

## **Din noiembrie, angajatorii vor avea nevoie de un nou aviz pentru a incadra in munca anumiti salariati. Cat va costa documentul?**

Angajatorii vor fi nevoiti sa obtina un nou aviz pentru a putea incadra in munca anumiti salariati, dupa ce un act normativ in acest sens a fost publicat recent in Monitorul Oficial si urmeaza sa intre in vigoare in noiembrie. Ce acte sunt necesare pentru obtinerea documentului, dar si cat va costa procedura, aflati din materialul de mai jos.

*Ordonanta Guvernului nr. 25/2014 privind incadrarea in munca si detasarea strainilor pe teritoriul Romaniei si pentru modificarea si completarea unor acte normative privind regimul strainilor in Romania* a fost publicata in Monitorul Oficial, Partea I, nr. 635, din 29 august 2014, urmand sa intre in vigoare in **28 noiembrie 2014**.

Documentul pune in acord legislatia nationala privind incadrarea in munca a strainilor pe teritoriul Romaniei cu o serie de reglementari europene si abroga reglementarile actualmente in vigoare, prevazute de OUG nr. 56/2007, introducand, in schimb, noi reguli pentru angajatori.

Mai precis, ordonanta instituie, ca regula generala pentru angajatori, **obligatia de a obtine un aviz de angajare** pentru a putea incadra in munca un strain si, in acelasi timp, stabileste situatiile in care strainii pot fi incadrati in munca fara aviz de angajare.

"Strainii cu sedere legala pe teritoriul Romaniei pot fi incadrati in munca **numai in baza avizului de angajare**, obtinut de angajatori", se arata in noile dispozitii.

## **Pentru ce salariati NU este nevoie de avizul de angajare?**

Asa cum am aratat mai sus, angajatorii trebuie sa obtina un aviz de angajare pentru strainii pe care ii incadreaza in munca. Pe de alta parte, insa, acelasi act normativ stipuleaza ca **nu este necesara obtinerea avizului de angajare** pentru incadrarea in munca a strainilor al caror acces liber pe piata muncii din Romania este stabilit prin tratate incheiate de Romania cu alte state.

De asemenea, angajatorii nu trebuie sa obtina aviz nici in cazul strainilor care urmeaza sa desfasoare activitati didactice, stiintifice sau alte categorii de activitati specifice cu caracter temporar in institutii de profil acreditate ori autorizate provizoriu din Romania sau care desfasoara activitati artistice in institutii de cultura din Romania.

Avizul nu este necesar nici pentru strainii care urmeaza sa desfasoare activitati temporare solicitate de ministere sau de alte autoritati administrative sau care sunt numiti la conducerea unei filiale, reprezentante sau sucursale de pe teritoriul Romaniei a unei companii cu sediul in strainatate.

Si strainii titulari ai dreptului de sedere pe termen lung in Romania, ai dreptului de sedere temporara pentru reintregirea familiei si ai dreptului de sedere temporara pentru studii pot fi angajati fara obtinerea avizului.

**Atentie!** Strainii titulari ai dreptului de sedere temporara pentru studii pot fi incadrati in munca pe teritoriul Romaniei fara aviz de angajare numai cu contract individual de munca cu timp partial, cu durata muncii de maximum 4 ore pe zi.

Conform reglementarilor, angajatorii nu vor obtine aviz nici daca vor incadra in munca:

- straini care au beneficiat anterior de un drept de sedere pe teritoriul Romaniei de cel putin 3 ani, in calitate de membri de familie ai unui cetatean roman;
- straini care au dobandit o forma de protectie in Romania;
- solicitanti de azil ,dupa un an de la depunerea cererii de azil, daca se mai afla in procedura de determinare a unei forme de protectie;

- straini tolerati, pe perioada cat li s-a acordat tolerarea ramanerii pe teritoriul Romaniei.

### **Ce documente sunt necesare pentru obtinerea avizului?**

Avizul de angajare se elibereaza de Inspectoratul General pentru Imigrari, la cererea angajatorului, daca sunt indeplinite anumite conditii.

Astfel, conform actului normativ, angajatorul trebuie sa:

- desfasoare efectiv activitatea pentru care solicita incadrarea in munca a strainului,
- are achitate obligatiile la bugetul de stat pe ultimul trimestru,
- nu fi fost condamnat definitiv pentru o infractiune prevazuta de Codul muncii sau pentru o infractiune contra persoanei savarsita cu intentie, prevazuta de Codul penal;
- nu fi fost sanctionat, in ultimii trei ani, pentru angajarea de cetateni straini sau apatrizi fara autorizatie de munca sau permis de sedere in scop de munca sau pentru primirea la munca a pana la 5 persoane fara incheierea unui contract individual de munca;
- nu fi fost sanctionat pentru netransmiterea Revisal cu elementele contractului individual de munca cel tarziu in ziua lucratoare anterioara inceperii activitatii de catre salariatul in cauza;

Pe langa aceste conditii, dispozitiile impun ca strainul pe care angajatorul intentioneaza sa il incadreze in munca sa nu se afle in vreunul dintre cazurile de nepermitere a intrarii in Romania, iar contingentul anual pe tipuri de lucratori nou admisi pe piata fortei de munca sa nu fi fost epuizat.

Pentru a obtine avizul de angajare, angajatorul va depune la Inspectoratul General pentru Imigrari (IGI) o **cerere insotita de mai multe documente**, dupa cum urmeaza:

- copia documentului de trecere a frontierei, valabil, al strainului pe care intentioneaza sa il incadreze in munca si, dupa caz, copia permisului de sedere temporara in Romania al acestuia;

- doua fotografii tip ¾ ale strainului;
- declaratia pe propria raspundere a strainului ca este apt din punct de vedere medical pentru a fi incadrat in munca si ca are cunostinte minime de limba romana;
- fisa postului pentru locul de munca vacant;
- copia actului de identitate, in cazul angajatorului persoana fizica.

In plus, angajatorul trebuie sa dovedeasca si indeplinirea conditiilor enuntate mai sus. Pentru aceasta, potrivit dispozitiilor, angajatorul persoana juridica, PFA sau intreprindere individuala va prezenta, alaturi de cerere, si urmatoarele documente:

- certificatul de inmatriculare sau inregistrare in Registrul comertului ori certificatul de inscriere in Registrul asociatiilor si fundatiilor, in copie si in original;
- certificatul constatator din care sa rezulte ca in Registrul comertului sau, dupa caz, in Registrul asociatiilor si fundatiilor nu au fost inregistrate mentiuni privind deschiderea procedurii de faliment.

Totodata, pentru a demonstra ca are achitate obligatiile la bugetul de stat pe ultimul trimestru, angajatorul va depune si *certificatul de atestare fiscala*, iar pentru a dovedi ca nu a fost sanctionat pentru vreo infractiune, va prezenta *cazierul judiciar*.

Mai mult chiar, la toate aceste documente se vor adauga si cele care fac dovada indeplinirii conditiilor speciale in functie de tipul de lucrator ce urmeaza a fi angajat. Concret, reglementarile fac distinctia intre **lucratori permanenti, stagieri, sezonieri, transfrontalieri** si **inalt calificati**, impunand angajatorului sa arate ca indeplineste anumite conditii specifice pentru a-i incadra in munca.

Spre exemplu, pentru incadrarea in munca a unui **lucrator permanent**, angajatorul trebuie sa intocmeasca in mod obligatoriu contract individual de munca cu norma intreaga pe durata nedeterminata sau determinata.

Pentru aceasta, angajatorul va depune diligente pentru ocuparea locului de munca vacant de catre un cetatean roman, un cetatean dintr-un stat membru al UE sau al Spatiului Economic European (SEE), de catre un cetatean al Confederatiei Elvetiene sau de catre un strain titular al dreptului de sedere pe termen lung pe teritoriul Romaniei.

**Important!** Avizul de angajare pentru lucratorii permanenti se elibereaza fara indeplinirea acestei conditii daca locul de munca vacant este de administrator societate comerciala, iar la angajatorul in cauza nu mai este un alt strain angajat pe o astfel de functie.

De asemenea, o alta conditie la incadrarea in munca a lucratorilor permanenti este ca strainul, pe care angajatorul intentioneaza sa il incadreze, sa indeplineasca conditiile de pregatire profesionala, experienta in activitate sau autorizare prevazute de legislatia in vigoare.

Toate acestea trebuie dovedite prin:

- adeverinta cu privire la forta de munca disponibila pentru locul de munca vacant;
- dovada publicarii intr-un cotidian de larga circulatie din Romania a cel putin unui anunt pentru ocuparea locului de munca vacant;
- copia procesului-verbal intocmit de angajator cu privire la selectia realizata pentru ocuparea locului de munca vacant, a urmare a publicarii anuntului.

Lucrurile sunt mai simple in cazul **stagiarii**, caci angajatorii care vor sa incadreze in munca astfel de lucratori vor prezenta doar dovada publicarii intr-un cotidian a unui anunt, copia ofertei ferme de angajare si copia contractului de stagiu incheiat sau care urmeaza sa se incheie.

Procedura se simplifica si mai mult daca angajatorii vor sa incadreze in munca **lucratori sezonieri**, intr-un sector in care activitatea se desfasoara in functie de succesiunea anotimpurilor. Astfel, acestia nu trebuie decat sa prezinte copia ofertei ferme de angajare si curriculum vitae al strainului.

\

## **Detasarea strainilor in Romania impune un alt tip de aviz**

Daca, pentru angajarea strainilor in Romania, reglementarile ce vor intra in vigoare in noiembrie impun obtinerea unui aviz de angajare, in cazul strainilor detasati va fi nevoie de un **aviz de detasare**.

Avizul de detasare va fi emis tot de Inspectoratul General pentru Imigrari, in conditii similare celor care trebuie indeplinite pentru avizul de angajare.

Astfel, beneficiarul de prestari servicii poate primi la munca un strain angajat al unei persoane juridice cu sediul in strainatate numai daca:

- strainul indeplineste conditiile speciale de pregatire profesionala, experienta in activitate si autorizare;
- desfasoara efectiv activitatea pentru care solicita incadrarea in munca a strainului,
- are achitate obligatiile la bugetul de stat pe ultimul trimestru,
- nu a fost condamnat definitiv pentru o infractiune prevazuta de Codul muncii sau pentru o infractiune contra persoanei savarsita cu intentie, prevazuta de Codul penal;
- nu a fost sanctionat, in ultimii trei ani, pentru angajarea de cetateni straini sau apatrizi fara autorizatie de munca sau permis de sedere in scop de munca sau pentru primirea la munca a pana la 5 persoane fara incheierea unui contract individual de munca;
- strainul care urmeaza a fi detasat nu se afla in vreunul dintre cazurile de nepermitere a intrarii in Romania;
- contingentul anual pe tipuri de lucratori nou admisi pe piata fortei de munca sa nu fi fost epuizat.

Pentru a dovedi indeplinirea conditiilor, angajatorul va depune la Inspectoratul General pentru Imigrari, printre altele, atestatul de recunoastere a studiilor necesare ocuparii locului de munca vacant, curriculum vitae si cazierul judiciar al strainului, copia contractului individual de munca inregistrat la autoritatile din tara de origine (tradus si legalizat), copia

actului de detasare, copia documentului de trecere a frontierei si doua fotografii tip  $\frac{3}{4}$  ale strainului.

De asemenea, beneficiarul va prezenta certificatul de atestare fiscala pentru a demonstra ca are achitate obligatiile la bugetul de stat pe ultimul trimestru, precum si certificatul de inmatriculare in Registrul comertului si certificatul constatator din care sa rezulte ca in Registrul comertului nu au fost inregistrate mentiuni privind deschiderea procedurii de faliment.

Pot fi detasati in Romania, **fara obtinerea avizului de detasare:**

- strainii angajati ai persoanelor juridice cu sediul in unul din statele membre ale UE sau ale SEE sau in Confederatia Elvetiana, cu conditia prezentarii permisului de sedere din acel stat,
- strainii care desfasoara activitati didactice sau stiintifice cu caracter temporar in institutii de profil;
- strainii care desfasoara activitati artistice in institutii de cultura din Romania;
- strainii care urmeaza sa desfasoare activitati temporare solicitate de ministere sau de alte autoritati administrative;
- strainii care urmeaza sa desfasoare activitati lucrative in baza acordurilor, conventiilor sau intelegerilor internationale la care Romania este parte.

### **Cat costa un aviz de angajare?**

Cererea pentru eliberarea avizului de angajare/detasare se depune de catre angajator/beneficiar de prestari servicii la formatiunea teritoriala a Inspectoratului General pentru Imigrari.

Documentatia necesara obtinerii celor doua tipuri de avize poate fi depusa de orice persoana care are calitatea de reprezentant al angajatorului/beneficiarului prestarii de servicii.

Cererea se va solutiona in termen de 30 de zile de la data inregistrarii. Totusi, in cazurile in care, pentru constatarea indeplinirii conditiilor de obtinere a avizelor, sunt necesare

verificari suplimentare, termenul de solutionare a cererii poate fi prelungit cu cel mult 15 zile.

La eliberarea avizului de angajare/detasare, angajatorul plateste un tarif in lei echivalent a **200 de euro.**

Pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucratori sezonieri si pentru incadrarea in munca a unui strain titular al dreptului de sedere temporara pentru studii dupa absolvirea acestora sau titular al dreptului de sedere temporara pentru reintregirea familiei, tariful este de **50 de euro.**

Avizul se va pastra de angajator pe durata intregii perioade de angajare sau detasare.

Documentul publicat recent prevede si sanctiuni, astfel ca cei care nu respecta regulile privind angajarea sau detasarea strainilor vor fi sanctionati cu amenzi de la **1000 la 3000 de lei.**



## **O categorie de firme ar putea beneficia de reducerea cu pana la 100% a impozitului pe profit si a contributiilor sociale**

Firmele care vor realiza investitii intr-un anumit domeniu ar putea beneficia de reduceri la plata impozitului pe profit si a contributiilor sociale, se precizeaza intr-un proiect de hotarare, lansat recent in dezbatere publica pe site-ul Departamentului pentru IMM. Documentul stabileste ca, in functie de valoarea investitiei, reducerile de taxe ar putea ajunge pana la nivelul de 100%.

Conform unui *proiect de hotarare*, lansat recent in dezbatere publica pe pagina de internet a Departamentului pentru IMM, ar putea fi instituita o **schema de ajutor de stat** pentru dezvoltarea regionala, prin care vor fi sprijinite investitiile realizate de firme intr-un anumit domeniu. Astfel, acestea ar putea beneficia de reducerea impozitului pe profit si a contributiilor sociale in proportie de pana la 100%.

Mai exact, documentul stabileste ca urmeaza sa fie sustinute investitiile realizate in domeniul hotelier.

Potrivit reglementarilor aflate in dezbatere publica, vor fi considerate cheltuieli eligibile costurile cu investitiile in infrastructura hoteliera si/sau de agrement.

*"Contribuabilii platitori de impozite, taxe si contributii la bugetul consolidat de stat pot beneficia de o reducere a acestora in urma realizarii unor investitii in dezvoltarea de infrastructura hoteliera sau de agrement noua sau in urma modernizarii si extinderii celei existente", se arata in documentul citat.*

### **Pentru investitii de peste 5 milioane de euro s-ar putea aplica reduceri de 100%**

Proiectul de hotarare prevede ca reducerile se vor aplica in functie de valoarea investitiilor efectuate. Astfel, pentru orice investitie, cu valoarea intre **500.000 euro si 1 milion euro inclusiv**, in dezvoltarea de infrastructura hoteliera sau de agrement noua sau in renovarea si reamenajarea uneia deja existente s-ar putea acorda urmatoarele facilitati pentru o perioada de 3 ani, in functie de specificul activitatii:

- Reducerea **impozitului pe profit** datorat cu **50%**;
- Reducerea **contributiilor sociale** datorate cu **50%**;
- Oferirea de **garantii de stat** pentru **80%** din valoarea totala a creditelor angajate in vederea derularii investitiei.

Daca investitiile vor fi mai mari, avand o valoare cuprinsa intre **1 milion euro si 5 milioane euro inclusiv**, atunci firmele ar putea beneficia de o reducere a impozitului pe profit si a contributiilor sociale de **75%**.

Mai mult decat atat, pentru investitiile care **depasses** **5 milioane euro**, statul ar putea acorda o reducere de **100%** a impozitului pe profit si a contributiilor sociale.

De asemenea, proiectul prevede reduceri de impozite si taxe si pentru organizatorii de jocuri de noroc caracteristice activitatii cazinourilor sau de tip slot-machine aflate in statiunile turistice si care aplica si scutirea biletului de intrare obligatoriu.

In situatia in care acestia vor realiza investitii intre 500.000 si 5 milioane de euro sau mai mari, statul urmeaza sa acorde reduceri la *taxa aferenta licentei de organizare a jocurilor de noroc* si la *taxa anuala aferenta autorizatiei de exploatare a jocurilor*, ca ar putea fi cuprinse intre **50 si 100%**.

**Important!** Reducerile mentionate anterior urmeaza sa se calculeze din totalul impozitelor, taxelor si contributiilor pe care investitorul trebuie sa le declare si sa le plateasca la termenele stabilite prin lege, incepand cu data finalizarii lucrarilor de constructie sau modernizarii si extinderii celor existente, se arata in dispozitiile citate.

Conform actului normativ citat, infrastructura turistica sau de agrement finantata trebuie sa fie functionala si sa opereze pentru o perioada de **cel putin 5 ani** de la data finalizarii proiectului in cazul intreprinderilor mari si de **trei ani** in cazul IMM-urilor.

Acelasi document prevede ca regulile urmeaza sa se aplice numai ajutoarelor care au efect stimulat, adica celor care indeplinesc cumulativ urmatoarele conditii:

- intreprinderea adreseaza DIMMMAT o cerere scrisa de acordare a ajutorului, inainte de demararea investitiei;

- documentatia anexata cererii face dovada ca proiectul nu ar fi profitabil pentru intreprindere in regiunea respectiva sau nu ar fi fost realizat in regiunea respectiva, in absenta ajutorului;
- proiectul de investitii nu demareaza inaintea semnarii acordului pentru finantare.

**Atentie!** In cazul in care intreprinderea solicitanta demareaza investitia anterior primirii acordului pentru finantare, intreaga investitie nu va fi eligibila.

### **Ce criterii de eligibilitate vor trebui sa indeplineasca firmele?**

Firmele care urmeaza sa beneficieze de ajutor din partea statului trebuie sa indeplineasca cumulativ, la data inregistrarii cererii de acord pentru finantare, urmatoarele criterii de eligibilitate:

- sunt inregistrate potrivit Legii societatilor nr. 31/1990, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;
- intentioneaza sa realizeze o investitie initiala in Romania, in orice sector, cu exceptia celor prevazute in proiectul de hotarare;
- nu inregistreaza debite restante la bugetele componente ale bugetului general consolidat;
- nu intra in categoria „intreprinderilor in dificultate” potrivit prevederilor Cap. 2, sectiunea 2.1 din Comunicarea Comisiei - Liniile directoare privind ajutorul de stat pentru salvarea si restructurarea intreprinderilor aflate in dificultate, publicata in Jurnalul Oficial al Uniunii Europene seria C, nr. 244 din 1 octombrie 2004;
- nu se afla in procedura de executare silita, insolventa, faliment, reorganizare judiciara, dizolvare, inchidere operationala, lichidare sau suspendare temporara a activitatii;
- nu fac obiectul unor decizii de recuperare a unui ajutor de stat sau in cazul in care asemenea decizii au fost emise acestea au fost executate, conform prevederilor legale in vigoare;
- nu au beneficiat de alte ajutoare de stat regionale pentru costuri eligibile de natura activelor corporale si necorporale in cadrul aceluiasi proiect unic de investitii;

- nu au închis o activitate identică sau similară în spațiul economic european în cei doi ani care au precedat înregistrarea cererii de acord pentru finanțare și, la momentul înregistrării cererii, nu au planuri concrete de a închide o astfel de activitate într-o perioadă de doi ani după finalizarea, în regiunea în cauză, a investiției inițiale.

**Firmele în activitate** ar putea beneficia de ajutor de stat în baza schemei dacă vor îndeplini cumulativ, la data înregistrării cererii de acord pentru finanțare, pe lângă criteriile menționate mai sus, și următoarele aspecte:

- au rentabilitatea cifrei de afaceri mai mare sau egală cu 1% în ultimul exercițiu financiar încheiat;
- au capitalurile proprii pozitive în ultimul exercițiu financiar încheiat.

În ceea ce privește întreprinderile nou-înființate, acestea urmează să primească ajutor din partea statului, dacă îndeplinesc criteriile generale, menționate anterior și de asemenea, dacă:

- au capital social subscris versat în condițiile legii în valoare de minimum 30.000 lei;
- nu aparțin unor acționari care detin sau au detinut în ultimii doi ani anterior datei înregistrării cererii de acord pentru finanțare o altă întreprindere înregistrată conform Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care desfășoară sau a desfășurat activitatea pentru care solicită finanțare;
- au acționari/manageri cu experiență în domeniul pentru care solicită finanțare.

Potrivit dispozițiilor aflate în dezbatere publică, acordurile pentru finanțare urmează să fie emise până la data de 31 decembrie 2020, iar numărul total al întreprinderilor vor beneficia de ajutor de stat în baza schemei este estimat la 150.

## **Contract de munca suspendat: Ce obligatii mai are angajatorul in aceasta situatie?**

Contractul de munca poate fi suspendat din diverse motive, fie prin acordul partilor, fie la initiativa angajatorului sau chiar a angajatului. Ce se intampla cu drepturile si obligatiile acestora in cazul suspendarii CIM, precum si ce contributii mai trebuie platite statului, aflati din materialul urmator.

Potrivit Codului muncii, suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.

Suspendarea contractului individual de munca se realizeaza pe **o perioada de timp determinata**, ce difera in functie de motivul suspendarii, avand ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii drepturilor de natura salariala de catre angajator.

"In cazul suspendarii contractului individual de munca, se suspenda toate termenele care au legatura cu incheierea, modificarea, executarea sau incetarea contractului individual de munca, cu exceptia situatiilor in care contractul individual de munca inceteaza de drept", se mai arata in actul normativ mentionat.

### **In ce situatii va fi suspendat un CIM?**

Codul muncii stabileste, la art. 50, ca un contract individual de munca poate fi suspendat **de drept** in urmatoarele situatii:

- concediu de maternitate;
- concediu pentru incapacitate temporara de munca;
- carantina;
- exercitarea unei functii in cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului;
- indeplinirea unei functii de conducere salarizate in sindicat;
- forta majora;
- in cazul in care salariatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala;

- de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept.

Reglementările stabilesc, de asemenea, ca un CIM poate fi suspendat **atat din inițiativa salariatului, cât și din cea a angajatorului.**

Astfel, un angajat poate solicita suspendarea contractului sau de muncă în cazul concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani sau a concediului pentru formare profesională.

De asemenea, tot la inițiativa salariatului, se poate suspenda CIM pentru participarea la greva sau pentru exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului

În ceea ce privește dreptul angajatorului de a suspenda contractul de muncă al salariatului sau, acesta poate fi exercitat, spre exemplu, pe durata detașării, în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare sau a suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

Totodată, angajatorul poate dispune [suspendarea CIM pe durata cercetării disciplinare prealabile](#) sau dacă a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția detinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești

**Atentie!** În aceste două cazuri, însă, dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și îi se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea

posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe saptamana, cu reducerea corespunzatoare a salariului, pana la remedierea situatiei care a cauzat reducerea programului, dupa consultarea prealabila a sindicatului reprezentativ de la nivelul unitatii sau a reprezentantilor salariatilor, dupa caz.

Contractul individual de munca poate fi suspendat si **prin acordul partilor**, in cazul concediilor fara plata pentru studii sau pentru interese personale.

### **Ce obligatii mai are angajatorul in timpul in care CIM este suspendat?**

Pe perioada suspendarii contractului de munca, **salariatului ii revin toate drepturile si obligatiile** cuprinse in contractul de munca, Regulamentul Intern, Contractul Colectiv de munca aplicabil si legi speciale, exceptie facand drepturile de natura salariala, dupa cum a declarat, la solicitarea noastra, **Alina Musat, Payroll Manager in cadrul Finexpert.**

Pe de alta parte, insa, Codul muncii stipuleaza, mai departe, ca, in cazul suspendarii contractului individual de munca din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendarii, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezulta din calitatea sa de salariat.

La fel ca si in cazul salariatului, a explicat expertul contactat de noi, angajatorului ii revin toate obligatiile prevazute in contractul de munca, regulamentul intern, contractul colectiv de munca aplicabil si legile speciale.

In schimb, mentioneaza Alina Musat, **angajatorul nu plateste contributiile sociale daca salariatul nu beneficiaza de niciun drept de natura salariala.**

Exceptie de la aceasta regula face suspendarea in cazul intreruperii sau reducerii temporare a activitatii, pentru motive economice, tehnologice, atunci cand salariatul beneficiaza, totusi, de o indemnizatie din partea angajatorului ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator.

Astfel, potrivit specialistului Finexpert, pentru aceasta indemnizatie, angajatorul plateste urmatoarele contributii :

- contributia pentru asigurari sociale;
- contributia pentru asigurari de sanatate;
- contributia pentru concedii si indemnizatii;
- fondul de risc pentru accidente si boli profesionale;
- fondul de garantare a creantelor salariale.

*Ce se intampla, insa, daca firma are vreun contract de medicina muncii cu un centru medical si plateste abonament lunar pentru fiecare angajat?*

Potrivit prevederilor art. 8 din HG nr. 355/2007 privind supravegherea sanatatii lucratorilor, serviciile medicale profilactice prin intermediul carora se asigura supravegherea sanatatii lucratorilor sunt urmatoarele:

- examenul medical la angajarea in munca;
- examenul medical de adaptare;
- examenul periodic;
- examenul la reluarea activitatii;
- examenul de supraveghere speciala;
- promovarea sanatatii la locul de munca.

"Asadar, avand in vedere faptul ca, pe durata suspendarii contractului se munca nu se vor efectua astfel de examene obligatorii, abonamentul de medicina muncii pe care angajatorul il plateste lunar pentru salariatul in cauza **se poate suspenda** pentru cazurile in care perioada suspendarii acestuia este de cel putin o luna", a subliniat Alina Musat.

Expertul a adaugat, totodata, ca, daca inceteaza suspendarea, iar salariatul revine la munca, **angajatorul va plati salariul retroactiv**, inclusiv pentru perioada suspendarii.

Aceasta plata se realizeaza, insa, doar in cazul in care contractul de munca este suspendat din initiativa angajatorului, pe durata cercetarii disciplinare a salariatului sau daca salariatul a fost trimis in judecata pentru fapte penale si se constata nevinovatia celui in cauza.



"Salariatul isi reia activitatea anterioara si i se plateste, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului", se mentioneaza la art. 52 din Codul muncii.

### **Ce elemente obligatorii trebuie sa contina decizia de suspendare a CIM pentru a fi aplicata salariatului?**

Desi Codul muncii nu impune anumite reguli in domeniu, angajatorii trebuie, totusi, sa fie atenti la redactarea deciziei de suspendare.

Mai precis, dupa cum a mentionat mai demult pentru AvocatNet.ro, **Ofelia Teodorescu, avocat si consultant in Forumul AvocatNet.ro**, procedura trebuie sa se bazeze pe criterii obiective si sa fie dispusa cu buna credinta.

De asemenea, trebuie respectate si unele conditii de forma ale deciziei. Astfel, decizia de suspendare a contractului de munca trebuie sa fie emisa in forma scrisa, sub sanctiunea nulitatii.

Avand un caracter temporar, **masura suspendarii va dura pana la incetarea cauzelor care au determinat-o**. "De aici rezulta, in mod implicit, obligatia angajatorului de a preciza, fara echivoc, cauza care determina suspendarea", a adaugat specialistul.

Apoi, trebuie mentionate, in cuprinsul deciziei de suspendare a CIM, si data cand incepe si cand se termina suspendarea, intrucat, conform explicatiilor avocatului, institutia suspendarii este unul dintre instrumentele prin care se asigura si protectia salariatului, iar nu numai a intereselor angajatorului.

Prin urmare, conchide Ofelia Teodorescu, decizia de suspendare a CIM trebuie sa indeplineasca, in mare, aceleasi conditii ca si decizia de sanctionare: cauza/ motivele care au dus la suspendarea contractului de munca, perioada suspendarii, temeiul de drept, termenul in care aceasta decizie poate fi contestata, precum si instanta competenta, unde sanctiunea poate fi contestata.