

MODIFICĂRI RECENTE ALE LEGISLAȚIEI MUNCII

MIHNEA-DAN RADU*

Abstract: Law no. 40/2011 brought numerous changes to the Labour Code. Some of them are designed to remove certain inconsistencies or ambiguities that created confusion in practice, others merely to transpose European legislation into national law

Keywords: labour, changes, code

1. Precizări introductive

În data de 31 martie 2011, a fost publicată în Monitorul Oficial cu numărul 225 Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii. Modificările vor intra în vigoare în data de 30 aprilie.

Prezentul raport evidențiază principalele noutăți în domeniu, fără a avea pretenția de exhaustivitate și nici de evidențiere a tuturor implicațiilor juridice ale acestor modificări legislative.

2. Modificări privitoare la contractul individual de muncă

2.1. Forma scrisă

Forma scrisă devine **obligatorie** pentru încheierea valabilă a contractului de muncă (art. 16). Dacă până la această modificare contractul trebuia să îmbrace forma scrisă doar pentru a se putea dovedi încheierea lui, de acum înainte, contractul se consideră că a fost încheiat doar în momentul semnării lui de către ambele părți, angajatorul fiind obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

Mai mult decât atât, anterior începerii activității, contractul individual de muncă trebuie să fie înregistrat în registrul general de

* Lector universitar, Universitatea Creștină Dimitrie Cantemir, Facultatea de Drept Cluj-Napoca.

evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă. Prin urmare, toți cei care vor fi găsiți lucrând fără a avea un contract de muncă încheiat în scris, se va considera că muncesc fără forme legale (la negru), cu consecințele de rigoare pe planul răspunderii juridice, pe care le vom releva într-un alt paragraf al prezentului raport.

2.2. Informarea salariatului

La art. 17, privind clauzele esențiale ale contractului cu privire la care este obligatorie informarea prealabilă a salariatului, se adaugă două noi elemente și anume fișa postului și criteriile de evaluare a activității salariatului, aplicabile la nivelul angajatorului. Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute de acest articol în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de *20 de zile lucrătoare* de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege. În prezent termenul este de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului.

2.3. Clauza de mobilitate

Cu privire la clauza de mobilitate care poate fi convenită de către părți, s-a introdus obligativitatea specificării cuantumului prestațiilor suplimentare în bani sau modalităților prestațiilor suplimentare în natură în contractul individual de muncă (art. 25, alin. 2).

2.4. Certificatul medical la angajare

În privința obligației instituite de art. 27, de a încheia contractul de muncă numai pe baza unui certificat medical care să ateste faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci, apare o modificare importantă prin abrogarea alineatului 3 al acestui articol, care prevedea că în situația în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul certificatului rezultă că cel în cauză este apt de muncă, contractul astfel încheiat rămâne valabil.

În consecință, dispărând posibilitatea acoperirii nulității, contractele de muncă încheiate cu nerespectarea prevederilor art. 27, vor fi **nule**.

2.5. Solicitarea de informații de la foștii angajatori

Conform art. 29, al 4, angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la *activitățile* îndeplinite și la durata angajării și numai cu

încunoștințarea prealabilă a celui în cauză. Actualmente, informațiile cerute pot să se refere doar la funcțiile îndeplinite.

2.6. Perioada de probă

De maxim interes sunt și prevederile art. 31, referitoare la perioada de probă. Durata acesteia a fost extinsă la *cel mult 90 de zile calendaristice* pentru funcțiile de execuție și la *cel mult 120 de zile calendaristice* pentru funcțiile de conducere.

Prin modificarea art. 294, alin. 1, în absența altor prevederi legale exprese, s-a lăsat la aprecierea angajatorului definirea funcțiilor de conducere, prin reglementările sale interne.

La încadrarea persoanelor cu handicap, durata rămâne neschimbată, de 30 de zile calendaristice. Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta *exclusiv* printr-o notificare scrisă, *fără preaviz*, la inițiativa oricăreia dintre părți, *fără a fi necesară motivarea acesteia*. Față de prevederile actuale, destul de lacunare și care au prilejuit unele controverse, precizările aduse de legiuitor sunt binevenite.

Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră *perioadă de stagiu*. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul. Modalitatea de efectuare a stagiului se reglementează prin lege specială. Prin această prevedere, se restrânge aplicabilitatea perioadei de probă extinse la 6 luni doar pentru absolvenții de învățământ superior.

Dacă în reglementarea actuală angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă, în noua formulare a art. 33 perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de *maximum 12 luni*. În acest interval de timp pot fi angajate succesiv oricâte persoane în perioadă de probă. Se poate considera că acesta este un termen rezonabil în care angajatorul să poată găsi salariatul potrivit. În concepția legiuitorului, perpetuarea mai mult de un an a unor angajări succesive pentru perioade mai scurte de 90 de zile, poate constitui o practică abuzivă din partea angajatorului, care profită de prevederile legale pentru a putea concedia mai ușor salariații.

2.7. Registrul general de evidență a salariaților

În condițiile în care Decretul nr. 92/1976 privind carnetul de muncă și Legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă au fost abrogate, devine foarte importantă păstrarea unei evidențe complete și fidele a contractelor de muncă de către angajator. Conform art. 34, în REVISAL se vor înscrie, pe lângă detaliile obligatorii până acum, *salariul, sporurile și cuantumul acestora și perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă precum și perioada eventualelor detașări.*

La solicitarea salariatului *sau a unui fost salariat*, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, *durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.* Acest document va înlocui copia după carnetul de muncă, ce era folosită până acum ca mijloc de probă în raporturile cu terții.

Prevederile art. 34 trebuie corelate cu prevederile H.G. nr. 161/2006 privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților.

2.8. Cumulul de funcții

Art. 35 prevede că orice salariat are dreptul de a munci *la angajatori diferiți sau la același angajator*, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Prin abrogarea alineatului 3 al aceluiași articol, se elimină obligativitatea declarării la fiecare angajator a locului unde salariatul consideră că exercită funcția de bază.

2.9. Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza *autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă*, eliberată/eliberat potrivit legii (art. 36).

2.10. Drepturile și obligațiile părților

La art. 39, care enumeră la alin. 1 drepturile și la alin. 2 obligațiile salariatului, au fost adăugate literele n), respectiv g), cu același conținut: „alte drepturi/obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile”. Prin introducerea acestei precizări, devine limpede faptul că enumerarea nu are un caracter limitativ, salariatul putând avea și alte drepturi și obligații.

Cu privire la drepturile angajatorului, reglementate de art. 40, alin. 1, s-a introdus o nouă literă, „f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora”. De

altfel, în conformitate cu prevederile art. 17, alin. 1, lit. d¹), angajatorul are și obligația de a informa salariatul cu privire la criteriile de evaluare a activității sale.

2.11. Delegarea

Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi *pentru perioade succesive* de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia. În actuala reglementare, delegarea poate fi prelungită cu cel mult 60 de zile.

2.12. Suspendarea contractului individual de muncă

Au fost adăugate două noi alineate (5 și 6) la art. 49. Ca urmare a acestor modificări, pe durata suspendării contractul de muncă *poate înceta*. De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează. În cazul suspendării contractului individual de muncă, se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Cu privire la suspendarea de drept, a fost abrogată litera d) a art. 50, privind efectuarea serviciului militar obligatoriu. În aceste condiții, nu se știe ce se va întâmpla cu contractele de muncă în eventualitatea, de nedorit, a izbucnirii unui război (obligativitatea serviciului militar a fost doar suspendată, pe timp de pace).

A fost în schimb introdusă o nouă literă, h¹), în virtutea căreia contractul individual de muncă se suspendă de drept de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept.

Suspendarea din inițiativa angajatorului nu mai este posibilă ca sancțiune disciplinară, devine însă posibilă și în cazul reducerii, nu numai a întreruperii, temporare a activității. De asemenea, s-a introdus un nou caz, pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor (art. 52, alin. 1, lit. f). Spre deosebire de cazul expirării avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare, când contractul de muncă este suspendat de drept,

în cazul suspendării acestora, se lasă la latitudinea angajatorului dacă să invoce sau nu suspendarea.

În cazul reducerii temporare a activității angajatorului, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, ca o noutate, angajatorul va avea *posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână*, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz (art. 52, alin. 3). Art. 53, referitor la așa-numitul „șomaj tehnic”, a fost modificat corespunzător.

2.13. Încetarea contractului individual de muncă

Au fost introduse noi cazuri de **încetare de drept** a contractului individual de muncă (art. 56). Actualmente se prevede doar încetarea cauzată de decesul salariatului. La aceasta au fost adăugate *decesul angajatorului persoană fizică și dizolvarea angajatorului persoană juridică*. Modificarea este firească, în condițiile în care contractul de muncă are un caracter *intuitu personae* iar drepturile și obligațiile părților nu se transmit la succesori. Aceeași completare a fost adusă și în ipoteza declarării judecătorești a morții sau a punerii sub interdicție.

În privința încetării contractului de muncă în cazul pensionării, s-a adăugat o nouă ipoteză „la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare”.

Modificări au fost aduse și referitor la **concediere**. A fost eliminată interdicția temporară de a concedia salariatul pe durata îndeplinirii serviciului militar. Ne exprimăm mirarea în această privință, pentru aceleași considerente expuse mai sus, cu prilejul analizării cazurilor de suspendare de drept a contractului individual de muncă. A fost adăugată, la alin. 2 al art. 60 și ipoteza dizolvării angajatorului, alături de cea a falimentului, ca situații în care nu se aplică prevederile alin. 1. Rezultă că, în cazul dizolvării angajatorului, acesta poate opta între a concedia salariații încă din momentul declanșării procedurii de dizolvare sau a aștepta să opereze încetarea de drept reglementată de art. 56, alin. 1, lit. a.

Legat de **concedierile colective**, a fost adusă o precizare referitoare la criteriile care trebuie să fie avute în vedere de angajator, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă aplicabile, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere. Aceste criterii se vor aplica doar *după*

evaluarea realizării obiectivelor de performanță, care devine criteriu principal.

În privința reîncadrării de personal pe locurile de muncă ale salariaților concediați prin concediere colectivă, s-a eliminat interdicția de a face angajări pe acele posturi timp de 9 luni, dându-se o nouă reglementare situațiilor de acest gen (art. 72). În termen de *45 de zile* calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă. În situația în care în această perioadă se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității. Salariații au la dispoziție un termen de maximum *5 zile* calendaristice (față de 10 cât au în prezent) de la data comunicării angajatorului, pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit. În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați nu își manifestă în scris consimțământul în termenul precizat sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante. Aceste prevederi nu se aplică salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice și nici în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.

Durata **preavizului** pentru cazurile de concediere a fost extinsă de la 15 la *20 de zile lucrătoare*, cum de altfel era prevăzut și în Contractul colectiv de muncă la nivel național.

Legat de **anularea concedierilor nelegale**, se aduce precizarea, corectă, că, în cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești. Pe această cale s-a pus capăt controverselor care existau pe această temă, în practică nefiind foarte clar ce se întâmplă dacă salariatul nu cere repunerea în situația anterioară (art. 78, alin. 3).

În cazul **demisiei**, este introdusă reglementarea expresă a obligației angajatorului de a înregistra demisia salariatului. Limita maximă a termenului de preaviz pentru demisie a fost extinsă la *20 de zile lucrătoare* pentru salariații cu funcții de execuție (față de 15 zile *calendaristice* actualmente), respectiv de *45 de zile lucrătoare* pentru salariații care ocupă funcții de conducere (față de 30 zile *calendaristice* actualmente)

2.14. Contractul individual de muncă pe durată determinată

Actualmente, contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul unui termen de 24 de luni și de cel mult două ori consecutiv. Ca urmare a modificării art. 80, contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări, *fără a mai exista un termen maxim fix*. Acest termen fix este înlăturat și cu privire la posibilitatea încheierii succesive a cel mult trei contracte individuale de muncă pe durată determinată între aceleași părți. Se aduce însă o precizare suplimentară cu privire la contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată, considerate contracte succesive, care *nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare*. Această prevedere trebuie coroborată cu cea a art. 82 care prevede că perioada maximă pentru care poate fi încheiat un astfel de contract este de *36 de luni* (față de 24 de luni în prezent).

La art. 81, care conține enumerarea cazurilor în care poate fi încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată s-a adăugat, la lit. b), alături de creșterea temporară a structurii activității angajatorului, și *modificarea temporară* a acestei activități.

2.15. Munca prin agent de muncă temporară

Importante modificări au fost aduse capitolului VII dedicat muncii prin agent de muncă temporară. Acestea constituie o transpunere în legislația internă a prevederilor art. 3, 4 și 10 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară.

Subiectul fiind amplu și de interes mai restrâns, nu vom insista asupra lui cu acest prilej.

3. Timpul de muncă și timpul de odihnă

3.1. Durata timpului de muncă

În acest domeniu, au fost transpuse în legislația internă prevederile art. 16 lit. b), art. 18 și 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

În pofida numeroaselor discuții anterioare, durata maximă legală a timpului de muncă arămas neschimbată, 48 de ore pe săptămână, inclusiv

orele suplimentare (art. 111). Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de *4 luni* calendaristice (față de 3 luni actualmente), să nu depășească 48 de ore pe săptămână. Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de *4 luni*, dar care să nu depășească *6 luni* (față de 3 luni, respectiv 12 luni, actualmente).

Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință anterior menționate, dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească *12 luni*. La stabilirea perioadelor de referință nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă. În continuare, aceste prevederi nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele *60 de zile* calendaristice (față de 30 de zile actualmente) după efectuarea acesteia. O altă noutate este aceea că, în perioadele de reducere a activității, angajatorul are posibilitatea de a acorda *zile libere plătite* din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

Cu privire la **munca de noapte** (art. 122), au fost aduse unele precizări, în sensul că durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va putea depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore *decât în cazul în care majorarea acestei durate 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*.

Într-o astfel de situație, angajatorul va fi obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore. Salariații de noapte vor beneficia fie de un 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, fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază (față de 15% în prezent), dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3

ore de noapte din timpul normal de lucru.

La art. 129, privind elaborarea și reexaminarea **normelor de muncă**, a fost păstrat doar alineatul 1, conform căruia normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanților salariaților.

3.2. Concediul de odihnă

Și cu privire la concediul de odihnă au fost aduse unele modificări. Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani *se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil* și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare. Devine așadar obligatorie negocierea și inserarea în contractele colective de muncă a concediului de muncă suplimentar.

În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin *10 zile lucrătoare* de concediu neîntrerupt (față de 15 zile lucrătoare în prezent).

În privința concediului fără plată pentru formarea profesională, angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității, fără a mai fi necesar acordul sindicatului sau al reprezentanților salariaților.

4. Salarizarea

De la intrarea în vigoare a Legii nr. 40/2011, nivelurile salariale minime se vor stabili prin contractele colective de muncă aplicabile. Urmează a se stabili, ca și până acum, o grilă salarială, cuprinzând coeficienți pe posturi, raportați la salariul minim.

Acești coeficienți vor servi la calcularea salariilor minime pentru fiecare post în parte. Salariul individual se va stabili însă *prin negocieri individuale* între angajator și salariat (art. 157).

5. Formarea profesională

În conformitate cu art. 194, în cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta. Noutatea constă în aceea că pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, *pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute*, spre deosebire de situația actuală în care salariatul beneficiază doar parțial de aceste drepturi.

Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile art. 194, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă *pentru o perioadă stabilită prin act adițional*. Actualmente, doar salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională *mai mare de 60 de zile* nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de *cel puțin 3 ani* de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.

Îată că faptul că salariații își vor menține toate drepturile salariale pe durata formării profesionale are un preț, interdicția de a demisiona putând fi instituită și pentru cursurile cu o durată mai mică de 60 de zile.

6. Dialogul social

6.1. Reprezentanții salariaților

Conform art. 224, la angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și la care *nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii*, interesele salariaților pot fi promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop. În prezent această obligativitate există dacă niciunul dintre salariați nu este membru de sindicat. O altă modificare constă în aceea că *se elimină condițiile de vârstă și de vechime* (21 de ani, respectiv să fi lucrat cel puțin un an, fără întrerupere, la acel angajator) pentru a putea fi reprezentant al salariaților, *singura condiție fiind aceea de a avea capacitate deplină de exercițiu*. Conform literei e) adăugată la articolul 226, reprezentanții salariaților vor avea ca atribuție, printre altele, să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii. Considerăm că această precizare este salutară, fiind de natură să elimine confuziile existente între instituția reprezentanților salariaților reglementată de Codul muncii și cea reglementată de legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă.

Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru re-

prezentanții salariaților destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității. Se elimină astfel din art. 228 durata fixă de 20 de ore pe lună. Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați. Actualmente, aceștia nu pot fi concediați nici pentru motive ce nu țin de persoana salariatului sau pentru necorespundere profesională.

Restrângându-se interdicția de concediere a acestor salariați, se deschide pentru angajator posibilitatea de a-i concedia în situația în care ei devin incomozi sau de a face presiuni asupra lor, amenințându-i cu concedierea.

6.2. Patronatele

Capitolul IV, dedicat patronatelor, a fost simplificat, prin abrogarea mai multor articole. Au rămas în vigoare, cu modificări, articolele 230 și 235. Patronatele, denumite și organizații de angajatori, constituite în condițiile legii, sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

Angajatorii se pot asocia în federații și/sau confederații ori alte structuri asociative, conform legii. Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege specială (Legea patronatelor nr. 356/2001).

7. Contractele colective de muncă

Din Titlul VIII dedicat contractelor colective de muncă au mai rămas în vigoare, cu modificări, doar articolele 236 și 237. Negocierea colectivă *la nivel de unitate* este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați. Părțile, reprezentarea acestora, precum și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.

La data intrării în vigoare a Legii nr. 40/2011 se abrogă art. 23 alin. (1) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, conform căruia contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni, sau pe durata unei lucrări determinate, părțile putând hotărî prelungirea aplicării în continuare a contractului colectiv de muncă, în condițiile în care acesta a fost încheiat sau în alte

condiții convenite ele.

În schimb, la art. II al Legii nr. 140/2011 se precizează: „Contractele colective de muncă și actele adiționale încheiate în intervalul de la data intrării în vigoare a prezentei legi și până la 31 decembrie 2011 nu pot prevedea o durată de valabilitate care să depășească 31 decembrie 2011. După această dată, contractele colective de muncă și actele adiționale se vor încheia pe durate stabilite prin legea specială. Contractele colective de muncă în aplicare la data intrării în vigoare a prezentei legi își produc efectele până la data expirării termenului pentru care au fost încheiate.”

De remarcat este și faptul că au fost, în general, eliminate trimiterile exprese la Contractul colectiv de muncă la nivel național, ceea ce poate constitui un indiciu cu privire la intenția legiuitorului de a elimina în viitor obligativitatea încheierii unui astfel de contract. Este de așteptat ca în curând să se producă o modificare a Legii nr. 130/1996.

8. Conflictele de muncă

Art. 248, modificat, statuează că prin expresia conflicte de muncă se înțelege *conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă*.

9. Inspecția muncii

A fost introdus un nou articol, 256¹, care statuează că, prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, inspectorii de muncă vor completa registrul unic de control *după efectuarea controlului*.

10. Răspunderea juridică

10.1. Regulamentul intern

La art. 258 se adaugă o nouă literă i) prin care se adaugă printre prevederile minimale ce trebuie să fie cuprinse în regulamentul intern *criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților*.

10.2. Răspunderea disciplinară

Angajatorul nu mai poate aplica sancțiunea disciplinară constând

în suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare, textul de la art. 264, alin. 1, lit. b fiind abrogat.

O prevedere nouă a fost introdusă la alin. 3 al aceluiași articol, conform căreia sancțiunea disciplinară *se radiază de drept* în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Cu privire la decizia de sancționare, printre elementele pe care trebuie să le cuprindă obligatoriu, enumerate de art. 268, alin. 2, la lit b, s-a adăugat posibilitatea invocării și a prevederilor *contractului individual de muncă* care au fost încălcate și stau la baza aplicării sancțiunii disciplinare. Actualmente, este obligatorie precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat.

10.3. Răspunderea materială

Dacă în prezent angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit *un prejudiciu material* din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul, prin modificarea art. 269 se consacră expres posibilitatea salariatului de a solicita și *daune morale*.

Pe de altă parte, privitor la răspunderea patrimonială a salariatului, la alin 3 și 4 nou introduse la art. 270, se statuează că, în situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, el va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării. Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

Această notă de constatare și evaluare a pagubei va îmbrăca practic aspectul unei decizii de imputare, cu diferența că, dacă salariatul nu este de acord, nu el trebuie să o conteste, ci angajatorul va trebui să îl acționeze în judecată.

10.4. Răspunderea contravențională

Au fost aduse modificări și articolului 276, după cum urmează:

- la lit. e) a fost introdus un plafon în privința numărului de persoane permise la muncă fără încheierea unui contract individual de muncă; în eventualitatea unui control, dacă *sunt descoperite până la 5 persoane care lucrează fără contract individual de muncă* (care acum trebuie încheiat, *ad validitatem*, în formă scrisă și înregistrat în REVISAL, înainte de începerea activității) fapta constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată (față de limitele actuale, de la 3.000 lei la 4.000 lei). În cazul în care sunt descoperite mai mult de 5 persoane în această situație, fapta constituie infracțiune. De remarcat și faptul că, actualmente, se prevede expres că nu se poate depăși o valoare cumulată a amenzilor de 100.000 lei. Această prevedere este eliminată din noua formulare a textului art. 276, alin. 1, lit. e) însă, având în vedere limitarea numărului de persoane la 5 și creșterea limitelor amendei, se ajunge la aceeași cifră maximă ($5 \times 20.000 = 100.000$ lei).

- a fost introdusă o nouă literă e¹) prin care se sancționează, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei, *prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă*. Prin sancționarea celor ce muncesc fără încheierea unui contract, se urmărește, odată în plus, descurajarea muncii la negru.

- a fost introdusă o nouă literă l) prin care se sancționează, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei, *încălcarea de către angajator a obligației de a face angajări numai în baza certificatului medical care constată că cel în cauză este apt pentru prestarea muncii respective, prevăzute la art. 27 și a obligației de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat*, prevăzute de art.116.

- a fost introdusă o nouă literă m) prin care se sancționează, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei, *nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei*.

- a fost introdusă o nouă literă n) prin care se sancționează, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei, *încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației de a nu percepe nicio taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară*, prevăzute la art. 100¹

- a fost introdusă o nouă literă o) prin care se sancționează, cu

amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei, *încălcarea de către angajator a obligației ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă*, potrivit prevederilor art. 16 alin. (3).

10.5. Răspunderea penală

Prin introducerea art. 279¹ și completarea art. 280¹, au fost incriminate câteva noi infracțiuni:

- *fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege*, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă penală. Menționăm faptul că nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară era și rămâne în continuare contravenție.

- *refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii*, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă penală.

- *primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă*, se pedepsește cu închisoare de la unu la 2 ani sau cu amendă penală.

- *primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane* se pedepsește cu închisoare de la unu la 2 ani sau cu amendă penală. Dacă munca prestată de persoana în cauză este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

În cazul săvârșirii uneia dintre ultimele două infracțiuni, instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare: pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare sau subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani; interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani; recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor sau subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii; închiderea temporară sau definitivă a punctului ori punctelor de lucru în care s-a comis infracțiunea sau

retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.

În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile menționate, angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând: orice remunerație restantă datorată persoanelor angajate ilegal (cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul); cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzile administrative corespunzătoare; cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii.

În cazul săvârșirii uneia dintre aceleași infracțiuni de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani reprezentând orice remunerație restantă datorată persoanelor angajate ilegal precum și cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii.

11. Jurisdicția muncii – reguli speciale de procedură

Din abrogarea art. 290, conform căruia procedura de soluționare a conflictelor de muncă se reglementează prin lege specială, coroborată cu abrogarea art. 72 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă conform căruia cererile referitoare la soluționarea conflictelor de drepturi se adresează instanței judecătorești competente în a cărei circumscripție își are sediul unitatea rezultă că se vor aplica, și în aceste situații, prevederile Codului de procedură civilă.

12. Concluzii

Prin Legea nr. 40/2011 au fost aduse numeroase modificări Codului muncii. Unele dintre acestea sunt menite să înlăture unele inadvertențe sau neclarități care au creat confuzii în practică, altele nu fac decât să

transpună în legislația internă prevederile legislației europene.

Există și modificări care au ca scop fluidizarea raporturilor de muncă, adaptarea reglementărilor la necesitățile pieței muncii, cu scopul stimulării creerii de locuri de muncă și al combaterii muncii la negru.