



INSPECȚIA MUNCII

ÎNTREBĂRI FRECVENTE ÎN DOMENIUL RELAȚIILOR DE MUNCĂ

Întrebare: Este legal să trimiți angajații în șomaj tehnic atâta timp cât compania raportează profit pe primele 3 luni ale anului?

Răspuns: Da, Codul muncii nu condiționează acordarea șomajului tehnic de lipsa profitului.

Întrebare: Numărul zilelor de concediu de odihnă este afectat de perioada suspendării contractului individual de muncă (CIM) în baza șomajului tehnic?

Răspuns: Da, șomajul tehnic implică suspendarea CIM, ceea ce duce la scăderea numărului de zile lucrate efectiv și, implicit, la scăderea duratei concediului de odihnă (CO).

Întrebare: Pot să-mi dau demisia cerând dreptul la șomaj?

Răspuns: Nu. De indemnizație de șomaj beneficiază persoanele cărora le-a încetat contractul individual de muncă/le-au încetat raporturile de serviciu din motive neimputabile lor (art. 16 lit. a și b din Legea nr. 76/2002).

Întrebare: Am dreptul la banii pe concediu la încheierea activității?

Răspuns: Da. Oricare fost salariat are dreptul la compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat, deci și demisionarul are dreptul la banii pe concediu de odihnă neefectuat la încheierea activității.

Întrebare: Cum putem înregistra un CIM cu timp parțial în regim de TELEMUNCĂ?

Răspuns: CIM cu timp parțial în regim de telemuncă se înregistrează întocmai ca oricare alt contract individual de muncă.

Întrebare: O persoană care prestează muncă la domiciliu sau telemuncă poate beneficia și de indemnizația acordată părinților pentru supravegherea la domiciliu a copiilor mici? (Pot beneficia de indemnizația privind supravegherea unui copil și în același timp să lucrez în regim de telemuncă?)

Răspuns: Nu. Art. 1 alin. 2 lit. b din Legea nr. 19/2020 prevede că una dintre condițiile de aplicare a art. 1 alin. 1 din lege este ca locul de muncă ocupat să nu permită munca la domiciliu sau telemunca.

Întrebare: În contextul stării de alertă, angajatorul ia în calcul posibilitatea ca o parte dintre angajați să lucreze de la domiciliu, de comun acord, pe o perioadă de 2



INSPECȚIA MUNCII

săptămâni. Actul adițional, care se va încheia anterior și presupune modificarea locului muncii pe o perioadă determinată, trebuie introdus în Revisal?

Răspuns: Nu. H.G. nr. 905/2017 (art. 3 alin. 2) nu prevede obligativitatea înscrierii în aplicația Revisal a locului de muncă, deci nici a modificării acestuia.
Dacă se modifică tipul contractului, acesta trebuie înregistrat în Revisal.

Întrebare: Care este modalitatea de înregistrare în aplicația Revisal și de declarare a reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămâna conf. art. 52 alin (3)?

Răspuns: În fiecare săptămână se va opera suspendarea CIM pentru o zi.

Întrebare: Pe durata reducerii temporare a activității, CIM se suspendă în ziua în care nu se lucrează și nu este plătit, iar această reducere este, în fapt, o suspendare a contractului de o zi, fără încetarea raportului de muncă?

Răspuns: Da.

Întrebare: Ce documente se întocmesc pentru reducerea programului de lucru de la 5 la 4 zile pe săptămână, prin care să se constate dificultățile economice pe care societatea le traversează?

Răspuns: Documentele contabile care consemnează și justifică starea economică precară a companiei.
Totodată, trebuie emisă o decizie și comunicată salariatului.

Întrebare: Este legal ca, la reînceperea activității (întoarcerea din concediul de creștere a copilului), salariața/-ul să primească o notificare de desființare a postului ocupat?

Răspuns: Da, în anumite condiții. Art. 25 alin. 4 din O.U.G. nr. 111/2010 prevede că interdicția adresată angajatorului de a dispune încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatului care revine din concediu de creștere și îngrijire copil timp de 6 luni de la revenirea definitivă în unitate nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

Întrebare: Unde poate fi reclamată o firmă care are cazuri confirmate de COVID-19 și nu și-a închis activitatea?

Răspuns: La Direcția de Sănătate Publică Locală, pentru a efectua ancheta epidemiologică și la inspectoratul teritorial de muncă pentru a dispune efectuarea tuturor demersurilor necesare normalizării locurilor de muncă din punctul de vedere al riscurilor biologice (COVID-19).



INSPECȚIA MUNCII

Întrebare: Care este modalitatea de a introduce în REVISAL o persoană care prestează activitatea de formare profesională, în calitate de lector, cu salariu tarifar orar, în condițiile în care în fiecare lună numărul de ore de curs se modifică?

Răspuns: În Revisal se vor înscrie datele din CIM. În ceea ce privește întocmirea CIM, se va putea face o medie zilnică a orelor lucrate și se va înscrie în acesta ca normă de lucru (întreagă sau parțială, după caz).

Întrebare: Având în vedere că sunt bolnav cronic, fiind în grupa cu cel mai ridicat grad de risc de infectare, îi pot solicita angajatorului să-mi asigure un spațiu separat pentru desfășurarea activității profesionale?

Răspuns: Da, conform art. 23 alin. 2 din Legea nr. 55/2020, pentru perioada stării de alertă, autoritățile competente dispun măsuri de protecție și prevenire pentru angajații aflați în situații de vulnerabilitate. De altfel, art. 6 alin. 1 din Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă prevede că angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

Întrebare: Unde mă pot adresa pentru faptul că am fost concediat disciplinar?

Răspuns: Instanței de judecată competente, în a cărei circumscripție dvs., în calitate de reclamant, aveți domiciliul sau reședința.

Întrebare: Dacă nu am primit banii pentru șomajul tehnic din luna martie, mai există șanse să îi primesc? Unde mă pot adresa?

Răspuns: Da. Vă adresați cu o sesizare inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își are sediul social angajatorul dvs.

Întrebare: Perioada de șomaj tehnic este luată în considerare ca vechime în muncă?

Răspuns: Da.

Întrebare: Se primește vreun stimulent pentru deplasarea la locul de muncă în perioada pandemiei?

Răspuns: Nu.

Întrebare: În ce constă sprijinul pentru salariații care au fost în șomaj tehnic și revin în activitate?

Răspuns: Angajatorii beneficiază, pentru o perioadă de trei luni, de decontarea unei părți din salariu, suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, reprezentând 41,5% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat, dar nu mai mult de 41,5% din câștigul salarial mediu brut.



INSPECȚIA MUNCII

Întrebare: La reînceperea activității și ieșirea din șomaj tehnic, angajatorul mă obligă să îmi semnez demisia. Cui mă pot adresa în această situație?

Răspuns: Demisia este actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă. În cazul în care acordul dvs. este viciat, vă puteți adresa instanței de judecată.

Întrebare: Cum sunt considerate cele 15 zile de suspendare a CIM: zile calendaristice de suspendare sau zile lucrătoare pentru care s-a primit șomajul tehnic?

Răspuns: Zile calendaristice de suspendare.

Întrebare: Dacă un salariat lucrează în iunie doar jumătate de lună, jumătate se află în concediu fără plată, societatea va primi sprijin pentru acest salariat (41,5%)?

Răspuns: Va primi sprijin dacă a avut o durată a suspendării a contractului individual de muncă de minimum 15 zile în perioada stării de urgență sau de alertă și a beneficiat fie de indemnizațiile prevăzute de art. XI și XV din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020, fie de prevederile art. 53 din Codul muncii.

Întrebare: Ce domenii de activitate beneficiază de decontul salariilor?

Răspuns: Angajatorii care, în perioada 1 iunie 2020 - 31 decembrie 2020, încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, persoane în vârstă de peste 50 de ani, ale căror raporturi de muncă au încetat din motive neimputabile lor, în perioada stării de urgență sau a stării de alertă, înregistrați ca șomeri în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din această categorie, 50% din salariul angajatului, dar nu mai mult de 2.500 lei.

Angajatorii care încadrează în muncă, dar nu mai târziu de data de 31 decembrie 2020, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, persoane cu vârsta cuprinsă între 16 și 29 de ani, înregistrați ca șomeri în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din această categorie, 50% din salariul angajatului, dar nu mai mult de 2.500 lei.

Întrebare: În situația în care am un CIM de 8 ore suspendat, iar unul de 2 ore activ, la un alt angajator, pot beneficia de șomaj tehnic?

Răspuns: Pe durata suspendării contractului individual de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.



INSPECȚIA MUNCII

Întrebare: Unde pot verifica dacă patronul a primit banii pentru șomajul tehnic?

Răspuns: La agenția pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București.

Întrebare: Este legal ca societățile să oprească o cotă parte din banii acordați pentru șomaj tehnic angajaților?

Răspuns: Nu.

Întrebare: Pentru stabilirea și calculul indemnizației de concediu medical, dacă salariatul a fost în șomaj tehnic în luna mai, care este venitul brut la care se calculează indemnizația?

Răspuns: Pentru stabilirea și calculul indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de OUG nr. 158/2005, se utilizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în perioada șomajului tehnic.