



NOTĂ DE POZIȚIE

La Inițiativa Legislativă nr. 146 din 20 aprilie 2022
a deputaților Dan Perciun, Radu Marian, Marina Morozova
(modificare a Codului Muncii)

1. La art. 1 al proiectului propunem următoarea redacție a noțiunii de „funcție temporar vacantă”. „funcție temporar vacantă” – loc de muncă a cărui titular lipsește de la lucru în temeiurile și condițiile stabilite de legislație, cu păstrarea locului de muncă fără suspendarea contractului individual de muncă ori, după caz, cu suspendarea contractului individual de muncă.

2. La art. 34 alineatul (2), Art. 55¹ alineatul (5) menționăm că întreprinderilor cu număr de personal mai mic de cincizeci le este oferită doar opțiunile de poștă electronică sau pagină web cea ce devine imposibil pentru întreprinderile mici și micro care nu utilizează aceste mecanisme (Gospodăria țărănești, întreprinderi individuale etc.). Pentru a reduce această disproporție propunem excluderea sintagmei „pentru angajatorii cu numărul salariaților mai mare de 50”.

3. Art. 48 alineatul (1) se va completa în final cu sintagma „sau a acordului suplimentar la acesta.”. Modificarea este necesară pentru a aduce în concordanță norma propusă cu situațiile de transfer unde se poate opera și un acord suplimentar la contractul existent.

4. La Art. 49 alineatul (1) litera i) se va exclude sintagma „(în numerar sau prin virament la contul salariatului)”.

Această modificare este impusă deoarece descrie doar modul și nu formele, care la rândul lor se descriu în Legea salarizării 847/2002 Articolul 29. Formele de plată a salariului.

5. Nu se acceptă modificările propuse la Art. 55 alineatul (1) litera b) deoarece reduc posibilitățile și termenele de aplicare a contractelor pe durată determinată.

Propunem modificarea la litera k1) cu următorul cuprins:

„k1) pentru perioada implementării unui proiect investițional sau a unei lucrări în cadrul proiectului ori a unui program de asistență tehnică și financiară;” și;

completarea cu litera k4) cu următorul cuprins:

„k4) pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe TIC;”;

6. Art. 60 alineatul (1) necesită o reformulare deoarece prevede o dublare a termenului de 6 luni, care este utilizat pentru reglementarea perioadei de probă a conducătorilor și contabililor șefi, deci propunem următoarea redacție. ”Pentru verificarea aptitudinilor profesionale a angajaților, la încheierea contractului individual de muncă, se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 6 luni. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 30 zile calendaristice.

7. La Art. 62 litera h) tot urmează a fi adusă în concordanță cu modificările propuse la Art. 60. La litera h) cifra „3” se va substitui cu cifra „6”.

8. Modificarea propusă la Art. 68 alineatul (2) face referință la Art. 98 alin. 5, care nu există. Urmează a introduce acest alineat sau a schimba referința
9. La Art. 74 alineatul (2), Art. 76 litera i), Art. 86 alineatul (1) litera d) urmează a fi exclusă sintagma „(certificat/adeverință/act)” deoarece există și alte documente precum Fișa de aptitudini, Actul final, etc. și enumerarea exhaustivă propusă nu presupune utilizarea altor documente. O abordare alternativă constă în aducerea sintagmei „etc.” după enumerarea propusă.
10. Nu se susțin modificările propuse la Art. 76 litera d), deoarece reprezintă o problemă cu privire la data aplicării suspendării Contractului individual de muncă atunci când salariatul aduce certificatul după epuizarea evenimentului.
11. La Art. 85 alineatul (3) se propune excluderea sintagmei „și să elibereze documentele legate de activitatea acestuia de muncă” deoarece după excluderea din uz a carnetului de muncă angajatorul nu mai are alte documente obligatorii pe care urmează să i le elibereze salariatului. La fel se cere modificarea Art. 143 alineatul (1) litera a).
12. Art. 86 alineatul (1) litera g) în redacția propusă vine în contradicție cu prevederile Codului muncii care reglementează valabilitatea sancțiunii prevăzute de Art. 211. Credem că trebuie abordată subiectul în complex.
13. La Art. 86 alineatul (1) litera e) noțiunea „profesional” duce în eroare prin crearea de confuzie între evaluarea performanțelor și evaluarea profesională. Propunem utilizarea sintagmei „constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărâre a comisiei de atestare.” în schimbul sintagmei „constatarea faptului că salariatul nu corespunde profesional în care este încadrat.”
14. La Art. 89 în mecanismul propus urmează a se lua în considerație prevederile Convenției OIM nr. 82/1958 art. 10 unde sunt descrise instituțiile care pot decide asupra restabilirii salariatului la locul de muncă.
15. Se susține vehement implementarea limitei maxime la plata obligatorie a despăgubirii pentru absență de la muncă menționat în Art. 90 alineat (2) litera a). Totuși esența propunerii vine în contradicție cu sintagma „întreaga perioadă de” pe care propunem să fie exclusă. La fel propunem excluderea alineatelor (4) și (5).
16. Acordul salariatului trebuie să fie solicitat doar în situația modificării din motive care nu sunt sub controlul angajatorului și nicidecum, dar nu cum decurge din normă, pentru perioada standard de 14 zile. Propunem excluderea sintagmei „cu acordul salariatului” și completarea cu o propoziție nouă: „În cazul modificării programului din motive care nu sunt sub controlul angajatorului se va solicita acordul salariatului.
17. Majorarea numărului de ore suplimentare este susținută de majoritatea angajatorilor totuși urmează a se ține cont de Directiva UE care prevede numărul maximal de ore lucrate.
18. La Art. 115 alineatul (4) după sintagma ”cererea scrisă a salariatului” se va adăuga „cu acordul angajatorului”. La fel dorim să menționăm că angajatorii consideră o obligațiune suplimentară de a informa salariatul cu 14 zile până la survenirea concediului. Astfel propunem excludere ultimei propoziții din alineatul (5) al Art. 116.
19. Prevederile Art. 116 alineatul (2¹) necesită a fi modificate după cum urmează: sintagma „conducătorul departamentului, compartimentului din care face parte salariatul” se va substitui cu sintagma „angajatorului”.
20. Nu se susțin modificările propuse la Art. 251.

Suplimentar vă propunem următoarele modificări:

- Introducerea clauzei de neconcurență după cum urmează: „

Articolul 531. Clauza de neconcurență

(1) Părțile pot negocia o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca în timpul raporturilor de muncă și/sau după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, pe perioada negociată de părți, dar nu mai mult de 2 ani. În acest caz, în perioada indicată, angajatorul îi achită salariatului o indemnizație lunară, mărimea căreia va fi negociată de salariat și angajator.

(2) O clauză de neconcurență care interzice salariatului în totalitate exercitarea profesiei sale (conform diplomelor sale de studii) va fi considerată nulă. Clauza de neconcurență trebuie să prevadă expres aria geografică pentru care se aplică, domeniile de activitate pentru care este valabilă, perioada pentru care își produce efectele, cuantumul indemnizației de neconcurență lunară și modul de plată a acesteia.

(3) Pentru încălcarea clauzei de neconcurență, salariatul urmează să recupereze angajatorului prejudiciul cauzat, precum și să restituie indemnizația primită.

(4) Dacă părțile nu au prevăzut altfel prin clauza de neconcurență, cu condiția notificării și a plății a trei indemnizații lunare, angajatorul poate înceta unilateral clauza de neconcurență. Notificarea de încetare va produce efecte numai pentru viitor.

(5) Dacă părțile nu au prevăzut altfel prin clauza de neconcurență și cu condiția notificării, salariatul poate înceta clauza de neconcurență în cazul în care angajatorul întârzie cu cel puțin o lună achitarea indemnizației prevăzute la alin. (1) din prezentul articol sau a unei părți a acesteia.

- Articolul 117 alineatul (3) va avea următorul cuprins: „Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu sau la oricare altă dată agreată de angajat, dar nu mai târziu de data plății salariului.”