SPETE CONTROVERSATE

I. Baza de calcul la concediu de odihna in anul 2015

Intrebare: Care este baza de calcul la concediu de odihna in anul 2015, in cazul unui salariat care isi ia concediu de odihna in februarie 2015 si a avut concediu medical in decembrie 2014?

S-a modificat cumva legislatia fata de anul trecut?

Raspuns: Conform art. 50 lit. b) din Codul muncii, contractul individual de munca se suspenda de drept in urmatoarele situatii: b) concediu pentru incapacitate temporara de munca;

In ceea ce priveste calculul indemnizatiei de concediu de odihna, potrivit art. 150 alin. (1) din Codul muncii, pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, care nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectiva, prevazute in contractul individual de munca.

Alin. (2) al aceluiasi articol stabileste ca indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale prevazute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.

Intrucat in perioada concediului medical, contractul individual de munca este suspendat la calculul indemnizatiei de concediu de odihna nu se iau in considerare nici indemnizatia de incapacitate temporara de munca si nici zilele de concediu medical.

In consecinta, indemnizatia de CO reprezinta medica zilnica a veniturilor din lunile ianuarie, noiembrie si octombrie exceptand indemnizatia de incapacitate temporara de munca si zilele in care salariatul a beneficiat de aceasta indemnizatie.

In ceea ce priveste modificarea legislatiei facem precizarea ca prin Legea 12/2015 s-au modificat urmatoarele articole: art. 16, art. 56, art. 92, art. 145 si art. 146 din Codul muncii. Articolele 145 si 146 vizeaza modificarea concediului de odihna.

Rentron & Straton

II. Repausul saptamanal. Obligatia angajatorului de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat

Intrebare: Unui salariat care presteaza activitate in zilele de repaus saptamanal ale unei saptamani in care sambata si duminica sunt zile din luni diferire (ex. ultima saptamana a lunii ianuarie 2015 in care zilele normale de repaus saptamanal sunt sambata, 31.01.2015, respectiv duminica, 01.02.2015), daca i se acorda alte doua zile consecutive de repaus in urmatoarea saptamana, salariatului in cauza i se reduce durata timpului de lucru lunar comparativ cu durata normala a timpului de lucru din luna respectiva. Acelasi aspect poate sa apara si in cazul unui salariat care presteaza activitate continuu timp de 14 zile calendaristice cuprinzand ultimele doua saptamani dintr-o luna, iar repausul saptamanal se acorda cumulat dupa aceasta perioada in urmatoarea luna.

Din punctul dumneavoastra de vedere este in regula ca in astfel de cazuri, durata timpului de lucru dintr-o luna sa fie mai mica decat durata normala a timpului de lucru din luna respectiva?

Raspuns: Munca prestata in zilele de repaus saptamanal se compenseaza cu timp liber corespunzator, acordat in alte zile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau prin regulamentul intern, salariatii beneficiind, in aceasta situatie, de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de munca sau, dupa caz, prin contractul individual de munca (art. 137 alin. (1) – (3) din Codul muncii republicat).

Intrucat saptamana reprezinta acea perioada de sapte zile consecutive care se socoteste de luni pana duminica, salariatii au dreptul in fiecare saptamana la un repaus de 2 zile consecutive. Prin urmare, daca salariatul nu beneficiaza de repausul saptamanal in zilele obisnuite de sambata si duminica, are dreptul la un spor la salariu, alaturi de alte doua zile consecutive de repaus fixate in alte zile consecutive din cadrul respectivei saptamani.

Potrivit art. 260 alin. (1) lit. j) din Codul muncii, republicat, constituie contraventie nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului saptamanal si se sanctioneaza cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei.

In ceea ce priveste acordarea repausului in mod cumulat, conform art. 137 alin. (4) din Codul muncii, republicat, in situatii de exceptie zilele de repaus saptamanal sunt acordate cumulat, dupa o perioada de activitate continua ce nu poate depasi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de munca si cu acordul sindicatului sau, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor.

Observam ca prevederea legala este echivoca in privinta stabilirii intinderii perioadei pentru care angajatorul trebuie sa solicite autorizarea inspectoratului teritorial de munca.

Reitman & Stratan

Daca insa coroboram aceste prevederi legale care se refera la situatii de exceptie cu cele anterior mentionate care stabilesc regula in privinta acordarii repausului saptamanal, apreciez ca dispozitiile legale se pot interpreta si in sensul ca regula este ca repausul saptamanal se acorda in 2 zile consecutive din fiecare saptamana, iar numai in situatii de exceptie repausul saptamanal se poate acorda in mod cumulat dupa o perioada de activitate continua care poate fi de maximum 14 zile calendaristice (activitatea continua prestata peste 14 zile calendaristice fiind interzisa).

In concluzie, salariatii trebuie sa beneficieze de doua zile de repaus saptamanal in fiecare saptamana iar saptamana se socoteste de luni pana duminica si nu in urmatoarea saptamana.In situatii de exceptie zilele de repaus saptamanal sunt acordate cumulat, dupa o perioada de activitate continua ce nu poate depasi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de munca si cu acordul sindicatului sau, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor.

Potrivit art. 119 din Codul muncii, angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de cate ori este solicitat.

Totodata, art. 159 alin. (1) din acelasi cod stabileste ca, salariul reprezinta contraprestatia muncii depuse de salariat in baza contractului individual de munca. Astfel, angajatorul are obligatia de a tine evidenta muncii prestata de salariat si de a-l remunera tinand cont de timpul de munca.

In consecinta, plata salariaului se efectueaza in baza evidentei muncii tinuta de angajator, contractului individual de munca, contractului colectiv de munca aplicabil daca exista, regulamentului intern, documente in baza carora inspectorii de munca stabilesc daca au fost respectate drepturile salariatului.

III. Revisal. Inregistrare contract salariat pensionabil

Intrebare: CIM inceteaza de drept prin indeplinirea cumulative a conditiilor de pensionare la limitade varsta la data de 01.03.2015, zi nelucratoare. Operarea in revisal se face in data 02.03.2015. Incepand cu 01.03.2015 salariatul se reangajeaza la aceeasi companie in baza unui nou CIM. Inregistrarea noului CIM o voi face in data de 27.02.2015.

a) Care este modul de operare in Revisal al celui de al doilea CIM?
b) Avand in vedere ca la data de 27.02.2015 este inca in vigoare primul CIM, se poate vorbi de cumul de contracte de munca, desi elementele celui de al doilea CIM sunt identice cu primul.

Raspuns: Este cunoscut faptul ca inregistrarea contractului de munca in Revisal, se efectueaza anterior inceperii activitatii (art. 3 alin. (2) lit. a)-g) coroborat cu art. 4 alin. (2) lit. a) din HG

500/2011 privind registrul general de evidenta a salariatilor (Revisal).
Insa, la inregistrarea noului contract de munca in Revisal va fi mentionata si data de la care produce efecte noul contract.

Cum data de 1 martie este zi nelucratoare, respectiv zi de repaus saptamanal activitatea propriu-zis va incepe tot la data de 2 martie, momentul incetarii celuilalt contract.

Avand in vedere cele mentionate, chiar daca este permis cumulul la acelasi angajator (art. 35 din Codul muncii), apreciez ca nu suntem in aceasta situatie.

IV. Concediu crestere copil. Vechimea in munca

Intrebare: Daca o angajata a fost in ingrijire copil, avand contractul suspendat pentru 2 ani, revine in campul muncii insa doreste lichidarea la zi (art. 55 lit. b) Codul muncii, aceasta i se aproba.

Intrebarea este: daca ea pleaca din companie inainte de 6 saptamani cei doi ani nu ii mai sunt recunoscuti ca si vechime in munca?

Raspuns: Anterior expirarii termenului pentru care a fost incheiat, contractul individual de munca (CIM) incheiat pe durata determinata poate inceta prin oricare dintre modalitatile prevazute de lege.

Asadar, in situatia expusa, contractul individual de munca poate inceta anterior expirarii termenului pentru care a fost incheiat, prin acordul partilor.

Temeiul de drept al incetarii CIM prin acordul partilor este art. 55 lit. b) din Codul muncii. Art. 55 lit. b) din Codul muncii constituie temeiul legal al incetarii contractului individual de munca prin acordul partilor. Astfel, contractul individual de munca poate inceta ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea.

Potrivit art. 22 alin. (2) din OUG 111/2010, perioada concediului pentru cresterea copilului constituie vechime in munca si in serviciu, precum si in specialitate si se are in vedere la stabilirea drepturilor ce se acorda in raport cu acestea.

Asadar, vechimea in munca nu este conditionata de continuarea raportului de munca dupa expirarea perioadei de concediu crestere copil.

Renton & Stratton

V. Transportul salariatilor la si de la locul de munca. Impozit pe venit si contributii sociale

Intrebare: Conform contractului colectiv de munca, angajatii primesc o anumita suma neta pentru transportul de la si pana la locul de munca, fara a prezenta insa documente justificative. In aceasta situatie, sumele de transport reprezinta avantaj de natura salariala si trebuie incluse pe statul de plata si impozitate ca si o prima, prin retinerea tuturor contributiilor sociale?

Raspuns: Conform art. 55 alin. (4) din Codul fiscal, urmatoarele sume nu sunt incluse in veniturile salariale si nu sunt impozabile, in intelesul impozitului pe venit: ajutoarele de inmormantare, ajutoarele pentru pierderi produse in gospodariile proprii ca urmare a calamitatilor naturale, ajutoarele pentru bolile grave si incurabile, ajutoarele pentru nastere, veniturile reprezentand cadouri pentru copiii minori ai salariatilor, cadourile oferite salariatelor, contravaloarea transportului la si de la locul de munca al salariatului, costul prestatiilor pentru tratament si odihna, inclusiv transportul pentru salariatii proprii si membrii de familie ai acestora, acordate de angajator pentru salariatii proprii sau alte persoane, astfel cum este prevazut in contractul de munca.

Astfel, contravaloarea transportului la si de la locul de munca nu intra in baza de calcul al impozitului pe venit astfel cum este prevazut in contractul de munca. Insa, faptul ca suma acordata este folosita pentru transportul la si de la locul de munca trebuie sa fie justificat in caz contrar suma acordata salariatului reprezinta venit salarial supus impozitului pe venit si contributiilor sociale obligatorii.

Rentrop & Stratton