

Tariful pentru supravegherea mentinerii obiectivelor necesare sigurantei pasagerilor si procedura de colectare si distribuire a acestuia

(Monitorul Oficial nr. 69/28.01.2014)

Actul normativ publicat (tip/numar): Ordinul ministrului transporturilor nr 7/2014 din 10 ianuarie 2014

Actul normativ modificat/completat (tip/numar): Ordinul ministrului transporturilor si infrastructurii nr 894/2010

Obiectul modificarii/completarii/reglementarii

Se aproba tariful pentru supravegherea mentinerii obiectivelor necesare sigurantei pasagerilor si procedura de colectare si distribuire a acestuia si se abroga Ordinul ministrului transporturilor si infrastructurii nr 894/2010 privind aprobarea tarifului pentru supravegherea mentinerii obiectivelor necesare sigurantei pasagerilor

Continutul modificarii/completarii/reglementarii

Se aproba tariful pentru supravegherea mentinerii obiectivelor necesare sigurantei pasagerilor, in valoare de:

- 0,325 euro/pasager imbarcat, pentru primii 500.000 de pasageri imbarcati;
- 0,6 euro/pasager imbarcat, pentru 500.001-750.000;
- 0,9 euro/pasager imbarcat, pentru fiecare pasager incepand cu 750.001.

Link catre Monitorul Oficial

(Copiati linkul si inserati-l in campul de adresa al browserului dvs. Linkul este valabil 10 zile de la publicarea stirii.)

<http://www.monitoruloficial.ro/emonitornew/emonviewmof.php?fid=MS43MDUxNjk4MzU3NTM1RSszMA==>

Lista datornicilor la stat, publicata de ANAF

Agentia Nationala de Administrare Fiscala publica trimestrial pe pagina sa de internet o lista cu toate societatile comerciale care au datorii la bugetul general al statului. Recent, Fiscul a facut publici contribuabilii care, la 30 decembrie 2013, aveau restante de plata.

Lista datornicilor este publicata trimestrial, pana in ultima zi a primei luni din trimestrul urmator celui de raportare, in baza Legii nr. 161/2003 privind unele masuri pentru asigurarea transparentei in exercitarea demnitatilor publice, a functiilor publice si in mediul de afaceri, prevenirea si sanctionarea coruptiei.

Potrivit actului normativ citat, Ministerul Finantelor Publice, Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, Casa Nationala de Asigurari de Sanatate si autoritatile administratiei publice locale au obligatia de a aduce la cunostinta publica lista contribuabililor, persoane juridice, "care inregistreaza obligatii restante la bugetul de stat, bugetul asigurarilor sociale de stat, bugetul asigurarilor pentru somaj, bugetul Fondului national unic pentru asigurari sociale de sanatate si la bugetele locale, reprezentand impozite, taxe, contributii si alte venituri bugetare, totalul obligatiilor bugetare datorate in anii fiscali precedenti in care s-au inregistrat obligatii restante, cuantumul obligatiilor restante, precum si modalitatea de colectare a acestora aplicata de organele competente ale autoritatilor publice sus-mentionate". Aceasta prevedere nu se aplica persoanelor juridice in privinta carora a fost declansata **procedura reorganizarii judiciare si a falimentului**.

Inainte de a fi aduse la cunostinta publica, sumele reprezentand obligatii bugetare restante sunt **notificate debitorilor** de catre organele teritoriale ale Ministerului Finantelor Publice, Ministerului Muncii si Solidaritatii Sociale, Casei Nationale de Asigurari de Sanatate si ale autoritatilor administratiei publice locale, dupa caz, unde acestia sunt inregistrati ca platitori de impozite si taxe. In cazul contribuabililor cu sucursale si puncte de lucru, notificarea se face contribuabililor persoane juridice atat pentru activitatea proprie, cat si pentru cea a sucursalelor si a punctelor de lucru.

Lista datornicilor pentru ultimul trimestru din 2013 se publica cel tarziu in 31 ianuarie 2014

Lista datornicilor la 30 decembrie 2013 a fost publicata pe site-ul ANAF, la categoria [Informatii publice, subcategoria Obligatii restante la bugetul de stat](#).

Ce este permis și ce este interzis în negocierea conflictelor individuale de muncă

Persoanele fizice sau juridice își pot soluționa conflictele individuale de muncă, prin propriul acord de voință, pe două căi: cu ajutorul unui mediator, potrivit Legii nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator sau fără ajutorul unui mediator, potrivit Codului muncii. În materialul de față dorim să explicăm că deși procedurile de soluționare diferă, este vorba de aceleași conflicte individuale de muncă (uneori, în practică, apar confuzii în legătură cu acest aspect). De asemenea, vom oferi câteva exemple ale unor conflicte individuale de muncă care se pot supune negocierii și care nu se pot supune negocierii.

Obiectul conflictelor individuale de muncă

Potrivit art. 1 alin. p din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată, conflictele individuale pot fi în legătură cu:

- încheierea contractelor individuale de muncă;
- exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații care decurg din contractele individuale și colective de muncă ori din acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, precum și din legi sau din alte acte normative.

Din aceeași categorie fac parte și:

- conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de parti prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă ori raportul de serviciu;
- conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora;
- conflictele în legătură cu constatarea încetării raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestora.

Aceleași conflicte individuale de muncă, dar proceduri diferite

Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator stipulează (în art. 601 alin. 1) că „În litigiile ce pot face, potrivit legii, obiect al medierii sau al altei forme alternative de soluționare a conflictelor, partile și/sau partea interesată, după caz, sunt ținute să facă dovada că au participat la ședința de informare cu privire la avantajele medierii, în următoarele materii:” (...) „lit. e) în litigiile de muncă izvorâte din încheierea, executarea și încetarea contractelor individuale de muncă”.

Prin raportarea la obiectul conflictului individual de muncă, se deduce că obligația prealabilă soluționării litigiilor în instanță nu se referă și la cele care au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații care decurg din acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, precum și din alte legi sau acte normative aplicabile acestora.

Cu alte cuvinte, legiuitorul nu incearca sa orienteze partile unui raport de serviciu in alegerea procedurii speciale, ci numai partile contractului individual de munca. Totusi nici acestea nu sunt obligate sa se supuna si celei de-a doua etape, adica medierii propriu-zise - daca nu sunt convinse de avantajele ei. Pe de alta parte, daca chiar nu doresc sa deduca instantei solutionarea conflictului, isi pot rezolva diferendul juridic fara ajutorul specializat al mediatorului potrivit dreptului comun.

In ceea ce priveste vointa partilor in raporturile de serviciu (functionari publici si reprezentanti ai autoritatii sau institutiei publice), aceasta nu este orientata de legiuitor spre procedura speciala, prin aceeasi sanctiune sau printr-o alta similara. Astfel ca pot opta, neconstranse in niciun fel, intre solutionarea conflictului pe cale amiabila, cu sau fara ajutorul unui mediator, dupa cum pot apela direct la instanta, mai exact la cea de contencios administrativ, desigur cu respectarea procedurii administrative prealabile (in ceea ce-l priveste pe functionarul public).

Procedura speciala poate fi o optiune si a celor care au esuat in solutionarea amiabila a conflictului potrivit dreptului comun, ori constata ulterior ca acordul de stingere a conflictului a fost incheiat cu incalcarea legii, inclusiv cu privire la drepturi sau obligatii de care nu puteau dispune sau s-a creat angajatului o situatie mai grea decat prevede insasi legea.

Conflicte individuale de munca pe care angajatii si angajatorii le pot negocia

Desi conceptul de conflicte individuale de munca este clar definit de legiuitor, totusi pentru partile unui contract individual de munca sau raport de serviciu si chiar pentru terti, inclusiv mediator, nu este tocmai usor sa identifice, in concret, conflicte care pot fi negociate, fara mediere sau cu mediere.

Astfel, se pot solutiona pe cale amiabila neintelegeri intervenite cu ocazia:

- incheierii contractului individual de munca, avand ca obiect:
- neindeplinirea de catre angajator a obligatiei de a inmana salariatului un exemplar din contractul individual de munca anterior inceperii activitatii;
- neindeplinirea de catre angajator a obligatiei de informare a salariatului, in tot sau in parte, cu privire la anumite elemente esentiale ale contractului (fisa postului cu specificarea atributiilor; riscurile specifice postului; durata incerta a contractului incheiat pentru a inlocui un salariat al carui contract individual de munca este suspendat);
- executarii contractului individual de munca, avand ca obiect:
- refuzul constatarii nulitatii unor clauze contrare legii sau, dupa caz, contractului colectiv de munca aplicabil:
- stabilirea duratei concediului de odihna pentru salariatul cu timp partial in mod diferit fata de cea a salariatilor cu norma intreaga;
- stabilirea obligatiei salariatului de a-si realiza atributiile de serviciu, in tot sau in parte, cu ajutorul bazei materiale de care acesta dispune;
- nerecunoasterea inlocuirii de drept a unei clauze afectate de nulitate, ca cele de mai sus, cu dispozitiile legale sau conventionale aplicabile;

- neacordarea drepturilor legale pentru salariați;
- modificării contractului individual de muncă, având ca obiect: nerespectarea sancțiunilor disciplinare aplicate de angajator cu privire la:
- modificarea temporară a locului și felului muncii;
- retrogradarea temporară din funcție cu modificarea atribuțiilor;
- compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat cu ocazia transferului de întreprindere;
- suspendării contractului individual de muncă, având ca obiect:
- rechemarea salariații/salariaților din concediu de maternitate, concediu pentru creșterea copilului;
- neindeplinirea de către salariat a obligației de a se afla la dispoziția angajatorului pe timpul “somajului tehnic”;

incetării contractului individual de muncă, având ca obiect:

- refuzul angajatorului de a înregistra demisia salariatului;
- refuzul constatării nulității unei concedieri nelegale;
- refuzul salariatului care a notificat demisia de accepta renunțarea totală sau parțială de către angajator la termenul de preaviz etc.

De asemenea, în ceea ce privește drepturile sau obligațiile care decurg din raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, pot exista litigii, care se pot soluționa amiabil potrivit procedurii de drept comun sau speciale, cu privire la:

formarea raportului de serviciu, având ca obiect:

- necomunicarea actului administrativ de numire în funcție, împreună cu o copie a fișei postului aferentă funcției publice;
- stipularea în fișa postului a unor prerogative care exced funcției publice;
- executarea raportului de serviciu, având ca obiect:
- refuzul angajatorului de a-i permite funcționarului public să își exercite funcția în care a fost numit, după depunerea jurământului de credință;
- nerecunoașterea perioadei în care funcționarului public s-a aflat în concediu pentru creșterea copilului ca vechime în muncă și în specialitate și neacordarea drepturilor aferente;
- modificarea raportului de serviciu, având ca obiect:
- compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat cu ocazia transferului;

refuzul funcționarului public de a refuza detașarea dacă:

- motive familiale temeinice justifică refuzul;
- aceasta se face într-o localitate în care nu i se asigură condiții corespunzătoare de cazare;

suspendarea raportului de serviciu, având ca obiect:

- reluarea activității funcționarului public pe funcția detinută anterior suspendării raportului de serviciu;

- obligarea exercitării prerogativelor de putere publică de către funcționarul public încadrat pe un post unic pe durata concediilor de creștere a copilului, a concediilor de maternitate etc.;

incetarea raportului de serviciu, având ca obiect:

- neacordarea drepturilor bănești la încetarea activității;
- refuzul salariatului de a preda la încetarea raportului de serviciu lucrările și bunurile care i-au fost încredințate;
- constatarea încetării de drept a raportului de serviciu la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare etc.

Conflicte individuale de muncă pe care angajații și angajatorii nu le pot negocia

Trebuie reținut în ceea ce privește conflictele individuale de muncă că nu se pot negocia drepturi stabilite prin lege.

Astfel, părțile nu pot soluționa, pe cale amiabilă, potrivit procedurii de drept comun sau speciale, conflicte individuale de muncă prin care:

- convin asupra renunțării de către salariați a drepturilor recunoscute de lege, inclusiv în ceea ce privește cuantumul și natura acestora;
- renunță la egalitatea de drepturi pe care legea o recunoaște în raport cu alți salariați comparabili;
- convin asupra menținerii aceluiași salariu în situația creșterii normei de muncă sau a creșterii standardelor calitative de performanță;
- convin asupra acceptării de către salariat a unor obligații sau sancțiuni peste limită sau nivelul prevăzut de lege;
- convin că funcționarii publici să exercite prerogativele specifice unei alte funcții publice, în afara cazurilor exceptate de lege;
- convin asupra renunțării exercitării prerogativelor de putere publică de către un funcționar public, în tot sau în parte;
- convin asupra menținerii unui drept acordat cu încălcarea regimului privitor la incompatibilitate sau conflictul de interese;
- convin asupra continuării raportului de muncă sau de serviciu, deși încalcă regimul incompatibilităților sau al conflictului de interese;
- convin asupra interzicerii în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține;
- convin asupra renunțării de către salariat la drepturi care decurg din clauze specifice permise;
- convin asupra acceptării unor obligații asumate printr-o clauză penală prin care s-ar agrava răspunderea reparatorie a salariatului etc.

Sursa: http://www.avocatnet.ro/content/articles/id_36016/