

## Salariul minim creste din nou. Guvernul va majora salariul minim brut la 975 de lei din ianuarie 2015

Salariul de baza minim brut pe tara va creste cu 75 de lei din ianuarie 2015, ajungand la 975 de lei, Codul muncii fiind cel care prevede stabilirea anuala a salariului minim garantat in plata, a anuntat astazi ministrul Muncii, Rovana Plumb, informeaza Mediafax.

Potrivit ministrului Muncii, **de la 1 ianuarie 2015, salariul minim pe economie va creste la 975 lei**, de la 900 lei in prezent, mentioneaza Agerpres.

*"Sigur ca exista un angajament al Guvernului astfel incat in 2016 sa ajungem la 1.200 lei. In urma discutiilor cu institutiile financiare internationale vom avea o majorare semestriala anul viitor cu cate 75 de lei"*, a spus Plumb, conform aceleiasi surse.

In plus, ministrul Muncii a anuntat inca din luna septembrie ca in 2015 toti angajatii vor avea salariul cel putin la nivelul celui minim pe economie, respectiv 900 de lei, in conditiile in care, in momentul de fata, din cauza grilelor de salarizare diferite, unii angajati ajung sa castige mai putin de 900 de lei pe luna, Rovana Plumb facand referire la angajati din domeniul medical.

Majorarea anuntata pentru anul viitor vine in contextul in care salariul minim brut pe tara a crescut in 2014 de doua ori. Astfel, salariul minim brut pe tara a urcat la 1 ianuarie 2014 de la 800 de lei la 850 de lei, iar de la 1 iulie 2014 a ajuns la 900 de lei.

### Ce taxe ar plati angajatorii pentru a acorda in 2015 salariul minim pe economie?

Majorarea salariului minim din 1 ianuarie 2015 presupune cheltuieli suplimentare pentru angajatori. Mai exact, acestia ar putea plati de anul viitor cu aproape 16 lei mai mult decat pana acum pentru contributiile la stat.

| Costuri salariale angajator                                       |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Taxe - stat   | Salariul minim = 900 lei | Salariul minim = 975 lei |
| Contributia la Asigurarile Sociale (conditii normale de munca)    | 142,2 lei                | 154 lei                  |
| Contributia la Fondul de Somaj                                    | 5 lei                    | 5 lei                    |
| Contributia la Fondul de Concedii si Indemnizatii                 | 8 lei                    | 8 lei                    |
| Contributia la Fondul de Garantare al Platii Creantelor Salariale | 2 lei                    | 2 lei                    |
| Contributia la Asigurari Sociale de Sanatate                      | 47 lei                   | 51 lei                   |
| Contributia la Fondul de Accidente de Munca si Boli Profesionale  | 4 lei                    | 4 lei                    |
| <b>Total taxe firma</b>   | <b>208,2 lei</b>         | <b>224 lei</b>           |

Astfel, taxele totale achitate de o firma pentru un salariu minim brut ar putea ajunge la 224 lei, fata de 208,2 lei in prezent.

## XV. Zilele Întreprinzătorilor

Joi, 16 Octombrie 2014, a avut loc **Întâlnirea Consorțiului Clusterelor "Transylvania"** din Regiunea Centru, cu tema Întâlnire consultativă a partenerilor privind Rețeaua regională de elaborare a Strategiei de Specializare Inteligente a Regiunii Centru.



Membrii consorțiului:

- Agrofood
- Silvicultură, lemn, mobilă
- Industrie
- Industria Creativă
- Energie Verde
- Turism

DI Vajda Lajos, *vicepreședintele Asociației Clusterelor din România* și *președintele Consorțiului "Transilvania"*, alcătuit din 21 de cluster, a ținut o prezentare succintă privind conceptul consorțiului și importanța acestuia în economia regională și națională.



Reprezentanții **Agenciei de Dezvoltare Regionale Centru**, printr-o abordare globală, au prezentat Programul de Dezvoltare Regională Centru 2014-2020.



**Dl Ion Vișa, Directorul general al Institutului de Cercetare și Dezvoltare Transilvania din Brașov**, susține conceptul de clusterizare, în contextul în care politica generală se bazează pe relații de parteneriat între instituții de cercetare și învățământ.

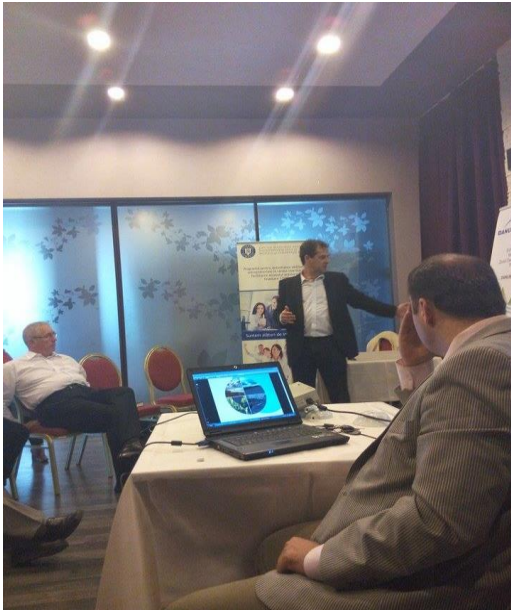


Doamna **Anca Duță, Directorul științific al Institutului de Cercetare și Dezvoltare Transilvania**, a atras atenția asupra inițiativelor și activităților **ESEIA**, Alianța Europeană de Energie Sustenabilă Inovativă, făcând parte ca și co-coordonator din grupul de muncă "Regiuni și Orașe SMART".

Un punct important al conferinței era prezentarea cuprinzătoare al dlui **Ciprian Vișan** privind **Sprijinul nerambursabil pentru membrii clusterului în Perioada de programare 2014-2020**.

Din partea **Oficiului Teritorial pentru Întreprinderile Mici și Mijlocii, Brașov**, dl **Florin Luca, șef de oficiu**, a introdus detaliat **Programele Naționale pentru IMM-uri**.

Dl **Ovidiu Slimac, președintele Casa Verde a Dunării C.V.D**, împreună cu **Sorin Peligrad, vicepreședintele Casa Verde a Dunării**, au prezentat **Strategia de dezvoltare a Uniunii Europene pentru Regiunea Centru**, Centrului Național de Competitivitate și Training **S.U.E.R.D.** – **CASA VERDE a DUNĂRII** fiind un actor principal implicat în această strategie.



Paralel cu partea a doua a Întâlnirii Consorțiului Transylvania, s-a desfășurat forumul clusterelor în domeniul silviculturii, lemnului și a mobilei.

A fost prezentat proiectul ID:WOOD de **Laurențiu David** și un proiectul din cadrul programului POS CEE în curs de realizare de Clusterul Pro Wood, *managerul* clusterului fiind **Kádár Rezső**.

Despre prevederile noului Cod Civil și despre poziția Ministerului privind industria lemnului a vorbit dl **Senator, Tánczos Barna**.



## Ce nu trebuie sa arati niciodata la un control ITM

Inspectoratul Teritorial de Munca (ITM) poate veni, in orice moment, in control la sediul angajatorilor, fara nicio instiintare prealabila. Firmele sunt obligate sa puna la dispozitia inspectorilor documente si informatii, in functie de obiectul controlului, riscand altfel amenzi de pana la 10.000 de lei. Cu toate ca inspectorii de la ITM au acces nelimitat la date si documente, totusi trebuie sa stiti ca ei nu au dreptul sa solicite informatii din domenii in care nu au competenta.

### 1. Nu arati nimic, daca inspectorul nu isi justifica prezenta

Art. 15 alin. (1) din *HG nr. 1.377/2009 privind aprobarea Regulamentului de organizare si functionare a Inspectiei Muncii, precum si pentru stabilirea unor masuri cu caracter organizatoric* arata ca toata inspectia in domeniul muncii se declanseaza dupa ce este indeplinita o conditie: inspectorul/inspectorii iti arata **ordinul de serviciu**. Documentul trebuie sa fie completat la toate rubricile – **si la data, si la stampila, si la tematica**.

Daca nu e completat cum trebuie, nu au ce sa caute. Asta nu inseamna ca trebuie sa te arati cu o mina infricosatoare. Ajunge sa fii ferm. Un pumn de fier in manusa de catifea. Dar arati de la inceput ca iti stii drepturile – si asta e fundamental, esential pentru directia in care o va lua inspectia.

In al doilea rand, **inspectorul trebuie sa completeze registrul de control**. Regula este cea prevazuta in art. 3 alin. (2) din *Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control*, regula potrivit cu care organele de control au obligatia de a consemna in registru, inaintea inceperii controlului, urmatoarele **elemente obligatorii**: numele si prenumele persoanelor imputernicite de a efectua controlul, unitatea de care apartin, numarul legitimatiei de control, numarul si data delegatiei/ordinului de deplasare, obiectivele controlului, perioada controlului, perioada controlata, precum si temeiul legal in baza caruia se efectueaza controlul.

**Atentie!** Exista un regim derogatoriu de la aceasta regula, insa **numai pentru combaterea muncii „la negru”**. Art. 240 din Codul muncii aduce o derogare, in sensul ca in cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fara forme legale, inspectorii de munca vor completa registrul unic de control dupa efectuarea controlului. Citirea atenta a textului arata ca derogarea este posibila numai pentru depistarea muncii la negru, nu si pentru controale avand alte teme (neinmanarea fiselor de post, calculul eronat al salariilor, refuzul de a compensa orele suplimentare); daca in aceste din urma cazuri nu se completeaza registrul unic de control anterior inceperii controlului, fapta este sanctionata potrivit *Legii nr. 188/1999 privind Statutul functionarilor publici* sau, dupa caz, potrivit legislatiei muncii (art. 9 din *Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control*).

In plus, din ordinul de serviciu si din registrul de control selectezi tematica, aspect foarte important pentru ce urmeaza. Pentru ca...

## 2. Nu arati ce ti se cere, dar nu face obiectul controlului

O spune de data aceasta chiar Legea 108/1999, la art. 20. Trebuie sa prezinti documentele “necesare controlului sau cercetarii evenimentului”. Cele care nu fac parte din tematica **nu se dau**.

## 3. Nu arati ce nu ti se cere

Foarte multi intra in amanunte care nu li se cer si nu reusesc decat sa stearneasca curiozitatea inspectorilor. Mai grav decat sa arati la cerere documente care nu se justifica e sa arati din proprie initiativa asa ceva.

Exemplu: ti se cer statele de salarii, foarte alambicate, iar tu incepi sa te justifici ca luna asta nu ai avut bani si nu ai platit sporul de noapte, dar vei recupera luna viitoare. Gresit. **Lasa-i sa te intrebe**. In 80% din cazuri, va spun din experienta, nu o vor face, decat daca au venit „tintit” sa verifice sporul de noapte, in urma unei reclamatii.

## 4. Nu arati ce nu e legal sa ti se ceara

Spre exemplu, ITM nu are competenta in a verifica modul de calcul a contributiilor. Astfel, ca nu trebuie sa arati modul in care ai intocmit declaratia 112, deoarece nu e problema ITM. Nu te justifici de ce ai organizat doar interviu si nu ai organizat concurs sau examen, daca nu esti institutie publica. Nu ii intereseaza pe inspectorii de ce ai stabilit asa si nu altfel criteriile de evaluare. In definitiv tu, ca manager, iti stabilesti cum faci performanta.

Nu iti poate cere sa vada daca ai anuntat locurile de munca vacante – aceasta e atributia AJOFM, nu a ITM.

Desigur, pentru a sti ce tine de competent ITM si ce nu ai nevoie de ajutorul unui jurist sau a managerului de resurse umane. Sau pur si simplu citesti atent Legea nr. 108/1999 republicata.

Tot la acest capitol, aducem in discutie dispozitia potrivit careia inspectorii de munca sunt obligati sa nu aiba vreun interes, direct sau indirect, de orice natura ar fi acesta, in entitatile care se afla sub incidenta controlului lor. Daca inspectorul are vreun interes (spre exemplu tocmai l-ai concediat disciplinar pe cumnatul sau, care de altfel te-a amenintat ca”va trimite controlul pe cap” si ca „are el pe un cumnat la ITM”, e bine sa arati inspectorului ca stii asta.

## 5. Nu arati ceea ce nu e de competenta ITM sa verifice

Aici avem un exemplu. In cazul salariatilor este permis cumulul de functii (art. 35).

PFA poate sa aiba mai multi clienti. Este insa posibil cumulul de functii (de fapt de contracte), in sensul ca, la acelasi angajator, o persoana sa fie salariat, dar sa presteze si activitate pe PFA?

Nimic nu interzice aceasta.



ITM interpreteaza nejustificat, in sensul ca PFA nu ar trebui sa desfasoare aceeasi activitate ca si salariatul. Cu alte cuvinte, este admis cumulul contabil (salariat) – psiholog (PFA), dar nu este admis cumulul contabil (salariat) – contabil (PFA).

Nu ni se pare ca exista un argument in favoarea pozitiei ITM, mai ales ca art. 17 OUG nr. 44/2008 privind regimul PFA arata ca o persoana poate cumula calitatea de persoana fizica autorizata cu cea de salariat al unei terte persoane care functioneaza atat in acelasi domeniu, cat si intr-un alt domeniu de activitate economica decat cel pentru care PFA este autorizata. Dar nu aceasta intereseaza in principal acum.

Ne intereseaza faptul ca in caz de cumul, la inspectia ITM se arata contractul de munca si atat. Nu intra in atributiile ITM de a solicita si contractul cu PFA, deci acest contract nu i se prezinta ITM-ului. Eventual Finantelor, dar si aici numai in anumite conditii (daca obiectul controlului vizeaza si acest aspect).

E doar un exemplu, dar atentie: poti refuza sa prezinti si sa explici tot ce nu tine de competenta ITM-ului.

## **6. Nu arati ce nu ai**

Fara gluma. Spre exemplu, Regulamentul intern, desi este obligatoriu, nu l-ai intocmit. Nu exista sanctiune pentru asta in Codul muncii (ce scapare...!). Inspectorii pot sa dea cel mult, ca masura, sa prezinti Regulamentul intern in termenul stabilit de ei.

Sau: nu ai dovada informarii prealabile la incheierea/modificarea contractului de munca, dar ai contractul de munca sau actul aditional de modificare, semnat, inregistrat, totul in regula. Art. 17 alin. (3) din Codul muncii iti spune ca e suficient, iar daca e nemulțumit salariatul se adreseaza instantei, nu Inspectiei Muncii – art. 19 din Codul muncii.

Un aspect pe care, daca legea nu te obliga si nu il ai si nu il arati este cel al masuratorilor, determinarilor sau expertizelor pentru prevenirea unor evenimente sau pentru stabilirea cauzelor evenimentelor produse, nivel de noxe etc.

Daca pana acum nu au fost necesare si un salariat a solicitat astfel de masuratori, le vei face. Nu le ai acum – nu e problema. ITM le dispune, cheltuielile fiind suportate de catre tine, ca angajator. Problema apare daca trebuiau facute/reinnoite si nu ai reusit aceasta.

## **7. Nu arati documente la care nu ai acces chiar atunci**

Spre exemplu, omul de la HR sau de la Serviciul intern de prevenire si protectie e plecat la o conferinta la 200 de km si biroul lui cu documente confidentiale e incuiat. Aici nu e rea-credinta, iar daca inspectorii considera ca totusi ar fi, trebuie sa o dovedeasca intr-un eventual litigiu, in conditiile in care, totusi, buna-credinta a angajatorului este prezumata chiar prin lege .

Asa fiind, inspectorii ITM sunt obligati sa faca diferenta corecta dintre imposibilitatea prezentarii documentelor si sustragerea voita de la control. Asta daca vor sa o faca. Daca nu, o va face instanta.

In acest sens reproducem o solutie din alt domeniu, perfect aplicabila insa la o inspectie ITM – mai ales la cea inopinata. E vorba de considerarea ca fiind de rea-credinta a refuzului de a prezenta documentele cerute de inspectia inopinata.

Astfel, la o societate, Garda Financiara a solicitat documente justificative pentru anumite operatiuni. Contabilul era plecat si doar el avea cheia seifului cu documente; anuntat, a spus ca se va prezenta in 30-45 de minute. Cu toate acestea, inspectorii au intocmit proces-verbal de contraventie, bazat pe refuzul de rea-credinta al contribuabilului de a prezenta documentele.

Atat instanta de fond, cat si cea de recurs au anulat procesul-verbal. Tribunalul – instanta care a dat hotararea irevocabila – a motivat astfel: „Intimata (*contribuabilul – n.red.*) dovedeste imposibilitatea prezentarii documentelor ca urmare a cazului fortuit cu declaratia martorei, recurenta (*Garda Financiara – n.red.*) bazandu-se doar pe inscrisuri, respectiv procesul-verbal incheiat in conditiile aratate. Este adevarat faptul ca persoanele juridice sunt obligate sa pastreze la sediul declarat documentele justificative care stau la baza inregistrarii in contabilitate, precum si registrele contabile legale si sa le puna la dispozitia organelor de drept in cadrul exercitarii atributiilor lor legale. Dar prin refuzul reprezentantilor Garzii Financiare de a astepta sosirea contabilului unitatii care avea cheia de la seif unde se aflau documentele, unitatea a fost lipsita de asistenta specialistului in probleme financiare, recurenta incalcand astfel si dispozitiile legale in vigoare la acea data.

Mai mult, fata de desfasurarea reala a faptelor in sensul ca persoanele aflate la sediul societatii si-au manifestat buna intentie de a prezenta la control actele aflate in seiful unitatii, telefonand contabilului care urma sa se prezinte in urmatoarea jumatate de ora, instanta retine ca in cauza (...) nu se poate retine (...) ca este vorba de o fapta savarsita cu vinovatie, ci dimpotriva salariatii prezenti au incercat cu toata bunavointa sa prezinte actele la control odata ce se prezenta si consilierul contabil autorizat al firmei, dar organele de control, in pofida celor aratate, au incheiat procesul-verbal aplicand si amenda, desi puteau sa constate ca in situatia data nu era o fapta savarsita cu vinovatie, nefiind vorba de un refuz al prezentarii actelor ci de imposibilitatea prezentarii lor pe moment, de vreme ce se aflau inchiuse in seiful unitatii, iar cheia se afla la contabilul unitatii ce urma sa se prezinte in fata lor in cel mai scurt timp posibil”.

Motivarea este **perfect aplicabila si la controalele ITM la care nu poti sa arati pe loc documentele cerute**, din motive precum cel de mai sus, dar si pentru ca o inundatie a distrus anumite documente pe care urmeaza sa le reconstitui, ca se muta punctul de lucru si toate documentele sunt adunate gramada si sigilate in saci etc.

Alteori lucurile sunt mai grave daca nu ai ce ti se cere. De aceea, bine e sa fii in regula cu toate aspectele a caror omitere constituie contraventie sau infractiune, conform Codului muncii, Legii nr. 319/2006 privind sanatatea si securitatea in munca - de fapt a intregii legislatii privind raporturile de munca.

## **8. Nu arati ceea ce a facut obiectul controlului de la ITM in alta perioada**

Aici, ca sa fim cinstiti, e discutabil. Dincolo de bunul simt care cere sa nu fii controlat de doua ori pentru aceeași perioada, totuși, principiul nu este cuprins in vreo lege a muncii, așa cum, bunaoara, este cuprins in Codul de procedura fiscala.

Dar puteti incerca sa invocati un control anterior, cu aceeași tematica, pe o perioada similara. **Sansele sa fiti ascultati sunt mari.**

## **9. Nu arati ceea ce tine strict de libertatea de decizie a ta ca angajator**

Nu te justifici de ce ai disponibilizat pe un salariat si nu pe altul – aceasta e atributia instantei. Dar chiar si instanta poate verifica doar aspectele procedurale, fara sa poata hotari in locul angajatorului.

Intr-o speta s-a aratat ca, deoarece societatile comerciale au deplina autonomie in organizarea si reorganizarea activitatilor economice, este gresita aprecierea facuta in decizia recurata, in sensul ca desfiintarea Compartimentului de Investitii nu este temeinic motivata, deoarece organul de jurisdicție a muncii, in cazul dedus judecatii, nu are competenta de a cenzura motivarea ori ratiunile pentru care un organ de conducere decide asupra masurilor de reorganizare a unei societati comerciale. In cazul analizat reorganizarea activitatii societatii a condus la desfiintarea mai multor posturi, asa incat masura de concediere luata fata de contestator nu se justifica pe pretinsa stare conflictuala ce ar fi existat intre el si conducatorul societatii.

Nu cenzureaza instanta, nu cenzureaza nici ITM. Si nu e cazul sa va cerea justificari.