

Modificările Codului muncii (I)



Horățiu Sasu,

jurist și economist, consultant în afaceri în Sibiu

Modificările Codului muncii din 25 ianuarie sunt încă insuficient înțelese, astfel încât o radiografie mai amănunțită a consecințelor acestor modificări ni se pare necesară.

1. Vechime după timpul efectiv lucrat

Începând cu 25 ianuarie, absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă, excepție de la aceasta fiind concediile pentru formare profesională fără plată.

Scopul reglementării este acela de a uniformiza regimul absențelor nemotivate și al concediilor fără plată, în contextul unei practici neunitare a angajatorilor (a celor care sunt interesați de vechimea în muncă pentru calculul sporurilor, cele mai frecvente exemple fiind societățile publice și societățile naționale, regiile autonome și instituțiile publice).

A fost nevoie de această uniformizare câtă vreme, cel puțin în cazul absențelor nemotivate, au existat modificări legislative insuficient preluate în reglementările interne ale angajatorilor (Regulamente interne/ de ordine interioară, Contracte colective de muncă la nivelul angajatorilor, de

ramură/sectoriale etc.).

Până în iulie 2005 absențele nemotivate constituiau un caz de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, reglementat expres în art. 51 lit. g) din Codul muncii. În practică, perioada absențelor nemotivate era trecută în carnetul de muncă, la încetarea contractului de muncă. Din iulie 2005, această prevedere a fost abrogată, trecându-se decizia de la legiuitor la angajator: *„Contractul individual de muncă POATE fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern”*.

Aceasta a condus la o ruptură inadmisibilă în practică, în condițiile în care entitățile mai sus menționate, cu un număr deloc neglijabil de salariați, dar și o parte din entitățile private, se vedeau puse în situația de a nu mai avea datele necesare pentru actualizarea vechimii noilor salariați.

Odată cu dispariția carnetelor de muncă situația a devenit practic fără soluție, generând discriminări între salariați. De aceea, modificarea Codului muncii este salutară. În practică, absențele nemotivate vor fi menționate în adeverința eliberată salariatului la încetarea contractului individual de muncă și creează din nou regimul unitar pentru toate categoriile de salariați, atât din sectorul privat cât și din cel public.

Mai mult, timp de ani de zile vechimea calculată în aceste condiții de către entitățile juridice menționate mai sus și stagiul de cotizare în sistemul public de asigurări sociale (pensii, sănătate, șomaj) prezentau inadvertențe. Aceasta deoarece în sistemele publice se înregistra ca și stagiul exact perioada lucrată, cu excluderea perioadelor de concediu fără plată sau absențe nemotivate (Declarația 112 privind impozitele și contribuțiile aferente salariilor are rubrică de „Ore lucrate efectiv în lună”, respectiv „Total zile

lucrate”), în vreme ce vechimea în muncă includea sau nu concediile fără plată/absențele nemotivate, de la situație la situație, conform celor arătate. Reglementarea prezentă aduce coerență, dar numai din 25 ianuarie 2015.

Din alt punct de vedere, cel managerial, măsura aduce o binevenită presiune asupra deciziei unor salariați de a absenta discreționar sau de a solicita concedii fără plată, acordate vrând-nevrând de angajator, în lipsa unor specialiști sau din alte cauze.

Întrebare de final: pentru salariații al căror contract individual de muncă încetează după 25 ianuarie și se eliberează adeverințele de vechime, se mai precizează sau nu absențele nemotivate și concediile fără plată de DINAINTE de 25 ianuarie? Câtă vreme legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile (art. 15 alin. (2) din Constituție), așadar efectele legii încep de la intrarea acesteia în vigoare, deducem că legea 12/2015 care a modificat Codul muncii începând cu 25 ianuarie produce efecte... din 25 ianuarie. Concluzia strict juridică este că absențele nemotivate și concediile fără plată efectuate DUPĂ 25 ianuarie 2015 se trec în adeverința eliberată la lichidare. Nu e greșit să se treacă nici absențele nemotivate sau concediile fără plată de dinainte de 25 ianuarie, numai că aceste precizări le considerăm inutile, câtă vreme nu se răsfrânge efectul legii 12/2015 și asupra lor.

Să nu omitem că de la această discuție sunt exceptate concediile fără plată pentru formare profesională, care, potrivit Codului muncii se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa și a căror procedură este stabilită prin art. 155-156 Codul muncii. Pentru orice alt tip de concedii fără plată (spre ex. pentru concediul pentru îngrijirea copilului între 2 și 3 ani, care se mai regăsește ca facilitare prin anumite contracte colective de muncă) operează

reducerea de vechime în muncă.

Va urma

*Autorul poate fi contactat la adresa de
mail horatiu.sasu@gmail.com*