



Procedura de angajare a cetățenilor ucraineni

**În ce condiții pot fi asigurați cetățenii străini la
sistemul național de sănătate?**

Salariile nu pot fi plătite în monede virtuale

Revista Română de **Legislația Muncii** **Salarizare și ReviSal**



RENTROP & STRATON
Informații specializate

Nr. 28, martie 2022

Revista Română de **Legislația Muncii, Salarizare și ReviSal**

Coordonator colectiv autori:
consilier juridic Gabriela Diță

Redactor-șef:
consilier juridic Gabriela Diță

Autori:
consilier juridic Rodica Măntescu,
prof. univ. dr. Raluca Dimitriu,
Mihai Bălescu, Andreea Peștișan,
av. Marcel Vasile,
consilier juridic Ana Bontea,
av. Alexei Delimart, Mihaela Pascu

Manager proiect:
Alexandra Dumitrache
Manager Centru de Profit:
Georgiana Bălașa

Director Creație-Producție:
Cristina Straton
DTP: Mirela Vasilescu
Corectură: Elvira Panaitescu

Fotografii: Adobestock,
Bigstockphoto, maxpixel.net, freepick

Redacția: Bdul Națiunile Unite
nr. 4, sector 5, București;
Telefon: 021.317.25.87,
E-mail: info@rs.ro;
Internet: www.rs.ro

Corespondență:
Ghișeu ext. 3 – O.P. 39, sector 3,
București

Publicație editată de:
RENTROP & STRATON

Senior Editor: George Straton
Director General: Octavian Breban

© 2022 – RENTROP & STRATON
ISSN 2668-7283
ISSN-L 2668-7283

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, fotocopiare, 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.

În această ediție:

Editorial

O obligație care creează probleme firmelor cu cel puțin 21 de salariați 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Un act adițional își poate produce efectele anterior datei la care a fost încheiat? 7
Ce formalități trebuie îndeplinite la angajarea unui străin căsătorit cu un cetățean român? 7
Cadourile oferite de 8 Martie sunt neimpozabile în limita a 300 de lei 8
Care este baza de calcul în cazul unui concediu medical fără stagiu de cotizare? 9
Ce riscuri prezintă cumularea veniturilor salariale cu veniturile din drepturi de autor? 9
Saliile nu pot fi plătite în monede virtuale 10
Contribuțiile pentru un concediu medical.
Ce suportă angajatorul, ce suportă FNUASS 10
Modificarea locului muncii de la o secție la alta constituie delegare? 11
Salariații detașați la o societate poate fi detașat de aceasta la o altă societate (din străinătate)? 11
Procedura de angajare a cetățenilor ucraineni 12
Ce tratament fiscal se aplică dacă asigurarea voluntară de sănătate suportată de angajator depășește 400 Euro pe an? 14
În ce condiții pot fi asigurați cetățenii străini la sistemul național de sănătate? 15
Cine poate avea calitatea de coasigurat?
Ce condiții trebuie îndeplinite? 15
De câte zile libere pentru supraveghere copil beneficiază un salariat cu cumul de CIM? 16
Ce drepturi și obligații are un angajat al cărui contract de muncă este suspendat? 16
Care este procedura acordării certificatului medical dacă incapacitatea temporară de muncă intervine în străinătate 17
Cum se declară în D112 indemnizațiile de șomaj tehnic plătite în avans? 18
Ce taxe se aplică în cazul unor plăți compensatorii acordate la desfacerea CIM? 19

Instanța a decis

Mulți angajatori cred, în mod greșit, că doar salariații trebuie instruiți pe linie SSM! 20

Articole de specialitate

Un salariat comite o infracțiune la locul de muncă. Paradoxal, legea îl protejează! 21
Angajatorul emite decizia de concediere a unui salariat și apoi își dă seama că aceasta a fost nelegală. O mai poate revoca? 22
7 întrebări despre acordarea preavizului, la care mulți angajatori răspund greșit 23

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Piața muncii după ridicarea restricțiilor COVID -19 24

O obligație care creează probleme firmelor cu cel puțin 21 de salariați

de Gabriela Diță



Firma dvs. are cel puțin 21 de salariați? Atunci imaginați-vă că mâine primiți un control de rutină de la ITM și că primul lucru pe care vi-l solicită inspectorii – așa, pentru dezmoțirea atmosferei – este să faceți dovada că ați negociat contractul colectiv de muncă la nivel de unitate. Puteți face această dovadă? Cum?

Solicitarea inspectorilor ITM este simplă și în perfectă concordanță cu prevederile Codului muncii: art. 229 alineatul (2) spune clar că negocierea colectivă este obligatorie pentru firmele care au cel puțin 21 de salariați.

Ca o paranteză, observați că **negocierea** este obligatorie, nu **încheierea** contractului colectiv de muncă! Legea obligă la declanșarea negocierii, dar nu poate să oblige părțile să se și înțeleagă. Așadar, cum faceți dovada că ați negociat contractul colectiv de muncă?

Vă atragem atenția că răspunsul nu este menționat în nicio lege. Și vă mai atragem atenția că, dacă nu știți acest răspuns și nu vă descurcați cu dovada, inspectorii ITM pot interpreta că ați refuzat negocierea, ceea ce vă plasează sub incidența art. 217 lit. b) din Legea nr. 62/2011, a dialogului social: „refuzul angajatorului de a începe negocierea contractului colectiv de muncă se sancționează cu amendă cuprinsă între 5.000 lei și 10.000 lei”.

Ei bine, soluția este **să arătați că ați convocat salariații la negociere**. Iar pentru asta trebuie să fiți în măsură să le prezentați inspectorilor următoarele documente:

a) convocatorul, în care să fie precizate clar ziua, ora și locul la care a fost stabilită întâlnirea în vederea negocierii;

b) un tabel cu toți salariații din unitate, care erau angajați la momentul comunicării convocatorului;

c) procesul-verbal încheiat la data la care părțile urmau să se întâlnească în vederea negocierii, în care veți menționa cum au decurs lucrurile (dacă e cazul, puteți spune că reprezentanții salariaților nu s-au prezentat la negociere).

Atenție! Obligația de a negocia contractul colectiv de muncă nu e un moft al legiuitorului. Acest contract este oricum unul foarte important, pentru că vă ajută în relația dvs. cu salariații. Concret, dacă sunteți nemulțumit de felul în care salariații execută prevederile sale, veți putea solicita răspunderea acestora (în colectiv), exact ca în cazul neexecutării oricărui alt contract.

Noutăți legislative

Reglementare angajare cetățeni ucraineni

Angajarea în România a cetățenilor statelor din afara UE se realizează în baza avizului de angajare. În anumite situații expres prevăzute de lege, angajarea cetățenilor statelor din afara UE se realizează fără aviz de angajare.

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 20/2022 s-a reglementat posibilitatea de angajare a cetățenilor ucraineni fără aviz de angajare.

O altă excepție de la condițiile în care pot fi angajați cetățenii statelor din afara UE constă în angajarea cetățenilor ucraineni fără să fie necesară viza de lungă ședere pentru angajare în muncă. Prelungirea dreptului de ședere se va realiza fără a fi necesară viza de lungă ședere pentru angajare în muncă.

Angajarea cetățenilor ucraineni care nu dețin documente care să probeze calificarea profesională sau experiența în activitate

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 20/2022 prevede că încadrarea în muncă a cetățenilor ucraineni, care provin din zona de conflict armat din Ucraina, care nu dețin documente care să probeze calificarea profesională sau experiența în activitate necesare ocupării unui loc de muncă, se poate realiza pentru o perioadă de 12 luni cu posibilitatea de prelungire cu perioade de 6 luni, pentru maximum un an.

Așadar, cetățenii ucraineni care nu dețin documente care să probeze calificarea profesională sau experiența în activitate pot fi angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată de 12 luni. Ulterior expirării celor 12 luni, contractul individual de muncă poate fi prelungit de cel mult două ori, cu câte 6 luni fiecare prelungire.

Procedura de încadrare în muncă a cetățenilor ucraineni care provin din zona de conflict armat din Ucraina a fost aprobată prin Ordin al ministrului muncii și solidarității sociale nr. 301/2022, publicat în Monitorul Oficial nr. 240 din 10 martie 2022.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 20/2022 privind modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de sprijin și asistență umanitară, publicată în Monitorul Oficial nr. 231 din 8 martie 2022)

Procedura de încadrare în muncă a cetățenilor ucraineni

Încadrarea în muncă se realizează în baza declarației pe proprie răspundere al cărei model este prevăzut în anexa la Ordinul M.S.S. nr. 301/2022.

Dacă cetățenii ucraineni se prezintă la agenția pentru ocuparea forței de muncă județene declarația se completează cu sprijinul și sub îndrumarea consilierului de orientare și primește dispoziția de repartizare în vederea prezentării la angajator.

Dacă un cetățean ucrainean contactează direct un angajator, fără a mai solicita serviciile agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, acesta completează declarația pe propria răspundere împreună cu angajatorul la care urmează să se încadreze.

Nu este necesar cazierul întrucât, prin declarația pe proprie răspundere, cetățeanul ucrainean declară pe proprie răspundere că nu are antecedente penale.

(Ordin al ministrului muncii și solidarității sociale nr. 301 din 9 martie 2022 pentru aprobarea Procedurii de încadrare în muncă a cetățenilor ucraineni care provin din zona de conflict armat din Ucraina, publicat în Monitorul Oficial nr. 240 din 10 martie 2022)

Acordare zi liberă pentru autorecenzare

În O.U.G. nr. 19/2020 privind organizarea și desfășurarea recensământului populației și locuințelor din România în anul 2021, la art. 49 se prevăd următoarele:

„(1) Persoanele salariate care se autorecenzază prin intermediul internetului au dreptul la o zi liberă, plătită, în scopul încurajării utilizării cu predilecție a acestei metode. Dovada autorecenzării on-line se

realizează prin prezentarea codului de confirmare a încheierii cu succes a autorecenzării.

(2) Codul de confirmare a încheierii cu succes a autorecenzării este generat automat de soluția informatică funcțională pe site-ul recensământului pentru fiecare formular individual transmis cu succes către baza de recensământ RPL2021.

(3) Angajatorii persoanelor care fac dovada autorecenzării on-line au obligația de a le acorda acestora ziua liberă, plătită, prevăzută la alin. (1), la o dată stabilită de comun acord cu persoanele îndreptățite. Ziua liberă plătită se acordă în termen de maximum 12 luni de la data realizării cu succes a autorecenzării.

(4) Se acordă o singură zi liberă, plătită, unei persoane salariate, indiferent dacă aceasta a realizat autorecenzarea on-line pentru sine și pentru alți membri ai gospodăriei, sau pentru alte persoane conform prevederilor art. 43 din prezenta ordonanță de urgență.”

Având în vedere aceste prevederi legale, angajatorul va acorda salariaților o zi liberă, într-un termen de 12 luni de la data autorecenzării, la o dată agreată de comun acord cu angajatul respectiv.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 19 din 4 februarie 2020 privind organizarea și desfășurarea recensământului populației și locuințelor din România în anul 2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 106 din 12 februarie 2020)

Activitate în regim de telemuncă după încetarea stării de alertă

Posibilitatea de a presta activitate în regim de telemuncă sau cu contract la domiciliu este reglementată distinct de starea de alertă.

Astfel, contractul individual cu munca la domiciliu este reglementat de Codul muncii, iar activitatea în regim de telemuncă este reglementată prin Legea nr. 81/2018 privind activitatea de telemuncă.

Conform art. 2 lit. a) din Legea nr. 81/2018, telemunca reprezintă forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și a comunicațiilor.

Rezultă că această modalitate de prestare a muncii necesită acordul salariatului câtă vreme textul

prevede că telemunca este o formă voluntară de organizare a muncii.

Mai mult, art. 3 din același act normativ menționează că activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent.

În consecință, nu este necesară o decizie a angajatorului comunicată salariatului întrucât decizia este actul unilateral al angajatorului.

Dacă salariații prestează activitate folosind tehnologia informației și a comunicațiilor, angajatorul va încheia cu salariații act adițional la contractele individuale de muncă bazat pe acordul salariaților în baza Legii nr. 81/2018 privind activitatea de telemuncă. Nu are relevanță dacă există sau nu risc epidemiologic, întrucât prestarea activității în această modalitate nu este condiționată de existența unui astfel de risc.

Deplasare șofer în spațiul UE

Conform art. 5³ din Legea nr. 16/2017 privind detașarea transnațională, introdus prin O.G. nr. 12/2022 pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul transporturilor rutiere:

(1) În înțelesul prezentei legi, conducătorii auto angajați de întreprinderile menționate la art. 3, care aplică măsurile cu caracter transnațional de la art. 5 alin. (1) lit. a) sau alin. (2) lit. a), nu sunt considerați salariați detașați pe teritoriul României, respectiv de pe teritoriul României, atunci când:

a) efectuează operațiuni de transport rutier bilateral de mărfuri;

b) efectuează, pe lângă efectuarea unei operațiuni de transport rutier bilateral, o activitate de încărcare și/sau descărcare în statele membre sau în țările terțe pe care le tranzitează, cu condiția ca acesta să nu încarce mărfuri și să le descarce în același stat membru;

c) efectuează maximum două activități suplimentare de încărcare și/sau descărcare în statele membre sau în țările terțe pe care le tranzitează, cu condiția de a nu încărca sau descarca mărfuri în același stat membru, atunci când operațiunea de transport rutier bilateral începută în statul membru de

stabilire, în cursul căreia nu a fost efectuată nicio activitate suplimentară, este urmată de o operațiune de transport rutier bilateral către statul membru de stabilire;

d) efectuează operațiuni de transport rutier bilateral de persoane;

e) în cadrul transportului rutier bilateral de persoane efectuează o îmbarcare de persoane și/sau o debarcare de persoane în statele membre sau în țările terțe pe care le traversează, cu condiția ca acesta să nu ofere servicii de transport de persoane între două puncte din statul membru traversat. Aceleași dispoziții se aplică și călătoriei de întoarcere;

f) tranzitează teritoriul unui stat membru, fără a încărca sau a descărca mărfuri ori fără a îmbarca sau a debarca persoane;

g) efectuează segmentul rutier inițial sau final al unei operațiuni de transport combinat, astfel cum este definită la art. 2 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 88/1999 privind stabilirea unor reguli pentru transportul combinat de mărfuri, aprobată cu modificări prin Legea nr. 401/2002, în cazul în care segmentul rutier, luat separat, reprezintă o operațiune de transport bilateral de mărfuri.

De exemplu, situația expusă apreciem că se încadrează la transportul bilateral de mărfuri întrucât șoferul încarcă marfa în România pe care o descarcă în alt stat membru UE. Ulterior, la întoarcere, încarcă marfa din statul membru UE pe care o transportă în România.

Dacă se încadrează la transport bilateral sau la altă excepție dintre cele mai sus expuse, șoferul nu este detașat și nu este necesar să i se plătească remunerația minimă.

În consecință, trebuie să stabiliți dacă deplasarea șoferului este exceptată de la normele specifice detașării transnaționale. În cazul în care este exceptată, nu aveți obligația plății remunerației minime.

Încadrarea o puteți efectua consultând ghidul de aici:

https://tlp.org.pl/wp-content/uploads/2022/01/guidance-on-posting-of-drivers_final.pdf

(Ordonanța Guvernului nr. 12 din 31 ianuarie 2022 pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul transporturilor rutiere, publicată în Monitorul Oficial nr. 98 din 31 ianuarie 2022)

Procedura de actualizare a Clasificării ocupațiilor din România

Clasificarea ocupațiilor din România, denumită în continuare COR, este clasificarea de interes general, a cărei utilizare este obligatorie pentru ordonarea și evidența informațiilor referitoare la ocupațiile practicate în cadrul economiei naționale.

COR reprezintă sistemul de identificare, ierarhizare și codificare a tuturor ocupațiilor desfășurate în economie, indiferent de tipul și locul desfășurării lor.

COR poate genera și alte clasificări și liste de ocupații, specializate pe domenii de activitate.

Se aprobă Procedura de actualizare a Clasificării ocupațiilor din România, prevăzută în anexa care face parte integrantă din prezentul ordin.

Prezenta procedură se aplică pentru grupele majore 1-9 din structura Clasificării ocupațiilor din România – nivel grupă de bază, conform Clasificării internaționale standard a ocupațiilor – ISCO 08, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1.352/2010 privind aprobarea structurii Clasificării ocupațiilor din România – nivel grupă de bază, conform Clasificării internaționale standard a ocupațiilor – ISCO 08, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(*Ordin al ministrului muncii și solidarității sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică nr. 37/83 din 11 ianuarie 2022 pentru aprobarea Procedurii de actualizare a Clasificării ocupațiilor din România, publicat în Monitorul Oficial nr. 140 din 10 februarie 2022*)

69 de ocupații noi în COR

Clasificarea ocupațiilor din România – nivel de ocupație (șase caractere), aprobată prin Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică nr. 1.832/856/2011, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 561 din 8 august 2011, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. Se modifică și se completează cu 69 de noi ocupații practicate în cadrul economiei naționale, prevăzute în lista din anexa nr. 1 care face parte integrantă din prezentul ordin.

2. Se elimină 62 de ocupații care nu mai sunt practicate în cadrul economiei naționale, prevăzute în lista din anexa nr. 2 care face parte integrantă din prezentul ordin.

(Ordin al ministrului muncii și solidarității sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică nr. 38/82 din 11 ianuarie 2022 privind modificarea și completarea Clasificării ocupațiilor din România – nivel de ocupație (șase caractere), aprobate prin Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică nr. 1.832/856/2011, 141 din 11 februarie 2022)

Metodologia de elaborare, validare, aprobare și gestionare a standardelor ocupaționale și a modelului de standard ocupațional

Standardele ocupaționale, înaintate Autorității Naționale pentru Calificări, sunt analizate și verificate în cadrul compartimentului de specialitate (la nivelul căruia sunt întocmite fișele sintetice de analiză) și, dacă sunt respectate prevederile prezentei metodologii, sunt ulterior transmise spre aprobare, prin dispoziție a președintelui ANC.

Anterior transmiterii spre aprobare președintelui ANC, standardele ocupaționale primesc avizul Comisiei de avizare a standardelor ocupaționale, care se înființează prin decizie a președintelui ANC și este formată din 5 membri, respectiv un reprezentant al Direcției politice de ocupare, competențe și mobilitate profesională din cadrul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și patru reprezentanți ai Autorității Naționale pentru Calificări.

SO se revizuieste, de regulă, la fiecare 5 ani de la aprobare și la 10 ani de la aprobare se arhivează.

Standardele ocupaționale astfel aprobate vor fi completate cu numărul și data deciziei de aprobare, vor fi înregistrate în Registrul standardelor, gestionat la nivelul compartimentului de specialitate, și publicate pe site-ul oficial al ANC.

La momentul intrării în vigoare a prezentei metodologii, toate standardele aprobate conform acesteia vor primi o pagină de gardă, în care vor fi precizate: numărul de înregistrare din Registrul standardelor (care va fi acordat la data emiterii deciziei de aprobare), denumirea SO, codul COR, denumirea inițiatorului/inițiatorilor, denumirea

verificatorului profesional, denumirea avizatorului, denumirea comitetului sectorial care și-a asumat validarea sectorială.”

(Ordin al ministrului educației și al ministrului muncii și solidarității sociale nr. 123/3.048 din 1 februarie 2022 privind modificarea Metodologiei de elaborare, validare, aprobare și gestionare a standardelor ocupaționale și a modelului de standard ocupațional, aprobată prin Ordinul ministrului educației naționale și al ministrului muncii și justiției sociale nr. 3.712/1.721/2018, publicat în Monitorul Oficial nr. 147 din 14 februarie 2022)

Concediul și indemnizația pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice

Un nou tip de concediu a fost reglementat recent.

Beneficiază de concediu și indemnizație pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice în vârstă de peste 18 ani asiguratul care, cu acordul pacientului, îl însoțește pe acesta la intervenții chirurgicale și tratamente prescrise de medicul specialist.

Pacientul cu afecțiuni oncologice își poate exprima acordul prevăzut la alin. (1) numai pentru o singură persoană la fiecare intervenție chirurgicală, respectiv tratament.

Durata de acordare a concediului și a indemnizației pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice este de cel mult 45 de zile calendaristice în interval de un an pentru un pacient.

În fiecare an în care primește concedii pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice, beneficiarul are dreptul la minimum o ședință de evaluare psihologică clinică și minimum cinci ședințe de consiliere psihologică clinică. De aceleași drepturi beneficiază și pacientul cu afecțiuni oncologice. În situația pacientului cu afecțiuni oncologice care are handicap auditiv ori surdocecitate, acesta are dreptul inclusiv la un interpret autorizat al limbajului mimico-gestual, respectiv al limbajului specific al persoanei cu surdocecitate, după caz.

(Legea nr. 24 din 15 februarie 2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 156 din 16 februarie 2022)

Din practică

Un act adițional își poate produce efectele anterior datei la care a fost încheiat?

Societatea noastră majorează în fiecare an salariile angajaților în funcție de rata inflației, începând cu luna ianuarie. În actul adițional se menționează că salariul modificat își produce efectele începând cu data de 01.01, însă data documentului este ulterioară, undeva la jumătatea lunii ianuarie, după ce se afișează inflația. Termenul de virare a salariului este de 20 zile lucrătoare și pentru acest termen suntem în regulă. Dar cum procedăm în cazul datei actului adițional, chiar dacă în el se precizează de când se produc efectele?

Soluția specialistului:

Atunci când încheiem un document, trebuie să menționăm data reală. Nu este nicio problemă dacă data încheierii documentului este ulterioară

și menționați că efectele se produc începând cu veniturile salariale ale lunii ianuarie.

Este adevărat că art. 17 alin. (5) din Codul muncii prevede că încheierea actului adițional la contract trebuie făcută anterior producerii modificării, însă nu există nicio sancțiune dacă încheierea actului adițional se produce ulterior datei de la care produce efecte, cu atât mai mult cu cât modificarea este în favoarea salariatului.

Menționarea unei alte date decât cea reală într-un document reprezintă atestarea unei împrejurări necorespunzătoare adevărului și poate constitui infracțiunea de fals în înscrisuri sub semnătură privată prevăzută la art. 322 din Codul penal, dacă documentul respectiv este folosit pentru a produce o consecință juridică.

Ce formalități trebuie îndeplinite la angajarea unui străin căsătorit cu un cetățean român?

Intenționăm să angajăm pe perioadă nedeterminată un cetățean NON-UE, posesor al unui permis de muncă permanent (este căsătorit cu o româncă). Ce formalități trebuie întocmite sau declarate la IGI?

Alte formalități post-angajare mai trebuie întocmite privind raportarea IGI?

Soluția specialistului:

Conform art. 3 alin. (2) din O.G. nr. 25/2014, nu este necesară obținerea avizului de angajare pentru încadrarea în muncă pe teritoriul României a străinilor din următoarele categorii:

f) străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru reîntregirea familiei în calitate de

membri de familie ai unui cetățean român.

Astfel, nu este necesar să se obțină avizul de angajare dacă străinul este căsătorit cu un cetățean român și are permis de ședere. Prin urmare, anterior încheierii contractului individual de muncă nu se depun documente la IGI.

Conform art. 34 din O.G. nr. 24/2015:

(1) Angajatorul/Beneficiarul prestării de servicii care are încadrat în muncă/detașat un străin din categoria celor prevăzuți la art. 3 alin. (2) sau la art. 20 alin. (2) are obligația de a comunica Inspectoratului General pentru Imigrări, în cel mult 10 zile de la data începerii activității acestora pe teritoriul României, copia contractului

individual de muncă, copia actului de detașare, precum și a înscrisurilor care atestă apartenența la una dintre categoriile prevăzute la art. 3 alin. (2) sau la art. 20 alin. (2), după caz.

(2) Angajatorul/Beneficiarul prestării de servicii prevăzut la alin. (1) are obligația de a comunica Inspectoratului General pentru Imigrări, în termen de 10 zile, modificarea sau încetarea contractului individual de muncă încheiat cu străinul ori, după caz, încetarea detașării acestuia. Astfel, după încheierea contractului individual de muncă și înregistrarea în ReviSal în cel mult 10 zile de la data începerii activității se comunică IGI copia contractului individual de muncă și copia certificatului de căsătorie.

Cadourile oferite de 8 Martie sunt neimpozabile în limita a 300 de lei

Este obligatoriu să acordăm suma de 300 de lei primă netă neimpozabilă pentru 8 Martie sau putem acorda tot 150 de lei/salariată, ca primă netă neimpozabilă?

Soluția specialistului:

Conform art. 76 alin. (4) din Codul fiscal, următoarele venituri nu sunt impozabile, în înțelesul impozitului pe venit:

a) ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere/adopte, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou, oferite salariaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte persoane, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

În cazul cadourilor în bani și/sau în natură, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori, veniturile sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai jos, nu depășește 300 de lei:

(i) cadouri oferite angajaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase;

(ii) cadouri oferite angajatelor cu ocazia zilei de 8 martie;

(iii) cadouri oferite angajaților în beneficiul copiilor minori ai acestora cu ocazia zilei de 1 iunie.

Acceași prevedere se regăsește și în ceea ce privește contribuțiile sociale la art. 142 lit. b) din Codul fiscal. În consecință, cadourile oferite angajatelor cu ocazia zilei de 8 Martie sunt neimpozabile și netaxabile cu contribuții sociale în limita sumei de 300 de lei, cu condiția ca acestea să fie reglementate în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

Această sumă de 300 de lei reprezintă limita maximă neimpozabilă. Codul fiscal nu stabilește

obligația în sarcina angajatorilor de a acorda anumite sume de bani salariaților. Acest Cod stabilește tratamentul fiscal al veniturilor pe care angajatorul le acordă salariaților. Așadar, angajatorul nu are obligația să acorde salariatelor suma de 300 de lei, această sumă reprezentând

limita maximă neimpozabilă. Prin urmare, angajatorul poate acorda salariatelor cu ocazia zilei de 8 Martie suma de 150 de lei fără taxe cu titlu de cadou (nu o numiți „primă”) dacă așa s-a obligat prin regulamentul intern sau contractul de muncă.

Care este baza de calcul în cazul unui concediu medical fără stagiul de cotizare?

Un angajat fără stagiul de cotizare, după 5 zile de activitate are concediu medical de izolare. Legea prevede plata cu 100% fără stagiul. Cum calculez indemnizația? Folesc salariul de bază brut? Adaug și sporul de weekend negociat?

Soluția specialistului:

Conform art. 10 alin. (6) din OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, pentru persoanele prevăzute la art. 1 alin. (1), în cazul în care stagiul de cotizare este mai mic de 6 luni, pentru situațiile prevăzute la art. 9 și 31, baza de calcul al indemnizațiilor de asigurări sociale o constituie media veniturilor

lunare realizate sau, după caz, venitul lunar din prima lună de activitate, cu respectarea prevederilor alin. (4).

Astfel, baza de calcul include venitul lunar din prima lună de activitate, care include și sporurile negociate. Dacă salariatul a fost angajat în luna februarie și tot în luna februarie beneficiază de concediu medical, baza de calcul se constituie din venitul lunar împărțit la numărul de zile lucrătoare din luna februarie = media zilnică a bazei de calcul.

Atenție la faptul că, dacă salariatul a realizat venituri la alt angajator, baza de calcul se constituie din aceste venituri pe baza adeverinței.

Ce riscuri prezintă cumularea veniturilor salariale cu veniturile din drepturi de autor?

Un ONG editează o revistă literară bilunară și are angajați mai mulți redactori, cu contract individual de muncă. Același ONG organizează din când în când serate literare la care participă și acești redactori pentru a interpreta sau a prezenta fragmente din operele lor sau ale altor autori. Pot ei beneficia de onorarii din drepturi de autor pentru prestațiile din cadrul seratelor literare, în baza unor contracte de drepturi de autor?

Soluția specialistului:

Conform art. 7 din Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe:

Constituie obiect al dreptului de autor operele originale de creație intelectuală în domeniul literar, artistic sau științific, oricare ar fi modalitatea de creație, modul sau forma de exprimare și independent de valoarea și destinația lor, cum sunt:

a) scrierile literare și publicistice, conferințele, predicile, pledoariile, prelegerile și orice alte opere scrise sau orale, precum și programele pentru calculator.

Astfel, situația expusă se poate încadra la conferință, aceasta fiind definită de DEX ca fiind expunerea făcută în public asupra unei teme din domeniul științei, artei, politicii etc., cu intenția de

a informa, de a instrui, de a omagia. Însă, dat fiind că persoanele în cauză au calitatea de salariați ai ONG-ului, există riscul reîncadrării veniturilor, întrucât este dificil de făcut separarea acestei activități de atribuțiile menționate în fișa postului. Având în vedere cele expuse, nu recomandăm încheierea de contracte de drepturi de autor, ci remunerarea prestațiilor din cadrul seratelor cu venituri salariale.

Salariile nu pot fi plătite în monede virtuale!

Putem plăti salariații în monede virtuale? Care ar fi condițiile, cum pot fi încheiate astfel de contracte în România? Care este tratamentul fiscal aplicabil tranzacțiilor?

Soluția specialistului:

În conformitate cu prevederile Legii nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, cu modificările și completările ulterioare (art. 2

lit. t¹), moneda virtuală este o reprezentare digitală a valorii care nu este emisă sau garantată de o bancă centrală sau de o autoritate publică, nu este în mod obligatoriu legată de o monedă instituită legal și nu deține statutul legal de monedă sau de bani, dar este acceptată de către persoane fizice sau juridice ca mijloc de schimb și poate fi transferată, stocată și tranzacționată electronic.

Plata în criptomonedă a salariilor nu este reglementată în România, așa încât nu se poate efectua plata salariilor în această modalitate.

Contribuțiile pentru un concediu medical. Ce suportă angajatorul, ce suportă FNUASS

Ce contribuții se rețin pentru un concediu medical, cod de boală 06?

Soluția specialistului:

În ceea ce privește contribuțiile sociale datorate pentru indemnizația de incapacitate temporară de muncă, trebuie să distingem după cum indemnizația este suportată din fondurile angajatorului sau din FNUASS.

Indemnizație medicală de incapacitate temporară de muncă suportată din fondurile angajatorului:

CAS 25% – DA

CASS – NU (excepție conform art. 154 alin (1) lit. i) din Codul fiscal)

CAM – DA.

Indemnizație medicală de incapacitate temporară de muncă suportată din FNUASS:

CAS 25% – DA

CASS – NU (excepție conform art. 154 alin. (1) lit. i) din Codul fiscal)

CAM – NU (excepție conform art. 220⁵ din Codul fiscal).

De asemenea, se datorează impozit pe venit în baza art. 76 alin. (1) din Codul fiscal.

Modificarea locului muncii de la o secție la alta constituie delegare?

Un angajat de la Secția Armament urmează să fie delegat la Secția Sculărie. Atribuțiile noului post se circumscriu atribuțiilor actuale din fișa postului, meseria rămânând neschimbată. Salariul și condițiile de muncă sunt aceleași. Vă rugăm să ne precizați în ce condiții se poate modifica locul de muncă al unui salariat, din cadrul aceleiași angajator, de pe aceeași platformă, fără a se modifica funcția și drepturile salariale.

Soluția specialistului:

Conform art. 43 și art. 44 alin. (1) din Codul muncii:

Art. 43. – Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Art. 44. – (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului

de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

Astfel, în situația expusă, salariatul are locul de muncă menționat în contractul individual de muncă la Secția Armament. Acesta poate fi delegat la Secția Sculărie.

Așa cum rezultă din definiția delegării cuprinsă în art. 43 de mai sus, delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Or, în situația expusă, salariatul, din dispoziția angajatorului, va realiza sarcinile sale în alt loc de muncă decât locul său de muncă la care muncește în fapt și care este menționat în contractul individual de muncă. Celelalte elemente ale contractului individual de muncă rămân neschimbate, iar delegarea este temporară (60 de zile fără acordul salariatului).

În consecință, situația expusă apreciem că se încadrează în instituția delegării pentru motivele mai sus expuse. Locul de muncă se poate modifica și prin act adițional la contractul individual de muncă.

Salariatul detașat la o societate poate fi detașat de aceasta la o altă societate (din străinătate)?

O societate din România (A) detașează la o altă societate din România (B) muncitori pe o perioadă de 6 luni. Societatea B îi poate mai departe detașa transnațional la o altă firmă C din Ungaria cu care societatea B are încheiat un contract? Dacă da, ce formalități trebuie îndeplinite?

Soluția specialistului:

Conform art. 5 alin. (2) din Legea nr. 16/2107 privind detașarea transnațională, prezenta lege se aplică în situația în care întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. b) iau decizia punerii în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

a) detașarea unui salariat de pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea.

Astfel, detașarea salariaților în Ungaria ar avea loc în baza acestui articol din Legea nr. 16/2017 privind detașarea transnațională conform căruia trebuie să existe un raport de muncă între angajatorul român și salariat.

Între salariat și angajatorul la care este detașat în baza art. 45 din Codul muncii există raport de

muncă pe perioada detașării întrucât salariatul muncește pentru acest angajator care îl remunerează. Cu toate acestea, nu avem reglementată o astfel de procedură în legislația din România.

Contractul individual de muncă încheiat cu societatea A este suspendat și în ReviSal sunt înregistrate atât detașarea, cât și suspendarea. Societatea B nu îl înregistrează pe salariat în ReviSal; ca urmare, în aceste condiții nu se poate înregistra în ReviSal detașarea transnațională a salariaților întrucât o astfel de înregistrare ar trebui făcută de societatea B.

În concluzie, nu există o procedură reglementată de lege privitoare la detașarea transnațională a unui salariat de un angajator la care salariatul este detașat în baza Codului muncii.

Procedura de angajare a cetățenilor ucraineni

Care sunt condițiile în care pot fi angajați cetățenii din Ucraina (perioada contractuală, determinată/netedeterminată, condiții salariale)? Și care sunt documentele necesare angajării?

Soluția specialistului:

Prin OUG nr. 20/2022 privind modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de sprijin și asistență umanitară, s-a reglementat posibilitatea de angajare a cetățenilor ucraineni fără aviz de angajare.

O altă excepție de la condițiile în care pot fi angajați cetățenii statelor din afara UE constă în angajarea cetățenilor ucraineni fără să fie necesară viza de lungă ședere pentru angajare în muncă. Prelungirea dreptului de ședere se va realiza fără a fi necesară viza de lungă ședere pentru angajare în muncă.

O.U.G. nr. 20/2022 prevede că încadrarea în muncă a cetățenilor ucraineni care provin din zona

de conflict armat din Ucraina, care nu dețin documente care să probeze calificarea profesională sau experiența în activitate necesare ocupării unui loc de muncă, se poate realiza pentru o perioadă de 12 luni, cu posibilitatea de prelungire cu perioade de 6 luni, pentru maximum un an.

Așadar, cetățenii ucraineni care nu dețin documente care să probeze calificarea profesională sau experiență în activitate pot fi angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată de 12 luni. Ulterior expirării celor 12 luni, contractul individual de muncă poate fi prelungit de cel mult două ori, cu câte 6 luni fiecare prelungire.

Procedura de încadrare în muncă a cetățenilor ucraineni care provin din zona de conflict armat din Ucraina a fost aprobată prin OMSS nr. 301/2022.

Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale

și personale prin modalitățile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern. Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

Angajarea cetățenilor ucraineni poate fi făcută fie prin intermediul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, fie în mod direct. Încadrarea în muncă se realizează în baza declarației pe proprie răspundere al cărei model este prevăzut în Anexa OMSS nr. 301/2022.

Dacă cetățenii ucraineni se prezintă la agenția pentru ocuparea forței de muncă județene, declarația se completează cu sprijinul și sub îndrumarea consilierului de orientare și primește dispoziția de repartizare în vederea prezentării la angajator.

Dacă un cetățean ucrainean contactează direct un angajator, fără a mai solicita serviciile agen-

țiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, acesta completează declarația pe propria răspundere împreună cu angajatorul la care urmează să se încadreze.

Angajarea se face în baza actului de identitate, pașaportului sau a altui document care atestă identitatea și a declarației pe proprie răspundere (Anexa O.M.S.S. nr. 301/2022).

Cetățenii ucraineni nu pot fi angajați fără documente care să probeze calificarea profesională pe următoarele funcții: medic; medic dentist; farmacist; asistent medical generalist; moașă; medic veterinar; arhitect.

De asemenea, cetățenii ucraineni nu pot fi angajați pe o funcție care implică exercitarea uneia dintre profesiile prevăzute la anexele nr. 2, 4 și 8 din Legea nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.

Modelul declarației este următorul:

DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE
privind îndeplinirea condițiilor de calificare profesională și experiența în activitate necesare ocupării
locului de muncă

Subsemnatul data nașterii

Cetățenia Reședința în România.....

Date de contact: telefone-mail

Declar pe propria răspundere, sub sancțiunile prevăzute de Codul penal al României pentru declarații neadevărate, că:

a) Am absolvit:

☐ Învățământ primar

☐ Învățământ gimnazial

☐ Școală profesională cu calificarea

☐ Liceu, cu calificarea

☐ Învățământ superior, cu specializarea

b) Dețin următoarele calificări:

.....

c) Am ocupat următoarele locuri de muncă:

Loc de muncă ocupat Perioadă

Loc de muncă ocupat Perioadă

Loc de muncă ocupat Perioadă

d)_

☐ Da, sunt apt de muncă

☐ Nu sunt apt de muncă

☐ Da, sunt apt de muncă cu restricțiile

e)_

☐ Nu am antecedente penale care să fie incompatibile cu activitatea pe care o desfășor sau urmează să o desfășor pe teritoriul României.

☐ Am antecedente penale care sunt incompatibile cu activitatea pe care o desfășor sau urmează să o desfășor pe teritoriul României.

f) Vorbesc următoarele limbi:

Am completat și am citit cu atenție conținutul declarației de mai sus, fiind conștient de consecințele săvârșirii infracțiunii de fals în declarații prevăzute la art. 292 din Codul penal al României, după care am semnat.

Cetățenii ucraineni pot fi angajați cu salariul de bază minim brut pe țară.

Ce tratament fiscal se aplică dacă asigurarea voluntară de sănătate suportată de angajator depășește 400 euro pe an?

Depășirea sumei de 400 euro/an pentru asigurarea voluntară de sănătate se consideră avantaj de natură salarială? Suma trebuie să apară pe statul de salarii?

Soluția specialistului:

Potrivit art. 76 alin. (4) lit. t), art. 142 lit. s) pct. 6, art. 157 alin. (2) și art. 220⁴ alin. (2) din

Codul fiscal, nu sunt venituri impozabile și nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuțiilor aferente veniturilor salariale primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.

Așadar, primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de angajator pentru salariații proprii nu reprezintă venit impozabil și nu se taxează cu contribuții sociale în limita a 400 euro pe an.

Dacă angajatorul va suporta și o asigurare medicală și un abonament medical, acestea împreună nu trebuie să depășească suma de 400 euro/an pentru a se încadra în venituri fără taxe. Partea care depășește 400 euro și nu este reținută de la salariat în baza solicitării acestuia reprezintă venit impozabil cu impozitul pe venit și contribuțiile sociale.



În ce condiții pot fi asigurați cetățenii străini la sistemul național de sănătate?

Cum vor fi înregistrați în Declarația 112 cetățenii străini care nu au intrat în posesia CNP-ului și nu sunt înregistrați la un medic de familie? Au NIF, dar pe baza acestui document medicii nu îi înregistrează. În acest caz, cum pot fi asigurați?

Soluția specialistului:

Conform art. 222 din Legea nr. 95/2006 privind sistemul asigurărilor sociale de sănătate:

(1) Sunt asigurați, potrivit prezentei legi:

b) cetățenii străini și apatrizii care au solicitat și au obținut prelungirea dreptului de ședere temporară ori au domiciliul în România.

Totodată, conform art. 153 din Codul fiscal:

(1) Următoarele persoane au calitatea de

contribuabili/plătitori de venit la sistemul de asigurări sociale de sănătate, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și ale acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, după caz:

b) cetățenii străini și apatrizii care au solicitat și au obținut prelungirea dreptului de ședere temporară ori au domiciliul în România.

Prin urmare, cetățenii străini vor fi declarați asigurați dacă îndeplinesc cel puțin una dintre următoarele condiții:

– au solicitat și au obținut prelungirea dreptului de ședere temporară (au permis de ședere);

– au domiciliul în România.

Cine poate avea calitatea de coasigurat? Ce condiții trebuie îndeplinite?

Aș dori să știu dacă pe perioada cât ești în concediu fără plată la o firmă este posibil să fii luat coasigurat la sănătate?

Soluția specialistului:

Conform art. 224 lit. b) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, sunt asigurați fără plata contribuției soțul, soția și părinții fără venituri proprii, aflați în întreținerea unei persoane asigurate.

Astfel, calitatea de coasigurat poate fi dobândită dacă sunt îndeplinite două condiții:

1) coasiguratul să fie soț, soție sau părintele asiguratului;

2) coasiguratul să nu realizeze niciun venit.

Nu are relevanță că persoana în cauză este în concediu fără plată. Dacă sunt îndeplinite cele două condiții de mai sus în mod cumulativ, persoana poate avea calitatea de coasigurat.

De câte zile libere pentru supraveghere copil beneficiază un salariat cu cumul de CIM?

Cum procedez în cazul în care am un angajat în concediu supraveghere copil, iar angajatul are două contracte de muncă în cadrul firmei, ambele a câte 4 ore? Poate primi pe ambele concediu supraveghere copil sau nu? Dacă nu, cum procedez la al doilea loc de muncă? Care este modul de calcul?

Soluția specialistului:

Conform art. 1 din O.U.G. nr. 110/2021 privind acordarea unor zile libere plătite părinților și altor categorii de persoane în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2:

Art. 1. – (1) Se acordă zile libere unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor cu vârsta de

până la 12 ani inclusiv, precum și pentru părinții care au în întreținere copii sau adulți cu handicap cuprinși într-o formă de învățământ, respectiv înscriși în cadrul unei unități de învățământ preuniversitar, inclusiv de educație timpurie antepreșcolară, denumite în continuare unități de învățământ.

Astfel, zilele libere se acordă pentru fiecare contract individual de muncă, întrucât textul citat reglementează acordarea zilelor libere fără să limiteze la un singur contract. Totodată, niciun alt articol din ordonanța menționată nu limitează acordarea zilelor libere la un contract individual de muncă. Prin urmare, se vor acorda salariatului zile libere pentru fiecare contract individual de muncă.

Ce drepturi și obligații are un angajat al cărui contract de muncă este suspendat?

Ce alte drepturi și obligații pot fi stabilite în regulamentul intern conform art. 49 alin. (3) din Legea nr. 53/2003: „Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.”?

Soluția specialistului:

Instituția suspendării contractului individual de muncă este consecința caracteristicii acestuia de a fi un contract cu executare succesivă, în timp. De

aceea, pe parcursul existenței sale pot interveni anumite situații care fac imposibilă prestarea muncii și, implicit, salarizarea acesteia.

Suspendarea CIM este în realitate o suspendare a principalelor sale efecte – prestarea muncii și plata acesteia – ce se manifestă printr-o încetare temporară a traducerii lor în viață. Efectele contractului vor reîncepe de îndată ce cauza suspendării a luat sfârșit.

Suspendarea se deosebește de încetarea contractului, care presupune dispariția efectelor sale. Pentru ca neîndeplinirea prestațiilor să ducă la

suspendarea contractului, și nu la încetarea acestuia, este neapărat necesar ca neexecutarea să fie temporară (trecătoare) și să nu aibă caracter culpabil.

Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2) al art. 49 din Codul muncii, dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.

Această prevedere din Codul muncii este reflectată în cele mai multe dintre cazurile de suspendare, când Codul muncii sau o lege specială prevede plata către angajat a unei anumite indemnizații, cum ar fi: indemnizația de concediu medical, de maternitate, de șomaj tehnic ș.a.

Există totuși și o serie de drepturi și obligații care continuă să fie active chiar și fără a fi cuprinse într-o lege specială (cum sunt indemnizațiile mai sus-menționate), dar care pot fi stabilite prin contractul colectiv de muncă sau Regulamentul intern, cum ar fi: obligația de loialitate a

salariatului față de angajatorul său, instituirea unor situații aparte de conflict de interese raportat la specificul activității, dreptul angajatului la informare, dreptul angajatorului de a stabili obiectivele de performanță aplicabile angajatului, dreptul angajatului de a beneficia de eventuale servicii medicale obținute în baza unui abonament încheiat prin intermediul angajatorului, efectuarea cercetării disciplinare și inițierea acesteia pe durata suspendării CIM, participarea la programe de formare profesională sau concursuri de promovare (în funcție de motivul suspendării CIM și raportat la particularitățile funcției deținute), dreptul de a nu i se diminua zilele de concediu de odihnă în anumite situații.

Totodată, un drept al angajatului ce poate exista pe durata suspendării CIM constă în protecția acestuia împotriva concedierii, care se activează pe durata oricărei perioade de suspendare, fie prin simplul efect al suspendării termenelor legate de încetarea CIM, fie printr-o interdicție legală de concediere, făcând ca o decizie de concediere să poată fi adusă la îndeplinire, cu respectarea condițiilor legale pentru aplicarea măsurii respective, numai după expirarea/încetarea suspendării CIM.

Care este procedura acordării certificatului medical dacă incapacitatea temporară de muncă intervine în străinătate

Un angajat beneficiază de un tratament medical în Serbia, pentru care este asigurat. Însă ce se întâmplă dacă nu este înscris la un medic de familie în România?

Soluția specialistului:

Procedura acordării certificatului medical pentru situația expusă nu implică medicul de familie. Conform art. 27 și art. 28 din Normele de aplicare a prevederilor O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate:

Art. 27. – Pentru persoanele asigurate aflate în incapacitate temporară de muncă, care au urmat un tratament în străinătate pentru afecțiuni care nu pot fi tratate în țară, precum și pentru cele care își pierd capacitatea de muncă în timp ce se află în altă țară în interes de serviciu sau în interes personal, certificatele de concediu medical se eliberează de către casa de asigurări de sănătate la care angajatorul persoanei asigurate depune declarația prevăzută la art. 2 alin. (1) sau de către cea cu care aceasta are încheiat contractul de asigurare pentru

concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, după caz.

Art. 28. – Certificatele de concediu medical prevăzute la art. 27 se eliberează, în baza actelor doveditoare traduse și autentificate sau în baza formularelor emise în baza acordurilor, înțelegerilor,

convențiilor sau protocoalelor internaționale cu prevederi în domeniul sănătății, după caz, persoanei asigurate, precum și soțului/soției/rudelor de gradul I ale acestora sau unei alte persoane împuternicite de către aceasta în acest sens, lunar sau la sfârșitul tratamentului, dar nu mai târziu de 15 zile de la data revenirii în țară.

Cum se declară în D112 indemnizațiile de șomaj tehnic plătite în avans?

O societate cu salariați în șomaj tehnic în octombrie și noiembrie a încasat indemnizația de șomaj tehnic de la AJOFM în luna decembrie pentru ambele luni, în date diferite. Societatea a plătit oamenilor indemnizația netă la data plății salariilor, nu a așteptat să încaseze de la AJOFM banii, adică pentru luna octombrie a plătit salariul în noiembrie și pentru luna noiembrie a plătit salariul în luna decembrie. Când se declară veniturile din șomajul tehnic subvenționat în Declarația 112 pentru lunile octombrie și noiembrie?



Soluția specialistului:

Conform art. 1 alin. (8) din O.U.G. nr. 111/2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării

activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2:

(8) Termenul de plată și declarare a obligațiilor fiscale prevăzute conform alin. (6) este data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de șomaj.

Acest text ne spune că obligațiile fiscale prevăzute la alin. (6) se declară și se plătesc la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de șomaj.

(6) În cazul indemnizației prevăzute la alin. (1), calculul, reținerea și plata impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizațiile încasate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Rezultă că impozitul pe venit și contribuțiile sociale aferente indemnizațiilor de șomaj tehnic suportate din bugetul asigurărilor pentru șomaj, se declară în luna următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Așadar, indemnizațiile aferente lunilor octombrie și noiembrie se declară în formularul 112 pentru luna decembrie (lună în care au fost încasate indemnizațiile) până la data de 25 ianuarie 2022.

Ce taxe se aplică în cazul unor plăți compensatorii acordate la desfacerea CIM?



În contractul colectiv de muncă se specifică faptul că: „În cazul desfacerii contractului individual de muncă din motive neimputabile salariatului, angajatorul va acorda o COMPENSAȚIE în funcție de vechimea în muncă în cadrul societății, în cuantum de un număr de___ salarii brute lunare ale salariatului”. Suma provenită din această compensație este supusă contribuțiilor sociale datorate către stat? Adică salariatul rămâne cu un număr de salarii nete sau această sumă (care este acordată ca o compensație/ajutor) va fi doar impozitată?

Soluția specialistului:

Conform art. 139 alin. (1) lit. q), art. 157 alin. (1) lit. s) și art. 220⁴ alin. (1) lit. a) din Codul fiscal, veniturile reprezentând plăți compensatorii suportate de angajator potrivit contractului colectiv sau individual de muncă intră în baza de calcul al contribuției de asigurări sociale, contribuției la sistemul de sănătate și contribuției asiguratorii

pentru muncă. Conform Normelor metodologice de aplicare a Codului fiscal (Capitolul III, pct. 12):

(1) În sensul art. 76 alin. (1) și (2) din Codul fiscal, veniturile brute din salarii sau asimilate salariilor cuprind totalitatea sumelor încasate și/sau contravaloarea veniturilor în natură primite ca urmare a unei relații contractuale de muncă, raport de serviciu, act de detașare, precum și orice sume de natură salarială primite în baza unor statute speciale prevăzute de lege, indiferent de perioada la care se referă, și care sunt realizate din:

h) compensații bănești individuale, acordate persoanelor disponibilizate prin concedieri colective, din fondul de salarii, potrivit dispozițiilor prevăzute în contractul de muncă.

Astfel, pentru sumele reprezentând plăți compensatorii se datorează atât contribuțiile sociale, cât și impozit pe venit.

Instanța a decis

Mulți angajatori cred, în mod greșit, că doar salariații trebuie instruiți pe linie SSM!

Obligația de a instrui salariații din punctul de vedere al sănătății și securității în muncă este una cunoscută. Mai puțin cunoscut este faptul că nu doar salariații trebuie să fie instruiți din punctul de vedere al sănătății și securității în muncă, ci și alți participanți la procesul de muncă.

Conform Legii nr. 319/2006, a sănătății și securității în muncă, prin securitate și sănătate în muncă se înțelege ansamblul de activități instituționalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității fizice și psihice, sănătății lucrătorilor și a **altor persoane participante la procesul de muncă**.

Aceeași lege prevede că alți participanți la procesul de muncă sunt persoanele aflate în întreprindere și/sau unitate, cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale în vederea angajării, persoanele care prestează activități în folosul comunității sau activități în regim de voluntariat, șomerii, pe durata participării la o formă de pregătire profesională, precum și persoanele care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă și pentru care se poate face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

Codul penal incriminează fapta de a nu lua măsurile legale de sănătate și securitate în muncă, considerând-o infracțiune.

Într-o speță, Curtea de Apel Galați a condamnat administratorul societății pentru că nu a instruit o

persoană care nu avea calitatea de salariat cu privire la folosirea unui utilaj și aceasta a decedat. Administratorul societății s-a apărat susținând, pe de o parte, că nu are calitatea de angajator, această calitate având-o societatea, și pe de altă parte, că persoana decedată nu avea calitatea de salariat.

Curtea a respins apărările acestuia cu motivația că nu pot fi primite deoarece, în calitate de administrator al societății în cauză, are atribuții de conducere, organizare și control în procesul muncii, inclusiv pentru luarea măsurilor legale de securitate și sănătate în muncă, nerespectarea acestora atrăgând răspunderea sa penală.

Totodată, Curtea a susținut că împrejurarea că victima nu era angajatul societății, neavând încheiat contract de muncă, nu-i înlătură răspunderea penală pentru neinstruirea acesteia în domeniul securității și sănătății în muncă întrucât, prin încredințarea sarcinii, victima a primit statutul de lucrător, deoarece a fost inclus în categoria „alți participanți la procesul de muncă”, respectiv „persoane aflate în întreprindere sau/și unitate cu permisiunea angajatorului”, conform definițiilor cuprinse în art. 5 lit. a) și c) din Legea nr. 319/2006, modificată.

În final a fost reținută infracțiunea de neluare a măsurilor legale de securitate și sănătate în muncă în sarcina administratorului.

Așadar, angajatorii nu trebuie să omită instruirea tuturor persoanelor care au calitatea de participanți la procesul de muncă, așa cum sunt definiți de Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006.

Articole de specialitate

Un salariat comite o infracțiune la locul de muncă. Paradoxal, legea îl protejează!

Un angajator descoperă că un salariat al său fură bani/bunuri din firmă, falsifică acte, își amenință colegii cu violențe fizice etc. Pe scurt, comite o infracțiune. Bunul-simț ne spune că se impun imediat două măsuri: o plângere penală împotriva salariatului în cauză și, evident, suspendarea contractului său de muncă, pentru a nu mai avea acces în firmă. Ei bine, legiuitorul consideră că nu i se poate suspenda contractul de muncă. Și că angajatorul nu îl poate împiedica să vină în continuare la serviciu.

Până în 2015, suspendarea era posibilă. Temeiul legal îl constituia art. 52 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, care prevedea că un contract individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

b) în cazul în care angajatorul **a formulat plângere penală** împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.

Apoi, surpriză, a venit Decizia nr. 279/2015 a Curții Constituționale prin care s-a decis că prevederea în cauză este neconstituțională. Și că angajatorul poate suspenda contractul de muncă **doar atunci când salariatul este efectiv trimis în judecată**. Cu alte cuvinte, cât timp salariatul este numai urmărit penal, suspendarea nu este posibilă.

OK, și-au spus angajatorii, contractul nu mai poate fi suspendat pe acest temei, dar rămâne posibilitatea de suspendare menționată la art. 52 alin. (1) lit. a), anume **pe parcursul cercetării disciplinare**. Dacă nu merge cu plângere penală, se declanșează procedura disciplinară și pe parcursul

acesteia contractul de muncă poate fi suspendat. Curtea Constituțională a intervenit însă din nou. Prin Decizia nr. 261/2016, ea a statuat că angajatorul nu mai poate suspenda contractul de muncă nici pe parcursul cercetării disciplinare. 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.

Argumentul? Măsura suspendării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pe durata cercetării disciplinare prealabile constituie o restrângere disproporționată a dreptului la muncă, prevăzut în art. 41 alin. (1) din Constituție.

Iar dacă în cazul plângerii penale mai era cum mai era, pentru că nu mulți angajatori sunt puși în situația să formuleze plângeri penale, în cazul cercetării disciplinare e cu totul altceva. În toate firmele, practic, se săvârșesc abateri disciplinare.

Deciziile Curții au avut, deci, un impact major asupra relațiilor de muncă, generând situații bizare. Astfel, un angajator care constată, de exemplu, că un salariat fură bunuri din firmă trebuie să îl primească în continuare pe respectivul în unitate, zi de zi, expunându-se la repetarea acestei abateri.

Până la finalizarea cercetării disciplinare, respectiv până la finalizarea urmăririi penale, când salariatul va putea fi trimis în judecată, contractul lui de muncă nu e suspendat, ci continuă! Ba mai mult, nu numai că salariatul va avea drept de acces în unitate, dar va avea și dreptul la salariu, deși a săvârșit o abatere foarte gravă.

Singura soluție este grăbirea cercetării disciplinare, astfel încât respectivul să poată fi cât mai curând concediat disciplinar. Cu atenție la detaliile de procedură, însă. Dacă, din grabă, procedura nu este respectată cu acuratețe, concedierea va fi anulată și situația se perpetuează inutil.

Angajatorul emite decizia de concediere a unui salariat și apoi își dă seama că aceasta a fost nelegală. O mai poate revoca?

Întrebarea aceasta a creat multe controverse și a constituit o lungă perioadă de timp un izvor de practică judecătorească neunitară. Unele instanțe au socotit că da, angajatorul o poate revoca. În caz contrar, s-ar putea ajunge în situația ca salariatul să conteste în instanță respectiva concediere, pe care însuși angajatorul nu o mai susține. Nu ar fi mai simplu să se admită că o poate revoca chiar cel care a emis-o, adică angajatorul?

Inițial s-a mers pe acest punct de vedere, anume că revocarea este posibilă, dar numai până la momentul când salariatul o contestă în justiție.

Altminteri, angajatorul care a emis o decizie nelegală ar putea aștepta să vadă dacă salariatul o va ataca în instanță sau nu; dacă salariatul nu contestă decizia, angajatorul o poate menține, iar dacă salariatul o contestă, angajatorul nu așteaptă să piardă procesul, ci revocă decizia.

Pentru a se evita astfel de practici, s-a considerat așadar că angajatorul poate revoca decizia, dar numai până când salariatul introduce acțiunea de contestare a acesteia în instanță.

Aceste aprecieri au fost făcute în logica dreptului muncii. Doar că dreptul muncii se completează cu dispozițiile de drept comun, adică de drept civil. Or, în dreptul civil, **actele unilaterale sunt irevocabile** începând cu momentul în care au fost lansate în viața juridică – adică din momentul în care au fost comunicate.

De aceea, nu puține au fost soluțiile care au socotit că, dimpotrivă, decizia de concediere este irevocabilă, și aceasta indiferent dacă ea a fost sau nu contestată în instanță.

Sesizată cu un recurs în interesul legii pe acest subiect, Înalta Curte de Casație și Justiție a decis în 13 iunie 2016 că „decizia de concediere poate fi revocată până la data comunicării acesteia către salariat, actul de revocare fiind supus exigențelor de comunicare corespunzătoare actului pe care îl revocă (decizia de concediere)”.

Potrivit art. 77 din Codul muncii, decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Așadar, conform soluției Înaltei Curți, din acest moment al comunicării, decizia de concediere nu mai poate fi revocată. Chiar dacă regretă emiterea ei, angajatorul nu o va putea revoca, ci va trebui să aștepte soluția instanței, în ipoteza în care salariatul contestă concedierea.

Instanța ar putea da câștig de cauză salariatului și ar putea dispune plata de despăgubiri egale cu salariile de care a fost lipsit salariatul concediat nelegal. La cererea salariatului, instanța va dispune și reintegrarea. Altfel spus, angajatorul se va găsi într-o situație mai dezavantajoasă decât dacă ar fi putut revoca decizia de concediere.

Soluția Înaltei Curți, care a devenit obligatorie pentru toate instanțele din țară, este corectă, deoarece după comunicarea deciziei de concediere, **deja contractul de muncă nu mai există**. El nu ar putea fi „readus la viață” prin voința unilaterală a angajatorului.

Firește, dacă decizia de concediere nu a fost nelegală, ci doar angajatorul și-a schimbat punctul de vedere, nimic nu oprește părțile să încheie un nou contract de muncă. Dar cel inițial rămâne încetat.

7 întrebări despre acordarea preavizului, la care mulți angajatori răspund greșit

Potrivit art. 75 alin. (1) din Codul muncii, persoanele concediate pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, necorespondere profesională sau din motive ce nu țin de persoana salariatului beneficiază de un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare. Neacordarea preavizului atrage nulitatea absolută a deciziei de concediere. Să vedem în continuare 7 probleme sensibile întâlnite în practică.

1) Cum decurge activitatea salariatului pe durata preavizului, odată ce știe că va fi concediat?

Răspunsul este: la fel ca până acum, termenii contractului nu se schimbă în niciun fel. Cumva e încetățenită ideea că, pe perioada preavizului, salariatul are dreptul legal de a lipsi de la orele de program pentru a-și căuta un alt loc de muncă. Dar un astfel de drept nu e prevăzut nicăieri în lege, el poate decurge doar dintr-o eventuală prevedere cuprinsă în contractul colectiv sau individual de muncă.

2) Dacă salariatul a fost declarat inapt fizic și/sau psihic pentru ocuparea locului de muncă respectiv și urmează să fie concediat, mai trebuie să vină la locul de muncă pe perioada preavizului?

Răspunsul este: da. El nu trebuie să absenteze, ci să vină la locul de muncă, doar să nu desfășoare activitățile solicitante pentru care medicul de medicină a muncii l-a declarat inapt.

3) Dacă salariatul nu și-a executat concediul de odihnă, îl poate executa în timpul preavizului?

Da, acordarea concediului de odihnă pe parcursul preavizului este legală, deoarece, cum

spuneam mai sus, termenii contractului de muncă nu se schimbă pe parcursul preavizului.

4) Dacă salariatul săvârșește o abatere disciplinară pe durata preavizului, poate fi cercetat disciplinar?

Teoretic, da, poate fi cercetat disciplinar și chiar i se poate aplica o sancțiune – inclusiv cea a concedierii disciplinare – ca oricărui alt salariat. În realitate însă, nu este întotdeauna recomandabilă această opțiune, deoarece o sancționare disciplinară își poate avea erorile ei, care ar putea atrage anularea concedierii și reintegrarea salariatului, cu cheltuieli mult mai mari decât cele pe care le-ar fi făcut angajatorul dacă ar fi menținut temeiul inițial de concediere (prin ipoteză, neimputabil).

Dar, bineînțeles, fiecare situație este unică și, în raport de toate elementele cauzei, poate fi uneori utilă sancționarea disciplinară a salariatului, chiar dacă acesta se afla deja în preaviz.

5) Salariatul aflat în perioada de probă și care este concediat trebuie să primească preaviz?

Nu. În cazul salariaților aflați în perioada de probă, încetarea contractului este mult simplificată, inclusiv – iată – prin faptul că nu e necesar preaviz.

6) Dacă salariatul lipsește nemotivat pe parcursul termenului de preaviz, acesta (preavizul) se prelungește cu numărul de zile în care a lipsit?

Nu. Absențele nemotivate nu atrag suspendarea termenului, deci preavizul va curge în continuare. Pe de altă parte însă, după cum am văzut, este dificil și uneori ineficient să încercăm sancționarea disciplinară a salariatului care absentează. Mult mai util este să ne asigurăm că absențele nu sunt cumva

datorate unei incapacități temporare de muncă, de natură să atragă suspendarea preavizului.

7) Se pot face modificări ale contractului de muncă pe durata preavizului?

Doar cu acordul salariatului. Fără acordul lui este interzisă operarea oricărei modificări a con-

tractului de muncă, chiar dacă salariatul se afla în preaviz. El nu poate fi trecut pe o altă muncă fără acordul său, nu i se pot modifica atribuțiile și nu i se poate interzice accesul la locul de muncă. El are nu numai obligația, dar și dreptul de a munci pe parcursul termenului de preaviz. Nesocotirea acestui drept ar putea conduce la invalidarea concedierii sau la plata de despăgubiri.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Piața muncii după ridicarea restricțiilor COVID-19

Ridicarea restricțiilor împotriva COVID-19 în România accelerează perspectivele de revenire a angajaților la birou, cu opțiunea de lucru remote doar atunci când este convenabil, se arată într-un sondaj desfășurat de platforma de recrutare online BestJobs.

În contextul ieșirii României din starea de alertă, începând din data de 9 martie a.c., restricțiile impuse cetățenilor ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 au fost eliminate chiar înainte ca valul 5 să se încheie. Autoritățile au hotărât să nu mai prelungească dincolo de 8 martie starea de alertă, iar schimbările rezultate au impact direct și asupra pieței muncii. Marius Budăi, ministrul Muncii și Solidarității Sociale, a anunțat că nu se va mai acorda șomaj tehnic, însă va mai rămâne în vigoare „kurzarbeit”, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 care prevede posibilitatea reducerii timpului de lucru cu până la 80%, încă trei luni de la ridicarea stării de alertă.

Valabilitatea contractelor colective de muncă se prelungește automat cu 90 de zile, iar părinții care au în îngrijire copii sau adulți cu handicap înscriși în sistemul de învățământ pot primi zile libere până la finalul anului școlar 2021-2022 (conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 110/2021).

„Nu mai sunt obligatorii nici decalarea programului de lucru și nici telemunca, dar acestea pot fi stabilite, în continuare, cu acordul angajatorului. Nu în ultimul rând, nu se mai ocupă posturi fără concurs în instituțiile de stat”, a ținut să precizeze ministrul pe pagina sa de Facebook.

După doi ani de la declanșarea pandemiei, companiile vor fi nevoite să decidă în privința modului de lucru pe care îl vor adopta în continuare. Cei mai mulți angajați pare că își doresc să revină la birou sau măcar să continue munca în format hibrid: 62% au declarat în ultimul sondaj realizat pe platforma de recrutare BestJobs că ar alege să lucreze de la birou sau cel puțin în format hibrid, în timp ce 38% ar prefera exclusiv remote.

În plus, interesul pentru locurile de muncă ce oferă posibilitatea muncii exclusiv de la distanță continuă să fie ridicat. Atunci când evaluează un nou loc de muncă în vederea angajării, 24% din angajații români susțin că posibilitatea de a lucra remote este un beneficiu de luat în calcul atunci când își negociază contractul de muncă.

Rămâne de văzut ce hotărâri vor lua angajatorii și dacă vor ține cont de preferințele angajaților în ceea ce privește modul de lucru care va fi pus în aplicare de aici înainte.