
NEWSLETTER I APRILIE 2011



Modificarea Codului Muncii (Legea nr. 40/2011)



Legea nr. 40/2011 pentru modificarea si completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii a fost publicata, joi, in Monitorul Oficial. Noile prevederi privind legislatia muncii vor intra in vigoare la 30 de zile de la publicare.

Legea nr. 40/2011 pentru modificarea si completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii a fost publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 225, din 31 martie 2011.

Guvernul si-a asumat raspunderea pe noul Cod al Muncii in data de 8 martie, legea fiind adoptata o saptamana mai tarziu, in urma respingerii unei motiuni de cenzura.

Principalele modificari ale Codului Muncii:

- Obligativitatea informarii salariatilor cu privire la criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului.
- Orice modificare a elementelor contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la CIM in termen de 20 zile lucratoare de la data aparitiei modificarii.

- Cuantumul prestatiilor suplimentare in bani sau modalitatile prestatiilor suplimentare in natura referitoare la clauza de mobilitate trebuie sa fie specificate in contractul individual de munca.
- Angajarea fara existenta certificatului medical, care sa constate ca cel in cauza este apt pentru prestarea muncii, atrage nulitatea contractului. A fost abrogat alin. 3 al art. 27, astfel incat nu mai da posibilitatea salariatului sa prezinte certificatul medical ulterior incheierii contractului.
- Revizuirea perioadelor de proba instituite pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca. Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 120 de zile calendaristice pentru functiile de conducere. Verificarea aptitudinilor profesionale la incadrarea persoanelor cu handicap se realizeaza exclusiv prin modalitatea perioadei de proba de maximum 30 de zile calendaristice. Se instituie perioada de stagi, respectiv perioada primele 6 luni dupa debutul in profesie al absolventilor institutiilor de invatamant superior, cu exceptia celor a caror stagiatura este reglementata de legi speciale. La sfarsitul acestei perioade de stagi angajatorul elibereaza o adeverinta care trebuie vizata de ITM. Modalitatea de efectuare a stagiului va fi reglementata prin legi speciale.

- A fost abrogat alin. 3 al art. 32 care prevedea obligativitatea informarii salariatului cu privire la perioada de proba anterior incheierii sau modificarii contractului de munca.
- Perioada in care se pot face angajari succesive de proba a mai multor persoane pentru acelasi post este de maximum 12 luni.
- Se abroga alin. 3 al art. 35 care prevedea obligativitatea salariatului, care cumuleaza mai multe functii, de a anunta locul unde exercita functia pe care o considera ca fiind de baza.
- Obligativitatea stabilirii obiectivelor de performanta individuala, precum si a criteriilor de evaluare a realizarii acestora.
- Modificarea conditiilor in care se poate dispune delegarea salariatului. Delegarea poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60 de zile calendaristice in 12 luni.
- Apare explicita posibilitatea incetarii de drept a contractului individual de munca in perioada suspendarii acestuia.
- Se abroga lit. d) a art. 50 care prevedea suspendarea de drept in perioada efectuarii serviciului militar obligatoriu.
- Apare posibilitatea suspendarii de drept a contractului de munca de la data expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile sau atestarile necesare exercitarii profesiei. In cazul in care in termen de 6 luni acestea nu au fost reinnoite intervine incetarea de drept a contractului de munca.

-
- Se abroga lit. b) a art. 52, alin. 1 cu privire la suspendarea din initiativa angajatorului ca sanctiune disciplinara.
 - Se instituie posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile, pe saptamana, cu reducerea corespunzatoare a salariului, in cazul reducerii temporare a activitatii pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade ce nu depasesc 30 zile lucratoare.
 - Modificarea criteriilor in cazul concedierilor colective. Principalele criterii care vor fi avute in vedere in procedura concedierilor colective vor fi cele de performanta si de indeplinire a obiectivelor si, in subsidiar, pentru departajare, vor fi avute in vedere criteriile de natura sociala. Criteriile referitoare la evaluarea performantelor profesionale vor avea prevalenta.
 - Se modifica termenul in care un angajat concediat poate fi reangajat de la 9 luni la 45 zile calendaristice, precum si termenul in care angajatul concediat trebuie sa raspunda solicitarii de reangajare de la 10 zile lucratoare la 5 zile calendaristice.
 - Preavizul in cazul concedierii este stabilit la 20 zile lucratoare.
 - Modificarea termenului de preaviz. Termenul de preaviz este cel convenit de parti in contractul individual de munca sau, dupa caz, cel prevazut in contractele colective de munca aplicabile si nu poate fi mai mare de 20 zile lucratoare pentru salariatii cu functii de executie, respectiv nu poate fi mai mare de 45 de zile lucratoare pentru salariatii care ocupa functii de conducere.

- Modificarea prevederilor care reglementeaza contractul individual de munca pe perioada determinata. Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi incheiat pe o perioada mai mare de 36 de luni.
- Modificarea prevederilor privind agentul de munca temporara, in sensul eliminarii restrictiilor prevazute de art. 88 Codul Muncii, reprezinta o consecinta a aplicarii art. 4 din Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de munca temporara, potrivit caruia statele membre trebuie sa revizuiasca orice restrictie sau interdictie privind utilizarea muncii temporare. „Munca prin agent de munca temporara” este munca prestata de un salariat temporar care a incheiat un contract de munca temporara cu un agent de munca temporara si care este pus la dispozitia Utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urma. „Salariatul temporar” este persoana care a incheiat un contract de munca temporara cu un agent de munca temporara, in vederea punerii sale la dispozitia unui Utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urma.
- Modificarea prevederilor referitoare la timpul de lucru, in conformitate cu prevederile Directivei nr. 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizarii contractului individual de munca.

- Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare. Prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de 4 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana. Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile dupa efectuarea acesteia. In aceste conditii salariatul beneficiaza de salariul corespunzator pentru orele prestate peste programul normal de lucru. In perioadele de reducere a activitatii, angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere platite din care pot fi compensate eventualele ore suplimentare ce vor fi prestate in urmatoarele 12 luni.
- Modificarea termenului de compensare a muncii suplimentare cu ore libere platite, de la 30 zile la 60 zile.
- Sporul pentru ore de noapte s-a stabilit la 25% din salariul de baza.
- In cazul in care programarea concediilor se face 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.
- Eliminarea anumitor neconcordanțe referitoare la reprezentantii salariatilor si ai organizatiilor sindicale.

-
- Salariatii care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesionala, in conditiile art. 194 alin.(1), nu pot avea initiativa incetarii contractului individual de munca o perioada stabilita prin act aditional.
 - Introducerea de noi sanctiuni contraventionale:
 - Primirea la munca a pana la 5 persoane fara incheierea unui contract individual de munca se sanctioneaza cu amenda de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoana identificata.
 - De asemenea, constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amenda penala fapta persoanei, care in mod repetat stabileste pentru salariatii incadrati in baza contractului individual de munca salarii sub nivelul salariului minim brut pe tara garantat in plata, prevazut de lege.
 - Constituie infractiune si se sanctioneaza cu inchisoare de la 1 la 2 ani sau cu amenda penala primirea la munca a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetatenia acestora, fara incheierea unui contract individual de munca.