

Expertul dvs.  
în...

# Legislația muncii

## + Asigurări sociale + Resurse umane

Nr. 20/ianuarie 2007

### Editorial



Dragi cititori,

2007 bate la ușă!  
Îi auzim pașii  
grăbiți.

Dar încă nu am terminat bilanțul anului care se încheie, un an agitat, cu sușuri și coborâșuri, cu multe modificări ale legislației muncii și asigurărilor sociale, cu lipsa de transparență a instituțiilor statului care ne este deja atât de familiară, cu satisfacția integrării în UE și totodată teama de ce va veni. Și, nu în ultimul rând, cu speranța permanentă că va fi mai bine.

Vom fi cu toții buimăciți de schimbările din viața noastră pe care le vom resimți în următoarea perioadă. Să facem abstracție de scumpiri, de instabilitatea politicului și de atitudinea unora dintre semenii noștri, care plasează România în topul celor mai necivilizate state europene.

Haideți să privim de această dată partea plină a paharului, libertatea circulației persoanelor, a serviciilor și parțial a forței de muncă, de care ne vom bucura cu toții, desecretizarea contractelor de privatizare și supervizarea fondurilor europene astfel încât să nu mai ajungă în firmele fantomă ale celor care numesc încă cinic guvernarea României un „borcan cu miere”. Și multe altele...

A gândi pozitiv nu înseamnă a nu observa aspectele negative, însă doar în acest fel putem trece peste noua perioadă de tranziție care tocmai a început. LA MULȚI ANI!

Răzvan Gabriel Cristescu,  
Redactor-șef

© RENTROP & STRATON

## Schimbarea la față a concediilor medicale (II)



Schimbările aduse în domeniul concediilor și indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate, prin Legea nr. 399/2006 pentru aprobarea O.U.G. nr. 158/2005, vizează cu precădere: stagiul minim de cotizare, cota de contribuție, plafonarea bazelor de calcul, perioada de suportare a indemnizației de către angajator, contribuțiile sociale obligatorii, calcularea punctajului anual în sistemul public de pensii, regimul contractual.



Recapitulând, în prima parte a prezentului articol ne-am

concentrat atenția asupra următoarelor aspecte:

- titularii unor contracte de asigurări sociale, ce pot beneficia în condițiile O.U.G. nr. 158/2005 de acordarea concediilor și a indemnizațiilor de maternitate, respectiv pentru îngrijirea copilului bolnav;
- majorarea retroactivă a cotei de contribuție pentru concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (0,85%);

(continuare în pag. 2)

## Daune morale în relațiile de muncă?

Daunele morale reprezintă acea formă a răspunderii civile delictuale care intervine atunci când, prin intermediul unei fapte ilicite săvârșite cu vinovăție, nu este diminuat patrimoniul, ci sunt lezate valorile morale ale unei persoane.

Repararea în bani a daunelor morale are o istorie relativ nouă în sistemul nostru de drept, deoarece fostul Tribunal Suprem al R.S.R. statuase în anul 1952 că nu se pot

acorda despăgubiri în bani pentru repararea prejudiciilor de ordin moral.

După înlăturarea sistemului totalitar, instanțele de judecată au acordat în mod curent despăgubiri patrimoniale pentru repararea prejudiciilor morale suferite atât de persoane fizice, cât și de persoane juridice (ex.: prejudicii de imagine).

(continuare în pag. 4)

### Cuprins

■ Daune morale în relațiile de muncă? . . . . .	4	■ Modificarea Codului muncii aduce și vești bune! . . . . .	8
■ Noul Cod fiscal – înger și demon . . . . .	5	■ Contribuabili, en garde! . . . . .	9
■ Consilierul juridic – cum îl încadrați . . . . .	6	■ Nou regim de muncă pentru minori . . . . .	10
■ Plățiți 0,85% la FNUASS de la 01 ianuarie 2007! . . . . .	7	■ O categorie nouă: „salariatul de noapte“ . . . . .	12

**Soluții • Sfaturi • Noutăți • Spețe • Tendințe**

Consultanță gratuită în domeniu, exclusiv pentru abonați: [legislatiamuncii@rs.ro](mailto:legislatiamuncii@rs.ro)

Expertul dvs.  
în...

# Legislația muncii

## + Asigurări sociale + Resurse umane

Nr. 21/februarie 2007

### Editorial



Dragi cititori,

Suntem la început de drum în fața porților Europei, însă ducem cu noi sechelele unui trecut (recent) prea puțin glorios, marcat de conflicte politice, crahuri financiare, modificări normative clientelare, licitații cu adresant prestabilit și multe, multe altele. Sunt momente care ne-au marcat existența și pe care am dori să le uităm cât mai repede.

Speranțe de mai bine neconfirmate însă de prezent. Să luăm doar două exemple, unul din sfera politicului, altul din sfera relațiilor de muncă.

Politic, ne pregătim să cheltuiem aproape 9 milioane de euro pentru referendumul de suspendare a președintelui, o procedură iluzorie cu final previzibil. Cam mulți bani pentru un conflict de orgolii politice, nu-i așa?

În altă ordine de idei, mă solidarizez cu lucrătoarele din China aduse de patronul italian din Bacău, amenințate prin clauze contractuale cu spectrul expulzării în condițiile nerealizării normei de lucru, ziua de lucru de 10 ore, săptămâna de lucru de 7 zile... Și totul sub privirea îngăduitoare a Inspectoratului teritorial de muncă și a sindicatelor din ramura confecțiilor.

Este totuși un început de drum și nu poate fi decât mai bine.

Răzvan Gabriel Cristescu,  
Redactor-șef

© RENTROP & STRATON

## Contribuția pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate

**Ce trebuie să știți pentru a evita amenzi de până la 2.500 de lei!**



Problema

Să fie oare o boală modernă pentru care nu s-a găsit un diagnostic clar? Să fie o boală de sezon cu o mare putere de contaminare? Cu siguranță, nu! Este doar eterna noastră neliniște ori de câte ori bate vântul schimbării prin **legislația privind sănătatea**. Și cum confuzia naște confuzii, pacienți, angajatori și medici sunt angrenați într-o telenovelă fără sfârșit cu personaje suspecte și... suspicioase.



Temeiul legal

Modificările aduse de Legea nr. 399/2006 pentru aprobarea O.U.G. nr. 158/2005 privind concedii și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate au generat o și mai mare confuzie, risipită în grabă prin O.U.G. nr. 91/2006 privind unele măsuri referitoare la asigurările sociale de stat și asigurările sociale de sănătate.

(continuare în pag. 2)

## Vor putea lucra cetățenii UE în România fără permis de muncă?

**Răspunsul, ca de obicei, e simplu: da și nu!**



Problema

Nici nu încetaseră bine acordurile imnului Uniunii Europene în Piața Universității din București, că o întrebare începuse deja să fluture pe buzele tuturor angajatorilor din România, dependenți de forța de muncă din străinătate: **Vor putea lucra cetățenii UE în România fără permis de muncă, vor fi eliminate permisele de ședere pentru aceștia, vom**

**avea o piață deschisă a forței de muncă?**

Prima întrebare de acest gen a sosit pe adresa noastră chiar în ziua de 01 ianuarie 2007. Niciun alt domeniu nu a suscitat atât de mult interes încă din primul moment, deși aproape 150 de acte normative au intrat în vigoare la data aderării României la structurile europene.

(continuare în pag. 4)

### Cuprins

■ Contribuția pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate . . . . .	2	■ întemeiat de concediere? . . . . .	7
■ Vor putea lucra cetățenii UE în România fără permis de muncă? . . . . .	4	■ SRL cu asociat unic: puterea de decizie și principalele obligații . . . . .	8
■ Detașarea – drept fundamental al angajatorului! . . . . .	6	■ Registrul general de evidență a salariaților – în format electronic . . . . .	10
■ Absențele nemotivate – motiv		■ AGENDA CONTRIBUȚIILOR PE ANUL 2007 . . . . .	12

**Soluții • Sfaturi • Noutăți • Spețe • Tendințe**

Consultanță gratuită în domeniu, exclusiv pentru abonați: [legislatiamuncii@rs.ro](mailto:legislatiamuncii@rs.ro)

# Legislația muncii

## + Asigurări sociale + Resurse umane

Nr. 22/martie 2007

### Editorial



Dragi cititori,

După o iarnă care nu ne-a înfrigorat prea tare în acest an, iată că ghiociei au început să ne transmită un mesaj vechi de când lumea și parcă de fiecare dată altfel: vine primăvara!

O primăvară europeană în care așteptăm să trăim (mai) bine, așa cum ne promitea nu cu mult timp în urmă un politician în dorința sa de a prelua cârma țării.

Unii dintre noi nu au mai avut însă răbdare, nu s-au mai putut hrăni la înfinit cu iluzii și promisiuni neonorate, căutându-și norocul în afara granițelor țării. Nimeni nu-i condamnă, deși „patrioții zilei de azi” îi numesc, peiorativ, căpșunari.

Ce se va întâmpla cu piața internă a forței de muncă, având în vedere că muncitorii români nu se înghesuie să se reîntoarcă în țară? Într-o primă etapă, Guvernul a decis elaborarea unui set de măsuri stimulativ pentru aceștia, cum ar fi acordarea unor prime de instalare, sisteme gratuite de formare și reconversie profesională, facilități fiscale, consilieri și credite avantajoase în vederea începerii unor afaceri.

Și-a pus însă cineva problema discriminării față de muncitorii care au rămas în țară, fie din cauza obligațiilor familiale, fie din cauza vârstei prea înaintate pentru a fi acceptați de patronii străini, fie din cauza altor motive? Aceștia au dus greul, nu și-au abandonat familiile și acum vor asista la o veritabilă avalanșă de beneficii și subvenții pentru cei care vorbesc astăzi afectat cu accent andaluz sau piemontez.

Din păcate, vremea cavalerilor a apus de mult, iar astăzi, sub flamura albastră cu stelute aurii nu câștigă întotdeauna cei care merită într-adevăr.

Răzvan Gabriel Cristescu,  
Redactor-șef

© RENTROP & STRATON

## Contractul colectiv de muncă - Înger și demon la pachet!



Deși Codul muncii a intrat în vigoare la începutul anului 2003, patronatele și sindicatele reprezentative se pare că au aflat acest lucru numai odată cu integrarea României în structurile UE – moment la care a fost elaborat Contractul colectiv de muncă unic la nivel național (CCMUNN) pe anii 2007-2010, înregistrat la M.M.S.S.F. cu nr. 2.895/ 29.11.2006.

Noul contract colectiv de muncă la nivel național nu mai utilizează concepte desuete, fiind armonizat cu legislația muncii și reglementările europene în vigoare.



Iată care sunt principalele modificări față de contractul colectiv de muncă anterior (2006-2007) și cum se vor reflecta acestea în activitatea dumneavoastră curentă:

### Durata de aplicare

CCMUNN a fost încheiat pentru prima dată pe o perioadă de patru ani, în intervalul 2007-2010, aspect din care rezultă că legislația muncii în România, armonizată cu directivele europene în materie, prezintă deja stabilitate.

(continuare în pag. 2)

## Demisia - un joc de poker fără cacialmale!



De multe ori, demisia unui salariat vă surprinde pe picior greșit, iar reacția pe care o aveți este una „la cald”. Cu atât mai mult în situațiile în care pierdeți un om de valoare, care ocupă un post-cheie în firma pe care o conduceți.

Sunt extrem de rare situațiile în care salariatul vă anunță cu mult timp înainte intenția sa de întrerupere a raporturilor de muncă, având

în vedere că dezvăluirea acestei intenții este de natură să-i aducă numai deservicii (excludere profesională, neacordarea unor beneficii de natură salarială, aluzii referitoare la calitățile sale profesionale etc.).

De aceea, trebuie să fiți în permanență pregătit(ă) pentru un asemenea deznodământ și să luați, de fiecare dată, decizia corectă.

(continuare în pag. 4)

### Cuprins

- Contractul colectiv de muncă – înger și demon la pachet! . . . . . 2
- Demisia – un joc de poker fără cacialmale! . . . . . 4
- Nou cadru normativ pentru delegare și detașare . . . . . 6
- Privilegiile și... obligațiile speciale aferente concediului de maternitate . . . . . 8
- Cum să stingeți conflictele de interese din unitate . . . . . 10
- Declarați veniturile realizate în anul 2006! . . . . . 12