Modificările Codului muncii (II). Reașezări procedurale

Horațiu Sasu,

jurist și economist, consultant în afaceri în Sibiu

Modificările Codului muncii din 25 ianuarie vizează şi două grupe de raporturi asupra cărora legiuitorul a simţit nevoia să intervină, datorită unor disfuncţionalităţi întâlnite în practică.

1. Încetarea contractului de muncă pentru invaliditate – schimbare de procedură

Potrivit textului modificat, contractul individual de muncă încetează de drept:

- la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II.

Până acum CIM înceta de drept, pentru toate trei gradele de invaliditate, la data comunicării deciziei de pensie, ceea ce ridica probleme practice deosebite. Bunăoară, cazurile frecvent întâlnite vizează un salariat aflat în concediu medical prelungit datorită bolii, ajuns la limita maximă a numărului de zile de concediu medical ce se pot acorda în mod legal. Comisia medicală de specialitate constată în 25

februarie că salariatul şi-a pierdut capacitatea de muncă şi urmează să fie încadrat în gradul II de invaliditate, din 1 martie. Angajatorul înaintează de urgenţă dosarul de pensie, dar decizia de pensionare este comunicată angajatorului în circa 90 de zile, aşadar, în jurul datei de 30 mai. Ce se întâmplă cu acest salariat în perioada 1 martie – 30 mai? De muncit, nu mai are capacitatea să muncească, deci obiectul contractului de muncă nu mai există – şi automat nici contractul de muncă [art. 1179 alin. (1) pct. 3 C.civ.]. Prelungirea CIM prin concediu medical nu mai e posibilă, deoarece s-a epuizat numărul maxim de zile de concediu medical.

Unii angajatori au acordat concediul de odihnă neefectuat (în număr insuficient de zile pentru a acoperi diferenţa până la 90), iar apoi concediu fără plată, la înţelegere cu salariatul. Alţii au aplicat concedierea pentru incapacitate fizică sau psihică, ceea ce presupunea o procedură destul de laborioasă, atacabilă în instanţă, mai ales dacă nu se acordau compensaţii la care trimite Codul muncii [art. 64 alin. (5)], dar nu fuseseră prevăzute în Contractul colectiv de muncă (dacă exista…). În plus, rămânea problema preavizului de minim 20 de zile lucrătoare [art. 75 alin. (1) coroborat cu art. 61 lit. c) C.muncii], perioadă de asemenea nejustificată şi neacoperită decât prin concediu de odihnă neefectuat, dacă era cazul (precizare: unii confundă efectele concediului de odihnă cu cele ale concediului medical: **concediul de odihnă NU prelungeşte preavizul, iar cel medical îl prelungeşte, deoarece e caz de suspendare a contractului individual de muncă**).

Soluţia legislativă prezentă face ca, în cazul invalidităţii de gradul I şi II, contractul de muncă să înceteze de drept la data comunicării ***deciziei medicale*** asupra (in)capacităţii de muncă. Adică, în cazul nostru, dacă amintita comisie constată la 25 februarie că salariatul şi-a pierdut capacitatea de muncă şi este încadrat în gradul II de invaliditate, iar

salariatul prezintă angajatorului această decizie în 26 februarie, angajatorul va dispune încetarea de drept a contractului de muncă exact din 26 februarie. Şi aceasta chiar dacă salariatul are concediu medical până la 1 martie (ca în exemplul nostru): concediul medical reprezintă suspendare a contractului individual de muncă [art. 50 lit. b) C.muncii], încetarea CIM despre care discutăm se face de drept, caz în care se aplică, cu o logică evidentă abia acum, după modificarea Codului muncii, art. 49 alin. (5) din Cod: *„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”.*

Modificarea este armonizată şi cu art. 104 alin. (3) lit. a) din Legea pensiilor nr. 263/2010, modificată, care arată că pensia se acordă*„de la data încetării plăţii indemnizaţiei pentru incapacitate temporară de muncă sau, după caz, de la data încetării calităţii de asigurat (…) dacă cererea a fost înregistrată în termen de 30 de zile de la data emiterii deciziei medicale asupra capacităţii de muncă, în situaţia pensiei de invaliditate acordate persoanei care, la data emiterii deciziei medicale, are calitatea de asigurat”.*

Singura situaţie care i-ar mai ridica probleme angajatorului ar fi generată de salariatul care nu se prezintă în timp util (spre exemplu a suferit un accident cerebral, până să comunice angajatorului decizia, nu a comunicat decizia şi evident nu poate semna încetarea contractului de muncă). Sunt situaţii foarte rare în practică, dar posibile, caz în care unii angajatori probabil vor recurge la practicile anterioare, dacă situaţia permite.

Pentru pensia de invaliditate de gradul al III-lea, unde capacitatea de muncă se păstrează doar parţial, soluţia rezultată din modificarea Codului muncii nu ni se pare nici logică şi nici adaptată practicii, deoarece în mod normal până la comunicarea deciziei de pensionare salariatul ar trebui să

lucreze cu normă întreagă, ca şi când nu ar avea invaliditate.

Celelalte cazuri de încetare de drept a contractului individual de muncă au rămas nemodificate, adică tot comunicarea deciziei de pensionare de către Casa de Pensii este cea care generează, ca şi până acum, încetarea de drept a contractului de muncă pentru: pensia anticipată parţială, pensia anticipată, pensia pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare. Tot ca şi până acum, îndeplinirea cumulativă a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare conduce la încetarea de drept a contractului de muncă, chiar în lipsa unei decizii a Casei de Pensii.

2. Aspecte de interes privind salariaţi temporari

Tot începând cu 25 ianuarie, Codul muncii aduce două precizări:

a) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primeşte salariatul utilizatorului, care prestează aceeaşi muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.

b) În măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă şi care prestează aceeaşi muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul utilizatorului.

Modificarea legală urmăreşte să stopeze anumite practici discriminatorii în condiţiile în care salariatului temporar i se plăteşte salariul de către agentul de muncă temporară [art. 96 alin. (1) C.muncii], dar salariatul prestează muncă pentru utilizator [art. 88 alin. (4) C.muncii]. Salariul este negociat cu agentul de muncă temporară, nu cu utilizatorul şi până acum avea doar o limită, cea minimă, anume salariul de

bază minim brut garantat în plată [art. 96 alin. (2) C.muncii].

Se putea ajunge şi până acum, indirect, la prevederile de mai sus, fără să fie necesară reglementarea lor expresă, câtă vreme există principiul nediscriminării reglementat constituţional şi legal [art. 1 alin. (2) lit. e pct. i) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare vorbeşte despre dreptul „la un salariu egal pentru muncă egală”, dar fără a prevedea o sancţiune, decât dacă discriminarea se bazează pe criterii de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie etc., când sancţiunea este de 1000-30.000 lei – art. 2 alin. (2) coroborat cu art. 26 alin. (1) din ordonanţa menţionată].

Se putea ajunge şi până acum, indirect, dar… nu se ajungea întotdeauna. Iată că de acum non-discriminarea salariatului temporar este prevăzută în mod expres în Codul muncii, sub aspectul salariului.

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