25 alin. (3) din O.U.G. nr. 111/2010 rămâne ambiguă și după intrarea în vigoare a Legii nr. 66/2016. În continuare, în legătură cu această prevedere legală se pot naște întrebări de felul: Ce înseamnă „se extinde, o singură dată”? Ce înseamnă revenirea definitivă a salariatului în unitate? Orice interpretare a unui text legislativ ambiguu va putea fi contrazisă de instanța judecătorească învestită cu soluționarea contestației salariatului concediat.

De aceea, sfatul nostru este ca salariatului să nu îi fie desfășurat contractul individual de muncă pe o perioadă de 6 luni de la revenirea acestuia la locul de muncă. Procedând astfel, angajatorul nu se supune riscului anularii deciziei de concediere, plății unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul și reintegrării acestuia, și nici riscului de a fi sancționat cu amendă de la 1.000 lei la 2.500 lei.

### c) Interdicția concedierii în perioada în care salariatul se află în plata stimulentului de inserție

Este interzisă concedierea salariatului care se află în plata stimulentului de inserție acordat în baza O.U.G. nr. 111/2010.

Având în vedere prelungirea perioadei în care salariatul care obține venituri supuse impozitului cu cel puțin 60 de zile înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, poate beneficia de stimulent de inserție respectiv până la împlinirea vârstei de 3 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 4 ani, interdicția de concediere se va întinde pe o perioadă considerabilă de timp.

### d) Excepții de la interdicția concedierii

În perioada acordării concediului pentru creșterea copilului, salariatul nu poate fi concediat, beneficiind atât de prevederile art. 60 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, cât și de dispozițiile art. 25 din O.U.G. nr. 111/2010.

## VII. Situația persoanelor care beneficiază la data de 01 iulie 2016 de concediul pentru creșterea copilului

a) Pentru persoanele care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an sau în plata stimulentului de inserție, precum și pentru persoanele aflate în concediul fără plată, creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, modificarea opțiunii se realizează pe bază de cerere și acte doveditoare privind suspendarea realizării de venituri supuse impozitului, pentru perioada rămasă până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap.

b) Pentru persoanele care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, modificarea cuantumului indemnizației lunare aferente se realizează din oficiu, pe baza documentelor care au stat la baza acordării dreptului. Astfel, în acest caz, modificarea se va produce în mod automat, fără a mai fi necesar vreun demers din partea acestor persoane.

c) Pentru persoanele aflate în plata stimulentului de inserție, indiferent de opțiunea de concediu exprimată inițial, prelungirea perioadei de acordare a stimulentului până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv 4 ani, în cazul copilului cu handicap, se face din oficiu.

■ Rodica Măntescu  
Consilier juridic



Știați că...

## Suspendarea contractului de muncă din inițiativa angajatorului

**A**nul trecut, prin Decizia nr. 279/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 431 din 17 iunie 2015, Curtea Constituțională a apreciat că suspendarea contractului de muncă din inițiativa angajatorului, în cazul în care acesta a formulat plângere penală împotriva salariatului – este neconstituțională. Astfel, Curtea a statuat că dispozițiile art. 52 lit. b) din Codul muncii, teza I, sunt în dezacord cu legea fundamentală și a menținut în vigoare numai posibilitatea angajatorului de a suspenda contractul de muncă atunci când salariatul este efectiv trimis în judecată. Cu alte cuvinte, cât timp salariatul era numai urmărit penal, suspendarea nu era posibilă.

Bun. Contractul nu putea fi suspendat pe acest temei, în schimb suspendarea putea interveni în temeiul art. 52 lit. a), anume pe parcursul cercetării disciplinare. Deci angajatorul putea să nu suspende contractul de muncă al salariatului cu privire la care a formulat o plângere penală, dar să declanșeze procedura disciplinară, suspendând pe parcursul acesteia contractul de muncă.

**Dar iată că, din nou, Curtea Constituțională a intervenit. Pe 5 mai, ea a statuat că angajatorul nu mai poate suspenda contractul de muncă nici pe parcursul cercetării disciplinare.** Astfel, Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate și a constatat că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii sunt neconstituționale.

Curtea a considerat că măsura suspendării contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, pe durata cercetării disciplinare prealabile, constituie o restrângere dis-

proporționată a dreptului la muncă, prevăzut în art. 41 alin. (1) din Constituție.

Aceasta reprezintă deja o decizie extrem de importantă, care poate să producă un impact substanțial asupra raporturilor de muncă. Dacă formularea de plângeri penale nu era foarte uzuală, de această dată avem de-a face cu o situație întâlnită în aproape toate unitățile de producție: săvârșirea de abateri disciplinare. **Ce va putea face de acum angajatorul atunci când va constata, spre exemplu, că salariatul lui fură de la locul de muncă?** Va trebui să continue raportul de muncă, să îl primească în continuare în activitate, zi de zi, expunându-se la repetarea acestei abateri (și lăsăm la o parte caracterul infrațional al faptei). Până la finalizarea cercetării disciplinare, respectiv până la finalizarea urmăririi penale, când salariatul va putea fi trimis în judecată, contractul de muncă nu e suspendat, ci continuă!

**Credem că impactul acestei decizii a Curții Constituționale va fi unul profund negativ asupra raporturilor disciplinare din toate entitățile economice.** Nu numai că salariatul va avea drept de acces în unitate, dar va avea și dreptul la salariu – deși a săvârșit o abatere, poate gravă – deoarece nu mai poate interveni suspendarea contractului.

Singura soluție este grăbirea cercetării disciplinare, astfel încât salariatul să poate fi cât mai curând concediat disciplinar, doar că dacă este realizată pe grabă – cercetarea disciplinară poate deveni incorectă procedural.

■ **Raluca Dimitriu**  
prof. univ. dr.

### Pe gaura cheii / Ministerul Muncii

© 2016 – RENTROP & STRATON  
ISSN 2457-595X ISSN-L 2457-595X

Manager Produs: Diana Gheorghiu  
Redactor-șef: Marcel Vasile  
Colectiv autori: Oana Brănescu, Raluca Dimitriu,  
Rodica Măntescu,  
Silvia Dumitrean, Gabriela Diță, Marcel Vasile  
Director Departament Editorial: Georgiana Bălașa

Director Creație: Cristina Straton  
DTP: Mirela Vasilescu  
Corectură: Elvira Panaitescu  
Manager Producție: Simona Morărescu  
Redacția: Bdul Națiunile Unite nr. 4, Gemenii Center,  
sector 5, București; Telefon: 021.209.45.45

E-mail: [info@rs.ro](mailto:info@rs.ro); Internet: [www.rs.ro](http://www.rs.ro)

Correspondență: Ghișeul extern 3 – O.P. 39, sector 3, București

Publicație editată de: RENTROP & STRATON  
Membru fondator al B.R.A.T.

Editoră recunoscută CNCIS conform deciziei nr. 284/11.09.2007

Președinte: George Straton  
Director General: Octavian Breban

*Toate drepturile rezervate. Nicio parte din această lucrare nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, mecanice sau electronice, fotocopiere, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pierdere provocată vreunei persoane fizice sau juridice care acționează sau se abține de la acțiuni ca urmare a citirii materialelor publicate în această lucrare.*





## Recomandări practice

# Decizia de sancționare care nu cuprinde termenul și instanța la care poate fi contestată

Dispozițiile art. 252 alin. (2) – lit. e) și sau f) din Codul muncii condiționează valabilitatea deciziei de sancționare disciplinară de menționarea în cuprinsul acesteia, între altele, a termenului în care sancțiunea poate fi contestată, ca și a instanței competente la care sancțiunea poate fi contestată.

În practica instanțelor judecătorești s-a ridicat problema: **este valabilă sau este nulă o decizie de sancționare care nu cuprinde aceste mențiuni, dacă salariatul s-a adresat instanței competente, în termenul legal?**

Problema modului de interpretare a dispozițiilor art. 252 alin. (2) din Codul muncii a format obiect de preocupare pentru literatura juridică. S-au conturat două puncte de vedere:

- a) Decizia este totuși valabilă, chiar și în absența prevederii instanței competente sau a termenului în care se poate contesta decizia, dacă nu se poate dovedi vreo vătămare (a se vedea: I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, 2014, p. 484; M. Volonciu, *Nulitatea absolută și relativă în dreptul muncii*, Revista Română de dreptul muncii nr. 2/2005).

Acești autori au invocat instituția abuzului de drept (salariatul care contestă nulitatea deciziei, deși nu a suferit nicio vătămare, ar abuza de dreptul consacrat de lege).

Au invocat, de asemenea, principiul general al bunei-credințe, consacrat la art. 8 alin. (1) din Codul muncii.

- b) Decizia este nulă în absența oricăruia dintre elementele enumerate în art. 252 alin. (2) (în acest sens, a se vedea Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, 2015, p. 801; Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, 2005, p. 236).

**Multe instanțe interpretează dispozițiile citate în acest din urmă sens.**

Într-adevăr, deși textul art. 252 alin. (2) din Codul muncii este evident prost redactat, el nu lasă loc la interpretare: nulitatea afectează decizia în cazul absenței oricăruia dintre elemente; nu se are în vedere doar ipoteza în care salariatul poate proba că a suferit vreo vătămare.

Dacă s-ar pune această condiție, atunci oricare dintre mențiunile obligatorii de la art. 252 alin. (2) ar putea lipsi, fără ca aceasta să atragă nulitatea deciziei. Nu există niciun temei pentru care elementelor de la lit. e) și f) să li se confere un alt regim juridic decât elementelor de la lit. a) - d) din art. 252 alin. (1); în toate cazurile, indistinct, se prevede obligativitatea, sub sancțiunea nulității absolute.

Este adevărat că „nimănui nu-i este permis să nu cunoască legea” – deci și salariatul ar trebui să cunoască instanța competentă și termenul în care se poate contesta decizia, dar aceasta este problema legiuitorului, nu a celui chemat să aplice textul.

Textul insistă până la tautologie asupra nulității: „Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind obligatoriu (...)”. A interpreta că, de fapt, este vorba despre o nulitate relativă reprezintă propriu-zis neaplicarea textului.

**Recomandăm atenție la fiecare dintre elementele deciziei de sancționare.** Instanța va putea anula decizia pentru o astfel de omisiune, chiar dacă, în final, salariatul nu a suferit nicio vătămare.

■ Raluca Dimitriu  
prof. univ. dr.

**Pentru a afla mai multe detalii  
privind produsele și abonamentele**

**RENTROP & STRATON**

**vă rugăm să contactați:**

**SERVICIUL CLIENȚI  
TEL. 021.209.45.45**

ISSN 2457-595X

ISSN-L 2457-595X



GMU011