

PARTEA I

Cele mai recente modificări ale legislației muncii: consecințe și dificultăți practice

I. Noi clauze în contractul individual de muncă

A) Contracte individuale de muncă existente

Art. II din Legea nr. 283/2022 prevede că pentru salariatul care are raporturi de muncă stabilite anterior datei de intrare în vigoare a prezentei legi, informațiile suplimentare privind condițiile aplicabile raportului de muncă se comunică de către angajator, la cerere, în maximum 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării scrise a salariatului.

B) Contracte individuale de muncă noi

Conform art. 17 din Codul muncii:

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția informațiilor prevăzute la lit. m), o) și p).

(8) Inspekția Muncii pune la dispoziția angajaților și a angajatorilor modelul-cadru al contractului individual de muncă, stabilit prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale, prin publicarea pe site-ul instituției.

(9) Toate informațiile menționate la art. 17 alin. (3) vor fi cuprinse în modelul-cadru al contractului individual de muncă prevăzut la alin. (8).

1) Locul de muncă

Locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz.

- Clauza de mobilitate
- Prestațiile suplimentare în bani sau în natură
- Transportul salariaților la și de la locul de muncă
- Timpul de deplasare = timp de lucru

2) Perioada de probă

Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

Element al contractului individual de muncă: n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există.

- Perioada de probă – clauză facultativă
- Perioadele prevăzute de Codul muncii sunt perioade maxime
- Ce se înțelege prin „condițiile perioadei de probă“?

3) Dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator

Art. 194 (1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

Formare profesională legată de activitatea desfășurată de persoanele respective pentru angajator.

4) Elementele salariale

Codul muncii (art. 17 alin. (3):

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;

q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

Codul fiscal (art. 76 alin. (4) lit. a): Ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere/adoptie, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou, oferite salariaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte persoane, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

5) Modificarea elementelor salariale

Art. 17 alin. (5). – Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Reglementarea pe o perioadă limitată.

Reglementate de contractul colectiv de muncă.

Condiționarea acordării de realizarea de profit/a anumită cifră de afaceri etc.

Trimiterea la regulamentul intern, o soluție?

6) Trimiterea la Regulamentul intern

Clauza contractului individual de muncă: Cheltuielile de călătorie (transport, cazare unde este cazul) vor fi suportate de angajator conform regulamentelor acestuia.

Contractul colectiv de muncă: Transportul la și de la locul de muncă, cu mijloacele de transport contractate de către compania xxxxx și abonamentele de transport local, sunt subvenționate de către Companie în proporție de 100%. Prezența la timp la locul de muncă nu este condiționată de asigurarea transportului de către xxxxx, cu excepția situațiilor de culpă a transportatorului.

Tribunalul Mureș (2021): Prin contractul individual și cel colectiv de muncă se stabilesc „drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat“, respectiv se stabilesc clauze privind „drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă“, iar nu simple intenții, facultăți ori vocații. Legiuitorul a stabilit în mod neechivoc obiectul contractului individual și colectiv de muncă, tocmai pentru a nu le transforma într-un mecanism de generare a unor drepturi fictive, eventuale, lipsite de conținut, vidate de însăși substanța lor, lipsite de orice valoare, contrar art. 38 și coroborat cu art. 40 alin. (2) lit. c) din Codul muncii.

În conformitate cu dispozițiile art. 278 alin. (1) din Codul muncii raportat la art. 1403 și art. 1268 alin. (3) Cod civil, prevederile contractuale mai sus arătate nu pot conține o obligație pur potestativă din partea debitoare a părții, în sensul de a asigura transportul doar dacă va voi să o facă.

Curtea de Apel Târgu Mureș

Tribunalul a apreciat în mod corect că, dat fiind caracterul sinalagmatic al contractului individual de muncă, neexecutarea de către pârâtă a obligației de asigurare a transportului reclamantului la locul de muncă și retur este de natură a justifica în mod întemeiat refuzul acestuia de a se deplasa pe propria-i cheltuială, iar din această perspectivă sunt întrunite condițiile excepției de neexecutare a contractului, reglementate de art. 1556 din Codul civil.

7) Registrul general de evidență a salariaților

H.G. nr. 905/2017:

Art. 3 alin. (2): Angajatorii prevăzuți la art. 1 completează registrul în ordinea angajării persoanelor, cu următoarele date, fără a avea caracter limitativ: h) salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă;

Art. 14 alin. (2):

Până la data achiziționării noului sistem informatic, angajatorii prevăzuți la art. 1 vor transmite datele în registru conform aplicației informatice existente pe portalul Inspecției Muncii la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri.

Aplicația ReviSal permite înregistrarea elementelor salariale în sumă fixă sau procent.

8) Metoda de plată

- ✓ Numerar
- ✓ Virament bancar

Menționarea contului bancar

Dreptul salariatului la alegerea instituției bancare.

Obligația de informare a angajatorului cu xxxx zile înainte de data plății salariului cu privire la modificarea contului bancar.

Decizia Curții Constituționale nr. 859/2009:

Obligarea personalului din instituțiile publice de a primi drepturile salariale prin intermediul cardului condiționează folosința acestor „bunuri” de existența bancomatelor și automat de voința unor persoane juridice private (bănci), care percep pentru eliberarea banilor anumite comisioane. În aceste condiții, se ajunge la micșorarea drepturilor salariale ale persoanelor din instituțiile publice, fără a se ține cont de consimțământul acestora.

Nimeni nu poate împiedica însă ca persoana să poată solicita eliberarea unui card pentru a putea primi drepturile sale salariale sau alte drepturi de creanță în această modalitate financiară.

9) Consecințe/sancțiuni

Codul muncii (art. 19):

Salariatul/persoana selectată în vederea angajării, față de care nu s-a îndeplinit obligația de informare cu privire la toate elementele prevăzute de art. 17 are dreptul: să sesizeze Inspectoratul Teritorial de Muncă și să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.

Sancțiuni exprese contravenționale nu sunt reglementate pentru lipsa informării cu privire la elementele menționate în art. 17.

Legea nr. 108/1999:

Art. 23 (1) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei:

b) neîndeplinirea sau îndeplinirea parțială de către entitatea controlată a măsurilor dispuse de inspectorul de muncă, la termenele stabilite de acesta;

10) Obligația de informare în cazul detașărilor transnaționale

Legea nr. 16/2017:

Art. 113. – (1) Întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. b) au obligația de a informa, în scris, salariatul detașat de pe teritoriul României, anterior detașării, cu privire la:

a) elementele constitutive ale remunerației la care are dreptul lucrătorul, în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă, și nivelul acestora;

b) cuantumul total al remunerației acordate salariatului pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice detașării, atunci când aceasta este acordată;

c) cheltuielile efectiv generate de detașare, precum transportul, cazarea și masa, precum și modalitatea de acordare sau de rambursare a acestora, respectiv modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei, după caz;

d) linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă în conformitate cu art. 5 alin. (2) din Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012.

(2) Informarea prevăzută la alin. (1) cuprinde și informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Prevederile alin. (1) lit. a) și d) nu se aplică în cazul în care durata detașării este mai mică sau egală cu 7 zile consecutive.

Art. 18 alin. (1) Codul muncii:

În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informațiile prevăzute la art. 17 alin. (3), precum și informații referitoare la:

- a) țara sau țările, precum și durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- d) condițiile de climă;
- e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- g) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

(2) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

Legea nr. 16/2017 (art. 48 alin. (4):

Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei încălcarea obligației de informare prevăzute la art. 113 alin. (1).

II. Concedii

1) Concediu de îngrijitor

Problemă medicală gravă definită conform Ordinului MMSS și al MS.

Îngrijire sau sprijin unei rude sau persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul.

Rudă = fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

Solicitarea scrisă a salariatului

Constituie vechime în muncă și în specialitate.

Neremunerat?

Constituie stagiul de cotizare în sistemul de sănătate fără plata contribuției, în sistemul pentru concedii medicale, șomaj.

Nu – pensii

Nu există posibilitatea la momentul actual. Nu este reglementat ca și caz de suspendare.

Implicații în privința plății contribuțiilor sociale la salariul de bază minim brut pe țară.

Se consideră perioadă lucrată în vederea stabilirii duratei CO.

5 zile lucrătoare/an calendaristic.

Nu este condiționat de stagiul/vechime.

Neacordarea concediului de îngrijitor dacă sunt îndeplinite condițiile – amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.