

***O serie de taxe practicate de unele ministere au fost eliminate marti, printr-o hotarare de Guvern care a intrat in vigoare in aceeaasi zi.***

Acest lucru vine dupa ce luni tarifele pentru obtinerea anumitor informatii si documente de la Registrul Comertului au fost de asemenea eliminate, inasa printr-o ordonanta de urgenta. Pe langa aceste acte normative, urmeaza sa fie emise si o serie de ordine de ministru, dupa cum au anuntat recent reprezentatii Ministerului Finantelor, astfel incat vor fi eliminate si comasate, pana la 1 iulie, in total 92 de taxe parafiscale si tarife.

Conform HG nr. 425/2014 pentru modificarea unor acte normative privind taxele si tarifele percepute pentru unele prestari de servicii, publicata in Monitorul Oficial, Partea I, nr. 391 din 27 mai 2014, au fost eliminate anumite taxe de la nivelul Ministerului pentru Societatea Informationala, Ministerului Sanatatii, Ministerului Dezvoltarii Regionale si Ministerului Afacerilor Interne.

**Concret, este vorba despre urmatoarele taxe:**

**1. Ministerul Afacerilor Interne**

Taxa de inscriere pentru examenul de admitere la scolile militare de subofiteri si jandarmi - a carei nivel este 120 lei.

**2. Ministerul pentru Societatea Informationala**

Tarifal de utilizare a procedurii electronice pentru obtinerea de servicii puse la dispozitie de "Sistemul e-guvernare" – a carui nivel este 46 lei/an/utilizator

**3. Ministerul Dezvoltarii Regionale si Administratiei Publice**

Tarif de analiza a documentatiei de licentiere/autorizare- al carui nivel este de 64 lei/dosar

**4. Ministerul Muncii, Familiei, Protectiei Sociale si Persoanelor Varstnice**

Taxa de acreditare a furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocuparii fortei de munca -al carei nivel este de 377 lei/acreditare

De asemenea, luni a intrat in vigoare OUG nr. 28/2014 pentru modificarea unor acte normative privind taxele si tarifele nefiscale, publicata in Monitorul Oficial, Partea I, nr. 388 din 26 mai 2014, prin care anumite taxe practicate de Registrul Comertului, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sanatatii, precum si de Ministerul Muncii au fost eliminate si comasate.

Astfel, in documentul citat se precizeaza ca taxele pentru obtinerea unor informatii si documente de la Registrul Comertului au fost eliminate.

Mai exact, firmele nu mai platesc incepand de luni urmatoarele tarife:

- Tarif pentru indrumarea prealabila in scopul infiintarii unei societati – al carui nivel este 19,8 lei/ora;
- Tarif pentru cerere eliberare date statistice (fisa sintetica a investitiei straine pentru o tara si o perioada definita; statistica in functie de un criteriu) – a carui nivel este 20 lei/fisa sintetica/statistica unicriteriala;
- Tarif pentru cerere eliberare informatii pentru serii de firme grupate pe mai mult de 5 criterii - a carui nivel este 11 lei/firma.

Pe langa acestea, anumite taxe practicate de Ministerul Afacerilor Interne au fost comasate. Este vorba despre cele pentru eliberarea diferitelor tipuri de pasapoarte. Astfel, cei care vor sa obtina un pasaport electronic, unul simplu temporar sau alt document de trecere a frontierei, un act judiciar sau extrajudiciar si adeverinte vor plati o taxa de 22 lei.

De asemenea, conform OUG nr. 28/2014, au fost eliminate si urmatoarele taxe:

### **1. Ministerul Sanatatii**

Taxa pentru emitere aviz privind activitati in domeniul dispozitivelor medicale si medicamentelor – a carui nivel este 300 lei/aviz

### **2. Ministerul Muncii, Familiei, Protectiei Sociale si Persoanelor Varstnice**

Taxa de acreditare a furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocuparii fortei de munca -al carei nivel este de 377 lei/acreditare

### **3. Ministerul Agriculturii si Dezvoltarii Rurale**

Taxa pentru eliberarea licenței de depozit -al carei nivel este de 135 lei/licența

Totusi, nu doar aceste taxe vor fi eliminate, ci vor fi reduse in total 92 de taxe parafiscale si tarife, dupa cum a anuntat inca de saptamana trecuta Ministerul Finantelor.

Reprezentantii ministerului au explicat ca aplicarea celor doua acte normative va fi coroborata cu alte acte din legislatia secundara, ceea ce va conduce la eliminarea si comasarea a 92 de taxe parafiscale si tarife.

Conform unui comunicat al MFP remis recent redactiei, pentru diferenta de pana la 92 de taxe si tarife care vor fi reduse urmeaza sa fie promovate Ordine de ministru sau decizii ale presedintilor institutiilor, astfel incat pana la data de 1 iulie intregul pachet legislativ sa intre in vigoare.

"Am multumirea ca, in urma colaborarii cu mai multi colegi din Guvern, am reusit astazi sa finalizam prima etapa din procesul de reducere a 92 de taxe si tarife parafiscale. Aceasta masura este benefica, atat pentru contribuabili, care vor petrece mai putin timp la ghiseu si vor plati mai putin, cat si pentru administratie", considera ministrul Finantelor Publice, Ioana-Maria Petrescu.

Impactul bugetar anual estimat al taxelor si tarifelor reduse prin cele doua acte normative aprobate astazi este de 917.908 lei, din care, impactul asupra bugetului general consolidat este *Sursa: avocatnet.ro*

de 857.428 lei si 60.480 lei asupra bugetului institutiilor proprii, se mai precizeaza in documentul MFP.

## **Salariatii sunt obligati prin lege sa-si ia concediul de odihna anual. Ce se intampla daca iti mai raman zile de vacanta?**

Concediul de odihna este un drept al angajatului, dar si o obligatie. Astfel, concediul de odihna aferent unui an trebuie efectuat in integralitate in acel an. In cazul in care concediul de odihna nu este efectuat, atunci exista o singura optiune pentru angajat, prevazuta de Codului Muncii. De asemenea, salariatul poate primi compensatii banesti pentru zilele de concediu neefectuate, insa doar intr-o situatie specifica.

Dreptul la concediu de odihna anual platit este garantat salariatilor, conform Codului Muncii. In plus, acest concediu nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.

Potrivit Codului Muncii, concediul de odihna anual este acordat pentru minimum 20 de zile lucratoare, dar durata este proportionala cu activitatea prestata intr-un an calendaristic.

Important! Sarbatorile legale in care nu se lucreaza, precum si zilele libere platite stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil nu sunt incluse in durata concediului de odihna anual. Conform Codului Muncii, ca urmare a sarbatorilor legale salariatii beneficiaza de 12 zile libere anual. Totusi, in acest an, cei care lucreaza de luni pana vineri au 9 zile libere impuse de lege, din totalul celor 12 sarbatori legale prevazute de Codul Muncii, deoarece numai o parte dintre acestea sunt, calendaristic, in timpul saptamanii. Despre acest subiect AvocatNet.ro a scris [AICI](#).

Concediul de odihna anual trebuie efectuat in integralitate in anul pentru care este acordat

Potrivit legii, angajatorul are obligatia de a acorda salariatilor concediul de odihna anual, scopul prevederii legale fiind de a le oferi salariatilor posibilitatea de a se recupera fizic si intelectual, a declarat pentru AvocatNet.ro Mihai Anghel, avocat senior la Tuca Zbarcea & Asociatii.

"Avand in vedere scopul concediului, acesta trebuie efectuat in natura, in fiecare an. Deci, din perspectiva salariatilor, concediul de odihna reprezinta nu doar un drept, ci si

o obligatie. Cu alte cuvinte, concediul de odihna aferent unui an trebuie efectuat in integralitate in acel an, aceasta fiind o obligatie nu numai a angajatorului, dar si a salariatului", a detaliat Mihai Anghel.

Totusi, avocatul senior de la Tuca Zbarcea & Asociatii a mai spus ca, prin exceptie, efectuarea concediului in anul urmator este permisa numai in cazurile expres prevazute de lege sau in cazurile prevazute in contractul colectiv de munca aplicabil.

"In practica, insa, cazurile de exceptie in care concediul de odihna poate fi efectuat in anul urmator nu sunt prevazute in contractele colective de munca. In plus, exista multi angajatori la nivelul carora nici nu sunt incheiate astfel de contracte colective de munca, intrucat, se stie, incheierea contractului colectiv de munca nu este obligatorie", a explicat Mihai Anghel.

Daca un angajat nu si-a efectuat tot concediul de odihna la care avea dreptul intr-un an calendaristic, angajatorul este obligat sa-i acorde salariatului concediul pana la sfarsitul anului urmator, se mentioneaza in Codul Muncii.

Mai exact, in situatia in care neefectuarea concediului de odihna in anul in curs nu este imputabila salariatilor, acestora li se recunoaste dreptul de a efectua concediul in anul urmator, a mai spus avocatul citat.

"In acest sens, Codul Muncii stabileste ca angajatorul este obligat sa acorde concediu, pana la sfarsitul anului urmator, tuturor salariatilor care intr-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihna la care aveau dreptul. Refuzul angajatorului de a acorda salariatilor concediul de odihna restant pana la sfarsitul anului urmator nu este de natura a conduce la pierderea de catre salariati a dreptului la concediul restant. O astfel de consecinta ar putea fi luata in calcul doar in ipoteza in care neefectuarea in anul urmator a concediului restant ar fi exclusiv imputabila salariatilor", a adaugat Mihai Anghel.

Pentru concediul de odihna neefectuat, salariatul poate cere compensatii

Potrivit Codului Muncii, indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale (salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent stipulate in CIM) din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.

In plus, indemnizatia de concediu nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada concediului de odihna, prevazute in contractul individual de munca, conform Codului Muncii. Suma de bani convenita urmeaza sa fie platita de angajator cu cel putin 5 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu, se mentioneaza in prevederile legale.

In ceea ce priveste concediul de odihna neefectuat, ca regula, acesta se compenseaza in bani, la incetarea contractului individual de munca, a subliniat Mihai Anghel.

In aceste conditii, concediul de odihna trebuie efectuat in fiecare an, compensarea in bani a zilelor de concediu neefectuate fiind permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca, conform Codului Muncii.

Pentru a arata cum se aplica prevederile din Codul Muncii in ceea ce priveste concediul de odihna, avocatul de la Tuca a dat drept exemplu situatia unui angajat care pleaca dupa 7 ani dintr-o companie, dar in fiecare an si-a luat numai jumatate din concediul de odihna.

"Asumand ca neefectuarea concediului de odihna in ultimii 7 ani ar fi imputabila angajatorului, de exemplu, angajatorul a refuzat sa acorde salariatului concediul de odihna, salariatul ar putea avea teoretic dreptul sa ii fie compensata in bani intreaga perioada aferenta concediului neefectuat", a mai spus Mihai Anghel.

Totusi, in cazul in care angajatorul ar refuza o astfel de compensare, salariatul poate solicita instantei doar sa oblige angajatorul la plata unor compensatii care sa acopere neefectuarea concediului de odihna in ultimii trei ani, care este termenul de prescriptie pentru astfel de cereri, a explicat avocatul de la TZA.

Cum se acorda concediul de odihna?

Concediul de odihna se efectueaza in baza unei programari colective sau individuale, care se face pana la sfarsitul anului calendaristic pentru anul urmator, se arata in Codul Muncii.

Aceasta programare poate fi stabilita de angajator dupa consultarea reprezentantilor salariatilor, pentru cea colectiva, sau dupa consultarea salariatului, in cazul celei individuale.

Conform Codului Muncii, prin programare individuala, se stabileste data efectuarii concediului sau, dupa caz, perioada in care salariatul are dreptul de a efectua

concediul, perioada care nu poate fi mai mare de 3 luni. In cazul perioadelor de concediu, salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel putin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

In cazul in care concediile sunt programate fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea, astfel incat fiecare salariat sa efectueze intr-un an calendaristic cel putin 10 zile lucratoare de concediu neintrerupt.

Un concediu de odihna poate fi intrerupt, atat de salariat, cat si de angajator, la cererea salariatului, pentru motive obiective, se mentioneaza in Codul Muncii.

In plus, angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca.

Totusi, in aceasta situatie, angajatorul are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare pentru revenirea la serviciu, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihna.

**Sursa: avocatnet.ro**