

CONDIȚIILE DEOSEBITE DE MUNCĂ, LA ZI – OBLIGAȚII ȘI BENEFICII PENTRU ANGAJATORI ȘI ANGAJAȚI –

Manuela CHIOREAN

Rezumat	Abstract
<p>Domeniul condițiilor grele de muncă (devenite apoi condiții deosebite de muncă) a fost mereu abordat cu precauție de angajatori și cu mari așteptări de către salariați, fiind în strânsă legătură cu domeniul atât de complex al pensiilor din sistemul public.</p> <p>Prevederile legale generează și în 2012 obligații și beneficii pentru angajatori și angajați, dar modul de aplicare este de multe ori greu de înțeles, deoarece o situație individuală trebuie rezolvată printr-o multitudine de acte normative.</p> <p>Articolul de față își propune să pună puțină lumină pe cadrul general al domeniului condițiilor deosebite de muncă, privit în evoluția lui și cu perspectivele ce se întrevăd pentru perioadele următoare.</p>	<p>The field of heavy duty work (which afterwards became sundry conditions work) has always been approached by employers with precautions and by employees with great expectations, being so strongly related to the very complex field of the public system pensions.</p> <p>The legal ascertainment still generates in 2012 both obligations and benefits for employers and employees, but the manner of infliction is often difficult to understand, since an individual situation must be solved through a multitude of legislations.</p> <p>The present article offers to enlighten the general aspects of the sundry conditions work field, observed in its evolution and considering the outlooks foreseeable in the following periods.</p>
<p>Cuvinte cheie:</p> <p>√ condiții deosebite de muncă, noxe profesionale, reducerea vârstei standard de pensionare, spor pentru condiții grele de muncă, punctaj suplimentar de pensie</p>	<p>Keywords:</p> <p>√ sundry conditions work, professional nuisance, abatement of the standard age of pensioning, heavy duty work abundance, additional score pension</p>

1. DE LA GRUPA A II-A DE MUNCĂ, LA CONDIȚIILE DEOSEBITE DE MUNCĂ – SCURT ISTORIC. PROCEDURI DE LUCRU

În cadrul procedurilor de stabilire și acordare a drepturilor de pensie care s-au aplicat de-a lungul timpului, munca desfășurată în condiții grele a constituit mereu un subiect aparte, care a generat prevederi legislative ce încercau să compenseze întrucâtva efectul vătămător al acestor condiții grele de muncă.

De exemplu, prin Decretul M.A.N. nr. 292/1959¹ și regulamentul de aplicare a acestuia se stabileau patru grupe de muncă:

- "grupa I – munci foarte grele sau vătămătoare;
- grupa a II-a – munci grele sau vătămătoare;

¹ Decretul nr. 292 al Marii Adunări Naționale din 10 august 1959 privind dreptul la pensie în cadrul Asigurărilor Sociale de Stat (B.O. nr. 20/10.08.1959); actul normativ a fost abrogat de Legea nr. 27/28.12.1966 privind pensiile de asigurări sociale de stat și pensia suplimentară, republicată (B.O. nr. 116/25.10.1972), act normativ abrogat de Legea nr. 3/30.06.1977 privind pensiile de asigurări sociale de stat și asistență socială (B.O. nr. 82/06.08.1977), act normativ abrogat de Legea nr. 19/17.03.2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (M.O. nr. 140/01.04.2000), act normativ abrogat de Legea nr. 263/16.12.2010 privind sistemul unitar de pensii publice (M.O. nr. 852/20.12.2010), cu modificările și completările ulterioare

- grupa a III-a – munci obișnuite – pentru muncitori;
- grupa a IV-a – munci obișnuite – pentru funcționari și restul personalului.”

Încadrarea în grupele I, II și III de muncă se făcea numai dacă munca din categoria respectivă a fost prestată cel puțin jumătate din perioada minimă de vechime cerută pentru pensionare. Corespunzător perioadelor de timp lucrate în condițiile acestor grupe de muncă, actul normativ prevedea o reducere a limitelor de vârstă și a vechimii în muncă, separat pentru femei și pentru bărbați.

Ulterior, Legea nr. 27/1966 prevedea la art. 6 o reîmpărțire a condițiilor de muncă pe trei grupe, “în raport cu influența factorilor nocivi asupra organismului, solicitarea fizică și neuropsihică sau pericolozitatea, după cum urmează:

- grupa I de muncă, în care se încadrează locurile de muncă cu condiții foarte vătămătoare, foarte grele sau foarte periculoase;
- grupa a II-a de muncă, în care se încadrează locurile de muncă cu condiții vătămătoare, grele sau periculoase;
- grupa a III-a de muncă, în care se încadrează celelalte locuri de muncă.”

Totodată, legea menționată acorda în plus și vechime în muncă suplimentară, aferentă fiecărui an efectiv lucrat în condițiile grupelor I și II, respectiv:

- a) 6 luni pentru cei care au lucrat în locurile de muncă din grupa I;
- b) 3 luni pentru cei care au lucrat în locurile de muncă din grupa a II-a.”

Ulterior, Ministerul Muncii a elaborat în anul 1967 instrucțiuni de aplicare a prevederilor Legii nr. 27/1966, care cuprind meseriile și funcțiile prevăzute în grupele I și II de muncă, iar în 1969 o serie de precizări amănunțite, emise în comun cu Ministerul Sănătății, pe lângă alte ordine ulterioare ale miniștrilor muncii și sănătății.

În 1977 este emisă **Legea nr. 3/1977** privind pensiile de asigurări sociale de stat, care preia toate prevederile legale stabilite anterior cu privire la grupele de muncă și la o serie de facilități acordate la stabilirea pensiei în funcție de perioadele lucrate efectiv în asemenea condiții, inclusiv vechimea în muncă acordată în plus [la acestea vom reveni ulterior pentru detalieri, fiind încă aplicate pentru persoanele care se pensionează în prezent și valorifică perioade lucrate în condițiile acestei legi].

Anul 1990 aduce și pentru domeniul condițiilor de muncă o serie de schimbări și completări legislative: **Ordinul nr. 50/1990**² va stabili exact – în condițiile date de Legea nr. 3/1977 – locurile de muncă, activitățile și categoriile de personal care lucrează în condiții deosebite și se încadrează în grupele I și II de muncă în vederea pensionării (acesta a fost apoi completat, în prevederile concrete ale anexei pentru lista locurilor de muncă ce sunt considerate a avea condiții pentru grupa a II-a, de Ordinul nr. 100/1990³ și respectiv Ordinul nr. 125/1990⁴).

Mai mult, în domeniul grupelor de muncă se reglementează distinct (odată cu Precizările Ministerului Muncii și Ministerului Sănătății nr. 11.860/1969 de aplicare a prevederilor art. 6 din Legea nr. 27/1966), data de 18.03.1969 care devine până în zilele noastre dată de referință;

² *Ordinul ministrului muncii și ocrotirilor sociale, ministrului sănătății, președintelui Comisiei Naționale pentru Protecția Muncii nr. 50/05.03.1990 pentru precizarea locurilor de muncă, activităților și categoriilor profesionale cu condiții deosebite care se încadrează în grupele I și II de muncă în vederea pensionării* (M.O. nr. 38/20.03.1990), act normativ abrogat de Legea nr. 19/2000

³ *Ordinul nr. 100 din 9 aprilie 1990 pentru completarea Ordinului nr. 50/1990 pentru precizarea locurilor de muncă, activităților și categoriilor profesionale cu condiții deosebite care se încadrează în grupele I și II de muncă în vederea pensionării* - emis de Ministerul muncii și ocrotirii sociale, Ministerul sănătății și Comisia Națională pentru Protecția Muncii – Colecția Lumina Lex

⁴ *Ordinul ministrului muncii și ocrotirilor sociale, ministrului sănătății, președintelui Comisiei pentru Protecția Muncii nr. 125/05.05.1990 pentru precizarea locurilor de muncă, activităților și categoriilor profesionale cu condiții deosebite care se încadrează în grupele I și II de muncă în vederea pensionării, pentru perioada lucrată după 1 martie 1990* (BR.O. nr. 0/01.01.1990), act normativ abrogat de Legea nr. 19/2000

acest act normativ precizează distinct modalitatea de încadrare în grupele I și II de muncă, astfel:

- pentru perioada anterioară datei de 18.03.1969 se aplică prevederile Decretului nr. 292/1959 și ale Legii nr. 27/1966, cu instrucțiunile și regulamentele lor de aplicare;
- pentru perioada ulterioară datei de 18.03.1969 și până la apariția Legii nr. 19/2000 se aplică prevederile Ordinului nr. 50/1990 (retroactiv), fără condiționarea legată de existența buletinelor de determinare a noxelor.

Odată cu intrarea în vigoare a noului sistem de pensii publice stabilit prin **Legea nr. 19/2000**, în 1 aprilie 2001, se redefinesc locurile de muncă după condițiile pe care le impun asupra capacității de muncă a persoanelor respective și după gradul de expunere la risc. Prin acest act normativ, **vechea noțiune de “grupa a II-a de muncă” este înlocuită după 01.04.2001 cu noțiunea de “condiții deosebite de muncă”**.

Conform prevederilor art. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 261/2001⁵, un loc de muncă poate fi încadrat în categoria celor cu **condiții deosebite** dacă acesta îndeplinește următoarele criterii:

- a) prezența în mediul de muncă a noxelor profesionale fizice constând în zgomot, vibrații, unde electromagnetice, presiune, radiații ionizante, radiații laser de putere neprotejate, precum și a noxelor profesionale chimice sau biologice prevăzute în Normele generale de protecție a muncii, care nu respectă limitele admise prevăzute în aceste norme;
- b) răspunsul specific al organismului la agresiunea noxei profesionale, evidențiat prin indicatori de expunere și/sau de efect biologic, stabiliți prin ordin al ministrului sănătății și familiei;
- c) morbiditatea, exprimată prin boli profesionale înregistrate la locul de muncă în ultimii 15 ani.”

Metodologia concretă de încadrare a locurilor de muncă în categoria celor cu condiții deosebite (procedura de stabilire și avizare, prezentată schematic în **Anexa nr. 1**) nu mai înseamnă doar căutarea și identificarea activităților, a locurilor de muncă și a meseriilor respective în listele actelor normative din domeniu – așa cum prevedea Ordinul nr. 50/1990 – ci aplicarea unui algoritm de lucru care are la bază determinări precise efectuate de specialiști și confirmate de instituții specializate.

Începând cu 01.01.2011, la intrarea în vigoare a **Legii nr. 263/2010** privind sistemul unitar de pensii publice, valorificând experiența de zece ani de evidență, urmărire și avizare a condițiilor de sănătate și securitate în muncă, legiuitorul a definit mai clar locurile de muncă în condiții deosebite ca fiind “locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe toată durata timpului normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților;”⁶.

[Legea nr. 263/2010 mai aduce o noutate, prin preluarea la sistemul public de pensii a domeniului apărare națională, ordine publică și siguranță națională – cu specificul lor de condiții de muncă, criteriile și metodologia lor de încadrare, pentru cadrele militare în activitate și pentru polițiști.]

Prezentarea acestui scurt istoric legislativ aferent grupei a II-a și respectiv a condițiilor deosebite de muncă nu a avut doar un scop informativ general, ci și unul practic, deoarece *pentru o persoană care solicită în prezent acordarea unor drepturi de pensie și valorificarea perioadelor sale lucrate în condiții grele sau deosebite de muncă, trebuie aplicată succesiv, verificată și*

⁵ Hotărârea Guvernului nr. 261/22.02.2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite (M.O. nr. 114/06.03.2001), act normativ abrogat de Hotărârea Guvernului nr. 246/07.03.2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite (M.O. nr. 169/09.03.2007), cu modificările și completările ulterioare

⁶ Legea nr. 263/2010, art. 3 alin. (1) lit. g)

dovedită cu documente legale întreaga succesiune de acte normative care au fost în vigoare de-a lungul carierei sale!

Un exemplu succint al evoluției actelor normative aferente grupei a II-a și condițiilor deosebite de muncă, pentru o persoană care s-a angajat la 18 ani, în 1965 și a lucrat până în 2012 în aceste condiții, este prezentat schematic în **Anexa nr. 2** a prezentului studiu.

2. DE CE ESTE LEGIFERATĂ DIN NOU OBLIGATIVITATEA REÎNNOIRII AVIZELOR?

Succinta prezentare a istoricului actelor normative emise și aplicate în domeniul condițiilor de muncă a avut și rolul de a arăta o preocupare constantă față de acest subiect, ale cărui consecințe la nivelul fiecărei persoane implicate sau afectate direct vor fi analizate în continuare. S-a încercat, de-a lungul timpului și până astăzi, o compensare a efectelor nocive prin acordarea unor sporuri ori reduceri ale unor condiții de deschidere a drepturilor de pensie.

Esentială este însă următoarea observație: scopul actelor normative care sunt astăzi în vigoare este de a-i determina pe angajatori să aplice toate măsurile tehnico-organizatorice care se impun, pentru ca acele locuri de muncă - definite inițial ca fiind cu condiții grele sau deosebite de muncă - să poată fi aduse la starea de normalizare a condițiilor de muncă!

Cu alte cuvinte, s-au instituit proceduri de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite și de **avizare a listelor cu locurile de muncă** implicate, de către instituții din domeniul protecției și securității muncii, iar legile specifice acordă angajaților o serie de “compensații”; *angajatorii trebuie să suporte pe cheltuiala lor modernizări ale utilajelor, reutilări, controale medicale periodice pentru angajați, dar și contribuții la bugetul de asigurări sociale din care se suportă respectivele “compensații”, astfel încât într-o anumite perioadă de timp **acele locuri de muncă în condiții deosebite să poată fi aduse la condițiile normale de muncă.***

În acest sens, după ce termenele-limită pentru valabilitatea avizelor necesare acestor operațiuni au fost depășite (inițial a fost stabilit termenul de 6 ani de la publicarea Hotărârii Guvernului nr. 261/2001), la sfârșitul anului 2011 a fost emisă **Hotărârea Guvernului nr. 1.280/2011⁷**, care prevede **obligativitatea reînnoirii până la data de 31.12.2012 a avizelor ce erau valabile la data de 31.12.2011.**

Noua hotărâre de guvern a fost necesară, deoarece societățile deținătoare ale avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite valabile până la 31.12.2011 aveau în derulare programe de normalizare a condițiilor de muncă sau de normalizare a nivelului de noxe profesionale, agenți chimici, biologici etc., pe care nu le puteau realiza integral în termenul-limită stabilit anterior; mai mult, achiziționarea echipamentelor de muncă sau schimbarea proceselor de producție pentru noii parametri de lucru necesitau investiții ce nu au putut fi realizate integral în condițiile economice ale anului 2011.

Cu toate acestea, pentru perioadele anterioare în care legislația a stabilit drepturi și obligații distincte aferente condițiilor deosebite de muncă, **angajaților care s-au aflat în aceste condiții li se vor recunoaște și li se vor acorda la deschiderea drepturilor de pensie toate drepturile aferente grupei a II-a de muncă sau condițiilor deosebite de muncă, așa cum stabilesc actele normative în domeniu.**

De aceea, o prezentare a noțiunilor de grupe de muncă și condiții deosebite de muncă este importantă prin aplicațiile pe care le are atât pentru angajatori, cât și pentru angajați, în toate situațiile care implică drepturi și obligații aferente perioadelor în care acestea s-au acordat conform legii.

⁷ Hotărârea Guvernului nr. 1.280/27.12.2011 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite (M.O. nr. 932/29.12.2011)

3. OBLIGAȚIILE ANGAJATORILOR DUPĂ AVIZARE**3.1. Înregistrarea și evidența angajatorilor care au depus documentația de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite**

Printre actele pe care Hotărârea Guvernului nr. 1.280/2011 le prevede ca fiind obligatorii pentru reînnoirea avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite se numără și “dovada depunerii la casele teritoriale de pensii a documentului prin care s-a obținut reînnoirea avizului [...] și a listei cuprinzând categoriile profesionale care lucrează în aceste locuri de muncă până la data de 31 decembrie 2011.”⁸

Cu alte cuvinte, pentru stabilirea și confirmarea stagiilor de cotizare în cadrul sistemului public de pensii realizate în condiții deosebite de muncă, toți angajatorii care au obținut pentru angajații lor avizul pentru condițiile deosebite trebuie să fie înregistrați într-o evidență distinctă la casele teritoriale de pensii. Doar în aceste condiții, persoanele respective pot avea confirmate mai departe facilitățile și celelalte beneficii pe care le stabilesc legile pentru activitatea desfășurată în condiții deosebite de muncă. Dacă angajatorul nu depune avizul și lista cu angajații, acesta va fi radiat din evidențele pentru condiții deosebite ale casei teritoriale de pensii.

[De menționat este și aspectul obligatoriu, dar și sancționabil legat de documentația pentru condițiile deosebite de muncă: fapta de a nu respecta metodologia și criteriile de încadrare în condiții deosebite de muncă constituie **contravenție** (art. 144 lit. d) din Legea nr. 263/2010) și se sancționează cu **amendă** de la 1.500 lei la 5.000 lei.]

3.2. Declararea lunară a stagiilor de cotizare realizate în condiții deosebite de muncă

Perioadele lucrate de angajații cu contracte individuale de muncă și de cei asimilați acestora (în sensul art. 6 alin. (1) din Legea nr. 263/2010)⁹, care se încadrează în listele categoriilor profesionale aferente locurilor de muncă în condiții deosebite, sunt declarate lunar de angajatori astfel:

- în perioada 01.04.2001-31.12.2010, în “Declarația privind evidența nominală a asiguraților și a obligațiilor de plată către bugetul asigurărilor sociale de stat” – denumită generic “declarație nominală”, depusă la casele teritoriale de pensii conform Legii nr. 19/2000¹⁰;

- din 01.01.2011, în “Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate” – denumită generic declarație unică D112¹¹, depusă la unitățile teritoriale ale ANAF.

Aceste declarații vor sta la baza certificării stagiului de cotizare realizat în sistemul public de pensii după 01.04.2001, inclusiv pentru condiții deosebite de muncă.

⁸ Hotărârea Guvernului nr. 1.280/2011, art. I pct. 2 lit. e)

⁹ Legea nr. 263/2010, art. 6 alin. (1):

“I. a) persoanele care desfășoară activități pe bază de contract individual de muncă, inclusiv soldații și gradații voluntari;

b) funcționarii publici;

c) cadrele militare în activitate, soldații și gradații voluntari, polițiștii și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, din domeniul apărării naționale, ordinii publice și siguranței naționale;

[...]

II. persoanele care își desfășoară activitatea în funcții electivă sau care sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe durata mandatului, precum și membrii cooperatori dintr-o organizație a cooperăției meșteșugărești, ale căror drepturi și obligații sunt asimilate, în condițiile prezentei legi, cu cele ale persoanelor prevăzute la pct. I;”

¹⁰ Legea nr. 19/2000, art. 6 alin. (1)

¹¹ Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/23.12.2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 571/2003 privind Codul fiscal și reglementarea unor măsuri financiar-fiscale (M.O. nr. 891/30.12.2010), art. 296¹⁹ alin. (1)

De aici și importanța obligației pe care o are fiecare angajator de a transmite lunar aceste documente: doar obținerea avizului de specialitate pentru locurile cu condiții deosebite de muncă și lista categoriilor profesionale nu sunt de ajuns în acordarea unor drepturi personalului, acestea având rolul de a individualiza la nivelul fiecărei societăți cadrul legal general; timpul efectiv lucrat în condiții deosebite și stagiul de cotizare astfel confirmat vor determina în final pentru angajați crearea condițiilor pentru deschiderea unor drepturi!

3.3. Plata diferențiată a contribuției de asigurări sociale

Încă de la apariția Legii nr. 19/2000, contribuția de asigurări sociale (CAS) a fost instituită sub formă de cote procentuale, diferențiate în funcție de condițiile de muncă (normale, deosebite și speciale), separat pentru CAS-datorat de angajați (CAS-individual) și CAS-datorat de angajatori.

Anual, prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat se stabilesc aceste cote de contribuție, astfel încât prin încasarea veniturilor respective să existe și o sursă din care să fie suportate – fie chiar și parțial – cheltuielile viitoare cu beneficiile acordate angajaților care au lucrat în condiții deosebite de muncă.

Pentru anul 2012, CAS-datorat de angajatori corespunzător salariilor brute ale angajaților cu condiții deosebite de muncă este de 25,8% (față de 20,8% cel datorat pentru condiții normale de muncă).

Evoluția cotelor de CAS pe condiții de muncă, în perioada aprilie 2001-2012, este prezentată în Tabelul nr. 1:

-%-

Anul	Actul normativ	Cote CAS - TOTAL			din care:			
		cond. normale	cond. deosebite	cond. speciale	CAS individual	CAS-angajator		
						cond. normale	cond. deosebite	cond. speciale
0	1	2	3	4	5	6	7	8
2001*	Legea nr. 191/2001 ¹²	35	40	45	11,67	23,33	28,33	33,33
2002	Legea nr. 744/2001 ¹³	35	40	45	11,67	23,33	28,33	33,33
2003	Legea nr. 632/2002 ¹⁴	34	39	44	9,5	24,5	29,5	34,5
2004	Legea nr. 519/2003 ¹⁵	31,5	36,5	41,5	9,5	22	27	32
2005	Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 139/2004 ¹⁶	31,5	36,5	41,5	9,5	22	27	32
2006	Legea nr. 380/2005 ¹⁷	30	35	40	9,5	20,5	25,5	30,5

¹² Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2001 nr. 191/18.04.2001 (M.O. nr. 194/18.04.2001), cu modificările și completările ulterioare

¹³ Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2002 nr. 744/06.12.2001 (M.O. nr. 785/11.12.2001), cu modificările ulterioare

¹⁴ Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2003 nr. 632/27.11.2002 (M.O. nr. 871/03.12.2002)

¹⁵ Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2004 nr. 519/03.12.2003 (M.O. nr. 864/04.12.2003), cu modificările și completările ulterioare

¹⁶ Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 139/29.12.2004 privind modificarea art. 26 alin. (1) din Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2005 nr. 512/2004 (M.O. nr. 1.280/30.12.2004)

¹⁷ Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2006 nr. 380/15.12.2005 (M.O. nr. 1.150/19.12.2005), cu modificările și completările ulterioare

RESURSE UMANE

2007	Legea nr. 487/2006 ¹⁸	29	34	39	9,5	19,5	24,5	29,5
2008	pentru ian.-nov. 2008: Legea nr. 387/2007 ¹⁹	29	34	39	9,5	19,5	24,5	29,5
	pentru dec. 2009: Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 192/2008 ²⁰	27,5	31	37	9,5	18	21,5	26,5
2009	pentru ian. 2009: Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 226/2008 ²¹	28	33	38	9,5	18,5	23,5	28,5
	pentru feb.-dec. 2009: Legea nr. 19/2009 ²²	31,3	36,3	41,3	10,5	20,8	25,8	30,8
2010	Legea nr. 12/2010 ²³	31,3	36,3	41,3	10,5	20,8	25,8	30,8
2011	Legea nr. 287/2010 ²⁴	31,3	36,3	41,3	10,5	20,8	25,8	30,8
2012	Legea nr. 294/2011 ²⁵	31,3	36,3	41,3	10,5	20,8	25,8	30,8

* de la data de 01.04.2001, de la intrarea în vigoare a Legii nr. 19/2000 (anterior, cotele de CAS erau diminuate cu contribuția de 5% pentru pensia suplimentară).

Tabelul nr. 1 Evoluția cotelor de CAS în perioada 2001-2012

- observăm că diferența de cotă procentuală între condițiile normale și cele deosebite a fost de 5 puncte pe parcursul intervalului analizat, cu excepția lunii decembrie 2009 (atipică pentru datele analizate);

- cota de contribuție de asigurări sociale datorată de angajatori pentru condiții deosebite a fost descrescătoare pe parcursul intervalului 2001-decembrie 2008 (în condițiile în care cota de CAS-individual a fost aproape constantă), iar din februarie 2009 s-a stabilizat la aceeași valoare (25,8%), apropiată de media întregului interval.

3.4. Acte doveditoare pentru perioadele lucrate în grupa a II-a de muncă și/sau în condiții deosebite de muncă

Având în vedere perioada mare de timp de-a lungul căreia s-au instituit condițiile grele/deosebite de muncă prin legislația în continuă schimbare (așa cum am prezentat la pct. 1 și schematic în Anexa nr. 2 a prezentului studiu), există în prezent multiple situații posibile în legătură cu actele în baza cărora o persoană poate valorifica aceste perioade de muncă.

¹⁸ *Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2007 nr. 487/27.12.2006* (M.O. nr. 1.047/29.12.2006)

¹⁹ *Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2008 nr. 387/31.12.2007* (M.O. nr. 901/31.12.2007), cu modificările ulterioare

²⁰ *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 192/25.11.2008 privind aprobarea unor măsuri de relaxare fiscală în vederea creșterii economice și a numărului locurilor de muncă* (M.O. nr. 815/04.12.2008); act normativ abrogat de *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 226/30.12.2008 privind unele măsuri financiar-bugetare* (M.O. nr. 899/31.12.2008)

²¹ *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 226/30.12.2008 privind unele măsuri financiar-bugetare* (M.O. nr. 899/31.12.2008)

²² *Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2009 nr. 19/26.02.2009* (M.O. nr. 122/27.02.2009), cu modificările și completările ulterioare

²³ *Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2010 nr. 12/26.01.2010* (M.O. nr. 61/27.01.2010), cu modificările și completările ulterioare

²⁴ *Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2011 nr. 287/28.12.2010* (M.O. nr. 880/28.12.2010)

²⁵ *Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2012 nr. 294/21.12.2011* (M.O. nr. 913/22.12.2011)

În funcție de tipul solicitării, actele doveditoare sunt:

	ACTE DOVEDITOARE			
	carnetul de muncă (1)	adeverința pentru perioadele lucrate în grupa a II-a (2a)	adeverința pentru sporul de cond. grele (2b)	adeverința de stagiu de cotizare (3)
1. Pentru deschiderea drepturilor de pensie:				
1a. perioadele lucrate în grupa a II-a/condiții deosebite de muncă	X	X	---	X
2a. sporul pentru condiții grele de muncă	X	---	X	---
2. Pentru recalcularea pensiilor (acte doveditoare aduse ulterior deschiderii drepturilor de pensie)	---	X	X	---

• Actele necesare pentru perioadele lucrate în perioada 18.03.1969-01.04.2001:

(1) carnetul de muncă va avea următoarele înregistrări:

1a. perioadele lucrate în grupa a II-a de muncă: certificarea constă în înscrierea perioadelor respective – ani/luni/zile (de la ...până la ...), cu precizarea regimului de lucru astfel realizat (100% / 75% / 50% din timpul normal de lucru) și actele normative în baza cărora s-a acordat grupa de muncă;

1b. sporul pentru condiții grele de muncă: valoric și/sau procentual din salariul tarifar, va fi evidențiat ca înregistrare distinctă sau va fi cuprins în valoarea totală a câștigului brut, ce include toate sporurile permanente acordate până la 01.04.2001;

(2a) adeverințe pentru perioadele lucrate în grupa a II-a de muncă: sunt emise de angajatorii la care s-au realizat aceste stagii, la solicitarea fostului angajat, pentru situația în care aceste perioade nu s-au operat în carnetele de muncă; acestea au formatul prevăzut în Anexa nr. 14 la Normele de aplicare a Legii nr. 263/2010²⁶ (practic, aceleași informații ca și în cazul înscrierilor în carnetul de muncă).

(2b) adeverințe pentru sporul de condiții grele de muncă: sunt emise de angajatorii care au acordat aceste sporuri, în situația în care acesta era spor permanent și când nu a fost înregistrat în carnetul de muncă, după modelul de formular prevăzut de pct. VI al Anexei nr. 15 la Normele de aplicare a Legii nr. 263/2010.

• Actele necesare pentru perioadele lucrate după 01.04.2001:

(3) adeverința de stagiu de cotizare: se emite de casele teritoriale de pensii (automat, pentru dosarele de pensii sau oricând, la cererea persoanei respective), ca o centralizare a declarațiilor depuse lunar de angajatori după data de 01.04.2001, prezentate la pct. 3.2; acestea cuprind date referitoare la timpul și regimul de lucru efectuat în condiții deosebite de muncă, precum și avizele legale pentru declararea locurilor de muncă la care sunt aprobate condiții deosebite.

Observații:

- pentru dovedirea perioadelor lucrate în condiții grele/deosebite de muncă, documentul de bază este, totuși, carnetul de muncă, în care înscrierile legale aferente ar fi trebuit efectuate succesiv, pe măsura derulării activității;

²⁶ Hotărârea Guvernului nr. 257/20.03.2011 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice (M.O. nr. 214/28.03.2011)

avea la baza emiterii sale actele contabile inițiale (state de plată, pontaje, avize legale de acordare a grupei de muncă, plata diferențiată a contribuției de asigurări sociale etc.) – sub sancțiunea prevederilor Codului penal referitoare la falsul în înscrisuri oficiale, în caz contrar.

4. BENEFICIILE PENTRU ANGAJAȚI

4.1. Reducerea vârstei standard de pensionare

Dreptul la pensie pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare²⁷ reprezintă principalul beneficiu al persoanelor care au lucrat în grupa a II-a de muncă și/sau în condiții deosebite de muncă cel puțin 6 ani împliniți, sistemul public de pensii recunoscându-le astfel efectul nociv al acestor condiții și necesitatea ieșirii mai repede la pensie pentru limită de vârstă, în funcție de numărul anilor împliniți de stagiu de cotizare realizat în condiții deosebite²⁸:

Stagiul de cotizare realizat în condiții deosebite (ani împliniți)	Reducerea vârstei standard de pensionare cu:	
	Ani	Luni
6	1	-
8	1	6
10	2	-
12	2	6
14	3	-
16	3	6
18	4	-
20	4	6
22	5	-
24	5	6
26	6	-
28	6	6
30	7	-
32	7	6
35	8	-

Observații:

1) Reducerea vârstei standard de pensionare operează identic pentru femei și bărbați, dar numai în situația în care este realizat stagiul complet de cotizare²⁹, **distinct pentru femei și bărbați!**

- cu alte cuvinte, doar persoanele care îndeplinesc condițiile legale de vechime și cotizare la sistemul public de pensii, necesare acordării pensiei pentru limită de vârstă (diferențiate pentru femei și bărbați), dar nu îndeplinesc și condiția de vârstă, pot beneficia de reducerea vârstei standard datorită perioadelor lucrate în condiții deosebite.

2) Perioadele certificate ca fiind lucrate doar parțial în condiții deosebite de muncă (50% sau 75% din timpul total) vor determina un stagiu de cotizare corespunzător diminuat.

²⁷ **Vârsta standard de pensionare** – este vârsta stabilită de lege distinct pentru bărbați și femei, la care aceștia pot obține drepturi de pensii (Revista Finanțe Publice și Contabilitate nr. 1/2010, p. 15).

²⁸ **Legea nr. 263/2010**, art. 55 alin. (1) lit. a)

²⁹ **Stagiul complet de cotizare** – reprezintă perioada de timp în care asigurații trebuie să plătească, înainte de îndeplinirea vârstei standard de pensionare, contribuția de asigurări sociale (Revista Finanțe Publice și Contabilitate nr. 1/2010, p. 15).

3) Perioadele în care angajații care lucrează în locuri de muncă în condiții deosebite au fost în concedii medicale sau de odihnă sunt recunoscute ca fiind timp lucrat în aceeași categorie de condiții de muncă în care a lucrat la data ivirii acestor situații.

4) Reducerea vârstelor de pensionare pentru condiții deosebite de muncă poate opera doar pentru acordarea pensiei pentru limită de vârstă; aceasta nu poate fi cumulată cu perioadele de anticipare (maxim 5 ani) stabilite la acordarea pensiei anticipate/anticipate parțiale sau cu alte reduceri stabilite de lege.

Totuși, persoanele care beneficiază de pensie anticipată sau anticipată parțială, care au lucrat în condiții deosebite de muncă sau în grupa a II-a de muncă și pe care nu le-au putut valorifica la deschiderea acestor drepturi de pensie, vor putea solicita ulterior trecerea la pensia de limită de vârstă cu reducerea corespunzătoare a vârstei standard și astfel perioada de anticipare se va reduce corespunzător.

5) Persoanele care au desfășurat atât activități încadrate în grupa a II-a de muncă în baza legislației anterioare, cât și în condiții deosebite în baza Legii nr. 19/2000 sau a Legii nr. 263/2010, beneficiază de reducerea vârstei standard de pensionare prevăzută în Tabelul nr. 1 de la art. 55 al Legii nr. 263/2010 prin cumularea acestor perioade.

4.2. Vechime suplimentară pentru pensie

- pentru perioadele lucrate în grupa a II-a de muncă, actuala lege a pensiilor publice recunoaște și acordă o perioadă suplimentară de vechime (un spor de grupă), adică un număr de ani care se adaugă stagiului de cotizare realizat³⁰, respectiv câte trei luni pentru fiecare an lucrat în grupa a II-a de muncă.

De exemplu:

- o persoană (bărbat) născută în 15.09.1951, care are un stagiul de cotizare realizat de 31 ani și 2 luni, din care în grupa a II-a de muncă o perioadă de (25 ani 3 luni și 14 zile), conform înscrisurilor din carnetul său de muncă, va avea o vechime suplimentară de:

$$25 \text{ ani} * 3 \text{ luni} = 75 \text{ luni} = 6 \text{ ani și } 3 \text{ luni},$$

care se adaugă la perioada de stagiul de cotizare realizat efectiv; astfel, vechimea totală realizată pentru pensie va fi de:

$$(31 \text{ ani și } 2 \text{ luni}) + (6 \text{ ani și } 3 \text{ luni}) = 37 \text{ ani și } 5 \text{ luni};$$

- conform prevederilor legale actuale această persoană are dreptul la acordarea pensiei pentru limită de vârstă la împlinirea vârstei de 65 de ani (în septembrie 2016); având stagiul de cotizare total realizat de 37 ani și 3 luni [mai mare decât stagiul complet de cotizare necesar, care este de 35 de ani] – poate beneficia (conform pct. 4.1) de reducerea acordată pentru grupa a II-a de muncă, care este de 5 ani și 6 luni (conform Tabelului nr. 1 din Legea nr. 263/2010); astfel, persoana respectivă va putea ieși la pensie pentru limită de vârstă la 59 ani și 6 luni.

- fără adăugarea vechimii date de grupă, stagiul total realizat (31 ani și 2 luni) fiind mai mic decât cel complet prevăzut de lege (35 de ani) nu i-ar fi permis să valorifice reducerea vârstei standard de pensionare și ar fi ieșit la pensie de limită de vârstă doar la împlinirea vârstei standard, adică la 65 de ani.

Observație: spre deosebire de reducerea vârstei standard de pensionare care se acordă pentru anii lucrați în condiții deosebite de muncă (prezentată la pct. 4.1), vechimea suplimentară calculată în funcție de anii lucrați în grupa a II-a se poate valorifica în sistemul public la acordarea oricărui tip de pensie (limită de vârstă, anticipată, anticipată parțială, de invaliditate).

³⁰ **Stagiul de cotizare realizat** – reprezintă perioada de timp pentru care s-a datorat și s-a plătit contribuția de asigurări sociale către sistemul public de pensii (Revista Finanțe Publice și Contabilitate nr. 1/2010, p. 15).

4.3. Sporul pentru condiții grele de muncă, acordat potrivit legislației anterioare datei de 01.04.2001

Personalul care a lucrat în anumite locuri de muncă în condiții grele (grupa a II-a), conform legislației anterioare datei de 01.04.2001, a putut beneficia și de un spor pentru condiții grele de muncă.

Conform prevederilor art. 68 alin. (1) din Legea nr. 57/1974³¹, republicată, "[...] Categoriile de locuri de muncă cu condiții deosebite la care se poate acorda spor, cuantumul net, criteriile de diferențiere a acestuia, precum și numărul maxim de personal muncitor cărui i se poate acorda acest spor, se stabilesc anual prin planul național unic de dezvoltare economico-socială."

Sporul pentru condiții grele intră în baza de calcul la stabilirea pensiei conform Legii nr. 3/1977, fiind recunoscut și ulterior ca spor cu caracter permanent de Legea nr. 49/1992³².

De aceea, pentru persoanele care vor beneficia de drepturi de pensie și conform legilor actuale, se vor putea valorifica perioadele lucrate în care a fost acordat sporul primit pentru condiții grele; sumele respective vor intra în calculul pensiilor, dacă vor fi dovedite cu documente justificative (de felul celor menționate la pct. 3.4).

4.4. Punctajul suplimentar de pensie

Punctajul suplimentar pentru pensie reprezintă poate cel mai discutat (și controversat!) beneficiu al activității desfășurate de asigurații sistemului public de pensii care au lucrat în grupa a II-a de muncă anterior datei de 01.04.2001. Acest punctaj suplimentar a fost inițial stabilit de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 100/2008³³, completată cu Legea nr. 218/2008³⁴, apoi din nou modificată de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 209/2008³⁵.

Actele normative menționate încercau să corecteze situația în care se află persoanele care au lucrat în grupe superioare de muncă (gr. I și gr. a II-a) înainte de 01.04.2001 și care au beneficiat de perioada suplimentară de vechime (sporul de grupă) prezentat anterior la pct. 4.2. În aceste situații, la fiecare an de grupă se ia în calcul un stagiul de cotizare de 1 an și 3 luni; dar în stagiul de cotizare, acest spor de grupă nu este de fapt o perioadă contributivă, iar punctajul pentru pensie se calculează doar pentru 1 an - adică pentru perioada cât au fost realizate venituri salariale și s-a plătit contribuția de asigurări sociale - și nu pentru 1 an și 3 luni!

Corecția legiferată inițial de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 100/2008 pentru grupa a II-a a fost în sensul acordării unui număr suplimentar de puncte de pensie: "0,25 puncte **pentru fiecare an de spor**, respectiv 0,02083 puncte pentru fiecare lună de spor"³⁶.

Aceasta însă s-a aplicat doar până la intrarea în vigoare a Legii nr. 218/2008, prin care s-a modificat din nou art. 78² al Legii nr. 19/2000, în principal în sensul unei majorări a punctajelor realizate în **perioadele lucrate în grupa a II-a de muncă**.

³¹ *Legea nr. 57/29.10.1974 privind retribuirea după cantitatea și calitatea muncii*, republicată (B.O. nr. 59/23.07.1980), act normativ abrogat de *Legea nr. 120/07.07.2000 privind declararea ca abrogate a unor acte normative* (M.O. nr. 324/12.07.2000)

³² *Legea nr. 49/25.05.1992 pentru modificarea și completarea unor reglementări din legislația de asigurări sociale* (M.O. nr. 107/26.05.1992), act normativ abrogat de *Legea nr. 19/2000*

³³ *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 100/27.08.2008 pentru completarea Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale* (M.O. nr. 637/04.09.2008), act normativ abrogat de *Legea nr. 263/2010*

³⁴ *Legea nr. 218/27.10.2008 pentru modificarea și completarea Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale* (M.O. nr. 738/31.10.2008), act normativ abrogat de *Legea nr. 263/2010*

³⁵ *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 209/04.12.2008 pentru modificarea Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale* (M.O. nr. 826/09.12.2008), act normativ abrogat de *Legea nr. 263/2010*

³⁶ *Legea nr. 19/2000*, art. 78² alin. (1) lit. b), așa cum a fost modificată de *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 100/2008*, art. I

Mai concret: prin Legea nr. 218/2008 s-au majorat punctajele aferente perioadelor lucrate în grupă (în exemplul prezentat la pct. 4.2, punctajul calculat pentru cei 25 ani și 3 luni lucrați în grupa a II-a), în timp ce prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 100/2008 se majorau punctajele aferente perioadelor de spor de grupă (adică pentru cei 6 ani și 3 luni, calculate în exemplul anterior)!

Ulterior, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 209/2008 vine să reglementeze și să atenueze noile diferențe introduse în domeniu (cele două acte normative menționate anterior având și prevederi diferite și momente diferite de aplicare), stabilind totodată plata diferențelor între punctajul acordat de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 100/2008 și cel stabilit de Legea nr. 218/2008³⁷.

Întrucât sumele totale necesare punerii în plată a măsurii legislative respective depășeau posibilitățile bugetare ale anului 2010, termenul inițial de aplicare – 01.01.2010 – a devenit 01.01.2011 prin modificarea introdusă de art. V al Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 114/2009³⁸.

În acest interval de timp a intrat în vigoare Legea nr. 263/2010, care a preluat prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 209/2008. Astfel, conform prevederilor actuale (art. 100 din Legea nr. 263/2010), **se acordă o majorare cu 25% a punctajelor lunare aferente perioadelor de activitate încadrate în grupa a II-a sau în condiții deosebite de muncă.**

[De asemenea, prin Legea nr. 263/2010 s-au acordat și diferențele de creșteri ale punctajelor între prevederile legale în vigoare și cele deja acordate conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 100/2008.]

5. UNELE CONCLUZII

Problematica actuală a condițiilor grele de muncă și a condițiilor deosebite de muncă este foarte complexă, după cum am încercat să arătăm și în acest studiu – într-o prezentare destul de generală, de altfel, față de multitudinea de cazuri și aspecte particulare existente în domeniu.

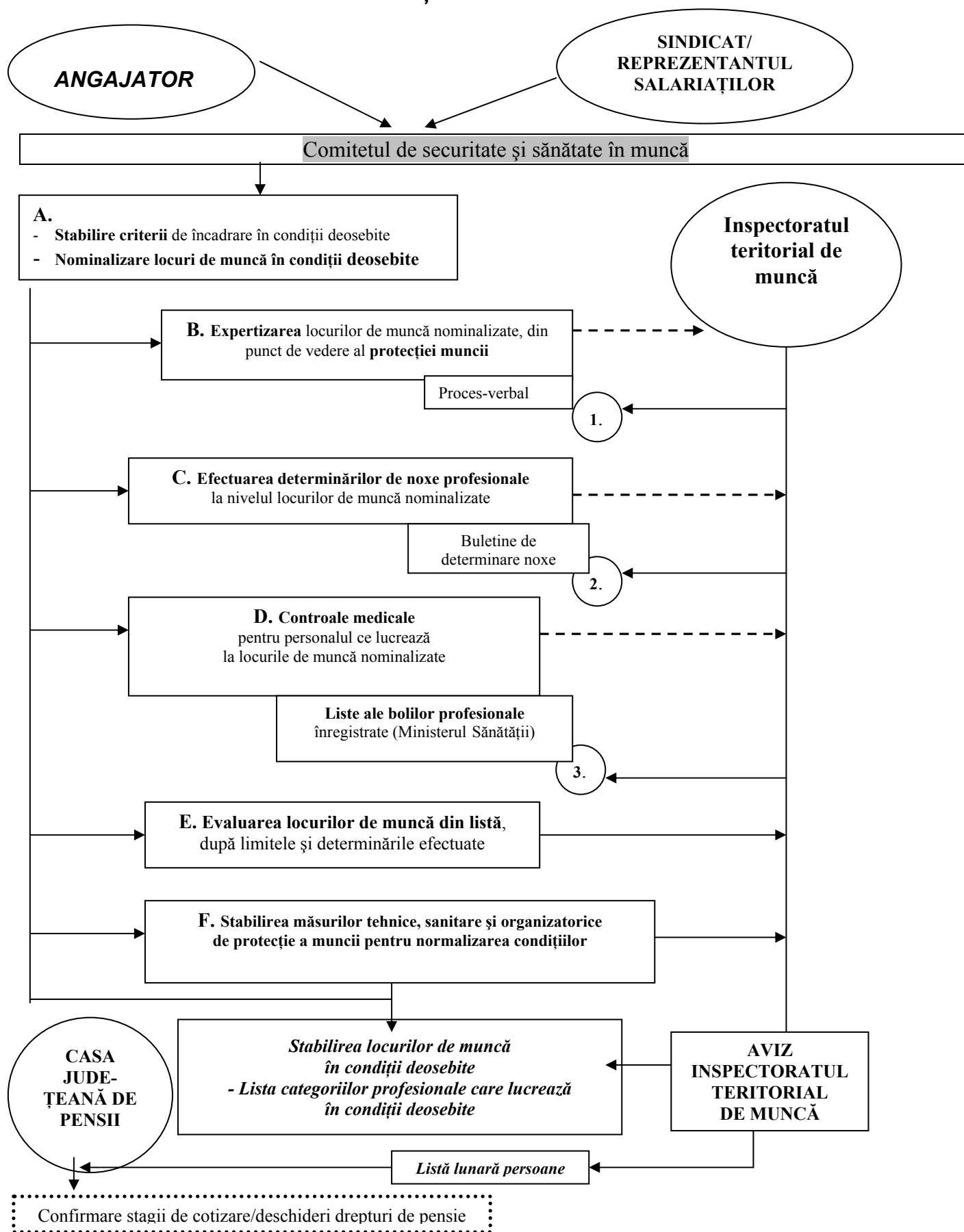
Sucesiunea actelor normative, coroborată cu presiunile sociale și politice exercitate în anumite perioade de timp pentru acordarea unor drepturi și cu necesitatea integrării acestora în domeniul atât de complex al pensiilor din sistemul public, a determinat an de an alocări bugetare și financiare tot mai mari pentru acordarea către angajați a beneficiilor legale rezultate din activitățile desfășurate în grupa a II-a de muncă și în condiții deosebite.

Anul 2012 va trebui să aducă îmbunătățiri ale condițiilor de muncă ale angajaților, cel puțin în ceea ce privește noxele și bolile profesionale, prin măsuri concrete luate de angajatori, domeniul protecției și securității muncii fiind, la rândul său, tot mai complex. Actele normative ce se vor adopta în perioadele următoare pentru pensiile din sistemul public vor trebui să acorde în continuare asiguraților drepturile generate de condițiile lor de muncă. Importantă ar fi însă în acest domeniu fermitatea aplicării măsurilor și echitatea.

³⁷ prevederile sunt extinse și la condițiile speciale de muncă, respectiv la grupa I de muncă – aspecte care nu fac obiectul prezentului studiu.

³⁸ Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/23.12.2009 privind unele măsuri financiar-bugetare (M.O. nr. 919/29.12.2009)

ETAPELE DE LUCRU PENTRU ÎNCADRAREA LOCURILOR DE MUNCĂ ÎN CONDIȚII DEOSEBITE



**EVOLUȚIA PREVEDERILOR LEGISLATIVE
AFERENTE GRUPEI A II-A DE MUNCĂ
ȘI CONDIȚIILOR DEOSEBITE DE MUNCĂ
ÎN PERIOADA 1965-2012**

