



Cabinet Avocat TRELEA CRISTINA
Baroul BUCURESTI – Birou de lucru

Bd.Natiunile Unite, nr.8, bl.104, sc.5, et.6, ap.102

Tel/Fax: (004) 0 21 318 46 07

Tel: (004) 0 31 100 68 92

Mobil: (004) 0744 318 511

www.lexconsulting.ro

Newsletter

nr. 3/2011

Martie - 2011

- Noi reglementări în domeniul dreptului muncii

Noi reglementări în domeniul dreptului muncii

La data de 31.03.2011 a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 225, Legea nr. 40/31.03.2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu intrare în vigoare la data de 30.04.2011.

Legea nr. 40/2011 aduce o serie de modificări în domeniul dreptului muncii, dintre care, în cele ce urmează, le vom evidenția pe cele mai importante.

A. A fost instituită obligativitatea încheierii contractului individual de muncă în forma scrisă, ca o cerință *ad validitatem*. *Aceasta înseamnă că, în situația în care la data începerii activității nu există contract de muncă în forma scrisă, se consideră că între părți nu există raporturi de muncă, nemaifiind posibilă dovedirea acestora prin niciun alt mijloc de probă.*

Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

În practică, începând cu data 1 ianuarie 2011, nu se mai înregistrează la Inspectoratele Teritoriale de Muncă contractele individuale de muncă și nici actele privind executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă. Acestea se înregistrează în format electronic în registrului general de evidență a salariaților (REVISAL).

Angajatorii sunt obligați să înregistreze în registrul general de evidență a salariaților (REVISAL) și să transmită registrul în formă electronică la ITM (sau format tipărit) cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității de către salariații în cauză. La încetarea activității, REVISAL se va completa și transmite la ITM, cel târziu la data încetării contractului de muncă a salariatului în cauză. Alte modificări intervenite pe parcursul executării contractelor individuale de muncă se completează în REVISAL și se transmit ITM în termen de 5 zile de la data la care au intervenit aceste modificări.

Neînregistrarea contractelor individuale de muncă în REVISAL anterior începerii activității, se sancționează cu amendă de 1.500 lei pentru fiecare contract individual de muncă neînregistrat, fără ca valoarea cumulată a amenzii, determinată de numărul efectiv de astfel de contracte, să depășească cuantumul de 20.000 lei.



Neînființarea registrului și/sau netransmiterea acestuia în formă electronică la inspectoratul teritorial de muncă în termenele și formă prevăzute de lege; refuzul de a pune la dispoziție inspectorului de muncă registrul în formă electronică, precum și dosarul personal al salariaților; necompletarea registrului în conformitate cu prevederile prezentei hotărâri se sancționează cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei.

B. O altă modificare importantă privește **obligatia pentru angajator de a informa persoana selectată pentru angajare**, anterior încheierii contractului, cu privire la mențiunile inserate în fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului, precum și **cu privire la criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului**, aplicabile la nivelul angajatorului. Toate aceste informații trebuie inserate și în contractul individual de muncă. În aceste condiții, angajatorul poate stabili propriile criterii de evaluare, iar în situația în care angajatul nu va îndeplini aceste criterii el poate fi concediat pentru motive de necorespondență profesională.

C. Prestațiile suplimentare în cazul clauzei de mobilitate. Se introduce precizarea că, în situația cuprinderii în contractul de muncă a unei clauze de mobilitate, cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură trebuie specificate în contractul individual de muncă.

D. Interzicerea angajării fără certificat medical. Se mențin prevederile potrivit cărora angajarea în muncă fără certificat medical atrage nulitatea contractului de muncă însă, suplimentar, se elimină dispozițiile care stabileau că, în situația în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, contractul astfel încheiat rămâne valabil. Ca atare, în cazul în care, la data încheierii contractului de muncă angajatul nu prezintă certificatul medical, contractul individual de muncă nu se consideră încheiat în mod valabil.

E. Una dintre cele mai importante modificări privește perioadele de probă pentru verificarea aptitudinilor angajaților. Potrivit noii legi, perioada de probă pentru funcțiile de execuție este de cel mult 90 de zile calendaristice și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere. În reglementarea anterioară, perioadele de probă erau de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.



Este eliminata totodata interdictia privind angajarea succesiva a mai mult de trei persoane pe perioade de proba pentru acelasi post. In reglementarea anterioara era prevazut expres faptul ca nu puteau fi angajate pe perioada de proba mai mult de trei persoane. Cu alte cuvinte, in situatia in care erau angajate cu perioada de proba trei persoane insa acestea nu corespundeau, angajatorul nu mai putea stabili perioada de proba si pentru a patra persoana angajata.

S-a prevazut insa prin noua reglementare ca perioada in care se pot face angajari succesive de proba ale mai multor persoane pentru acelasi post este de maximum 12 luni.

F. In ceea ce priveste suspendarea contractului individual de munca se introduc mentiuni care acorda intaietate incetarii de drept a contractului de munca, fata de suspendarea acestuia.

Potrivit noii legi, de fiecare data cand in timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauza de incetare de drept a contractului individual de munca, cauza de incetare de drept prevaleaza.

In cazul suspendarii contractului individual de munca, se suspenda toate termenele care au legatura cu incheierea, modificarea, executarea sau incetarea contractului individual de munca, cu exceptia situatiilor in care contractul individual de munca inceteaza de drept.

Se elimina cauza de suspendare de drept a contractului de munca constand in efectuarea serviciului militar obligatoriu, ca urmare a abrogarii dispozitiilor legale care reglementau aceasta obligatie.

Se instituie o noua situatie de suspendare de drept a contractului individual de munca, respectiv de la data expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei.

Daca in termen de 6 luni salariatul nu si-a reinnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de munca inceteaza de drept.



Se elimina dispozitiile care prevedeau suspendarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului ca urmare a unei sanctiuni disciplinare.

Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului in cazul intreruperii sau reducerii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare. In forma sa anterioara, in reglementarea somajului tehnic, Codul Muncii nu facea referire la reducerea temporara a activitatii, ci doar la intreruperea acesteia pentru motivele mentionate.

In cazul reducerii temporare a activitatii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depasesc 30 de zile lucratoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe saptamana, cu reducerea corespunzatoare a salariului, pana la remedierea situatiei care a cauzat reducerea programului, dupa consultarea prealabila a sindicatului reprezentativ de la nivelul unitatii sau a reprezentantilor salariatilor.

G. Revizuirea cauzelor de incetare de drept a contractului individual de munca

Au fost reformulate anumite cauze de incetare de drept a contractului individual de munca. Astfel, contractul individual de munca inceteaza de drept:

- la data decesului salariatului sau al angajatorului persoana fizica
- in cazul dizolvarii angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a incetat existenta conform legii;
- la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului sau a angajatorului persoana fizica;
- la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare;
- la data comunicarii deciziei de pensie in cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de varsta cu reducerea varstei standard de pensionare.



H. In cazul **concedierii colective** s-a introdus prevederea potrivit careia, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere, criteriile avute in vedere potrivit legii sau contractelor colective de munca se aplica pentru departajarea salariatilor, dupa evaluarea realizarii obiectivelor de performanta.

Prin urmare, noile dispozitii stabilesc ca in procedura concedierilor colective vor fi avute in vedere, in primul rand, obiectivele de performanta realizate de salariat, si numai in subsidiar, pentru departajare, se va tine cont de criteriile de natura sociala.

De asemenea, se elimina interdictia de a face noi angajari pe locurile de munca ale salariatilor concediati pentru angajatorul care a dispus concedieri colective, timp de 9 luni de la data concedierii acestora.

In forma modificata, se prevede ca, in termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectiva are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reinfiintat in aceeasi activitate, fara examen, concurs sau perioada de proba. In situatia in care in perioada de 45 de zile se reiau aceleasi activitati, angajatorul va transmite salariatilor care au fost concediati de pe posturile a caror activitate este reluata in aceleasi conditii de competenta profesionala o comunicare scrisa, prin care sunt informati asupra reluarii activitatii. Salariatii au la dispozitie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicarii angajatorului pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la locul de munca oferit. In situatia in care salariatii care au dreptul de a fi reangajati nu isi manifesta in scris consimtamantul in termenul de 5 zile sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi incadrari pe locurile de munca ramase vacante.

Prevederile referitoare la procedura concedierii colective nu se aplica salariatilor din institutiile publice si autoritatile publice. De asemenea, prevederile nu se aplica in cazul contractelor individuale de munca incheiate pe durata determinata, cu exceptia cazurilor in care aceste concedieri au loc inainte de data expirarii acestor contracte.



I. Cresterea perioadei de preaviz in cazul demisiei.

Noua reglementare prevede ca, in situatia demisiei, termenul de preaviz se stabileste prin contractul individual de munca si nu poate fi mai mare de 20 de zile lucratoare pentru functiile de executie si de 45 de zile lucratoare pentru functiile de conducere.

In vechea reglementare perioada de preaviz in cazul demisiei angajatului nu putea fi mai mare de 15 zile calendaristice pentru functiile de executie si de 30 de zile calendaristice pentru functiile de conducere.

J. Contractul de munca pe durata determinata

Contractul individual de munca pe durata determinata se poate incheia pentru o perioada de maxim 36 de luni, in loc de 24 de luni cat era stabilit pana in prezent.

Contractul individual de munca pe durata determinata poate fi prelungit si dupa expirarea termenului initial, cu acordul scris al partilor, pentru perioada realizarii unui proiect, program sau unei lucrari.

Intre aceleasi parti se pot incheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata.

Contractele individuale de munca pe durata determinata incheiate in termen de 3 luni de la incetarea unui contract de munca pe durata determinata sunt considerate contracte succesive si nu pot avea o durata mai mare de 12 luni fiecare.

K. Durata timpului de munca si munca suplimentara

In acord cu prevederile constitutionale, raman in vigoare dispozitiile care prevad ca durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.

Noutatea o constituie situatiile de exceptie in care se poate prelungi timpul de munca peste 48 de ore pe saptamana.

Potrivit noilor prevederi, 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.

Si vechea forma a Codului Muncii reglementa aceasta situatie de exceptie, stabilind ca durata timpului de munca, incluzand orele suplimentare, putea fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de 3 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.

Noile prevederi maresc astfel perioada de referinta de la 3 luni la 4 luni, durata medie a muncii ramanand aceeasi, de 48 de ore pe saptamana.

Noua lege mai stabileste ca, pentru anumite activitati sau profesii stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de munca respectiv, perioade de referinta mai mari de 4 luni, dar care sa nu depaseasca 6 luni.

Sub rezerva respectarii reglementarilor privind protectia sanatatii si securitatii in munca a salariatilor, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de munca pot prevedea derogari de la durata perioadei de referinta de maxim 6 luni, dar pentru perioade de referinta care in niciun caz sa nu depaseasca 12 luni.

La fel ca in reglementarea anterioara, exceptiile mentionate mai sus nu se aplica tinerilor sub 18 ani.

In ceea ce priveste munca suplimentara, noua reglementare majoreaza perioada in care se compenseaza munca suplimentara prin ore libere platite, de la 30 de zile la 60 de zile calendaristice.

Astfel, noua lege prevede ca munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia.

Se mai introduc dispozitii care stabilesc ca, in perioadele de reducere a activitatii angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere platite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate in urmatoarele 12 luni.”

L. Munca de noapte. Cea mai importanta noutate o constituie majorarea sporului pentru munca de noapte de la 15%, la 25% din salariul de baza, daca timpul astfel lucrat



reprezinta cel puțin trei ore de noapte din timpul normal de lucru. Noua reglementare prevede ca salariații de noapte beneficiază:

- a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
- b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru

Se mențin dispozițiile care stabilesc ca durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a caror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, însă noile prevederi fac mențiunea ca aceasta durată poate fi majorată doar în cazul în care ea este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

M. Formarea profesională. S-a introdus prevederea ca, în cazul participării salariaților la cursuri de formare profesională din inițiativa angajatorului, costurile sunt suportate în întregime de angajator, iar salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

În această situație, salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

În reglementarea anterioară, drepturile salariale ale salariatului participant la cursuri puteau fi diminuate, în funcție de perioada din durata zilnică a timpului normal de lucru în care era scos din activitate.

N. Contractele colective de muncă. Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.



Noua lege abroga o mare parte din articolele din Codul Muncii care reglementau negocierea colectiva, mentionand doar ca partile, reprezentarea acestora, precum si procedura de negociere si de incheiere a contractelor colective de munca sunt stabilite potrivit legii. Prin urmare, contractele colective de munca nu s-au desfiintat, negocierea colectiva fiind obligatorie si reglementata de legea speciala.

O. Raspunderea patrimoniala. Noua lege instituie o procedura de recuperare prin acordul partilor a pagubelor provocate de angajat. In vechea reglementare o astfel de procedura nu era posibila, singura varianta fiind recuperarea prejudiciilor pe cale judecatoreasca.

In situatia in care angajatorul constata ca salariatul sau a provocat o paguba din vina si in legatura cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o nota de constatare si evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul partilor, intr-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicarii.

Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul partilor, conform celor mentionate mai sus, nu poate fi mai mare decat echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

P. Sanctiuni contraventionale. Se introduc noi sanctiuni contraventionale:

Primirea la munca a pana la 5 persoane fara incheierea unui contract individual de munca in forma scrisa se sanctioneaza cu amenda de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoana identificata;

Prestarea muncii de catre o persoana fara incheierea unui contract individual de munca se sanctioneaza cu amenda de la 500 lei la 1.000 lei;

Incalcarea de catre angajator a obligatiei de angajare in baza unui certificat medical, precum si o obligatiei de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat se sanctioneaza cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;

Nerespectarea prevederilor legale privind inregistrarea de catre angajator a demisiei se sanctioneaza cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;



Incalcarea de catre angajator a obligatiei de inmana salariatului, anterior inceperii activitatii, a unui un exemplar din contractul individual de munca se sanctioneaza cu amenda de la 1.500 lei la 2.000 lei.