Modificările Codului muncii (I)

Horaţiu Sasu,

jurist şi economist, consultant în afaceri în Sibiu

Modificările Codului muncii din 25 ianuarie sunt încă insuficient înţelese, astfel încât o radiografie mai amănunţită a consecinţelor acestor modificări ni se pare necesară.

1. Vechime după timpul efectiv lucrat

Începând cu 25 ianuarie, absenţele nemotivate şi concediile fără plată se scad din vechimea în muncă, excepţie de la aceasta fiind concediile pentru formare profesională fără plată.

Scopul reglementării este acela de a uniformiza regimul absenţelor nemotivate şi al concediilor fără plată, în contextul unei practici neunitare a angajatorilor (a celor care sunt interesaţi de vechimea în muncă pentru calculul sporurilor, cele mai frecvente exemple fiind societăţile publice şi societăţile naţionale, regiile autonome şi instituţiile publice.

A fost nevoie de această uniformizare câtă vreme, cel puţin în cazul absenţelor 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 absenţele nemotivate constituiau un caz de suspendare a contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului, reglementat expres în art. 51 lit. g) din Codul muncii. În practică, perioada absenţelor 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 situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum şi prin regulamentul intern*”.

Aceasta a condus la o ruptură inadmisibilă în practică, în condiţiile în care entităţile mai sus menţionate, cu un număr deloc neglijabil de salariaţi, dar şi o parte din entităţile private, se vedeau puse în situaţia de a nu mai avea datele necesare pentru actualizarea vechimii noilor salariaţi.

Odată cu dispariţia carnetelor de muncă situaţia a devenit practic fără soluţie, generând discriminări între salariaţi. De aceea, modificarea Codului muncii este salutară. În practică, absenţele nemotivate vor fi menţionate în adeverinţa eliberată salariatului la încetarea contractului individual de muncă şi creează din nou regimul unitar pentru toate categoriile de salariaţi, atât din sectorul privat cât şi din cel public.

Mai mult, timp de ani de zile vechimea calculată în aceste condiţii de către entităţile juridice menţionate mai sus şi stagiul de cotizare în sistemul public de asigurări sociale (pensii, sănătate, şomaj) prezentau inadvertenţe. Aceasta deoarece în sistemele publice se înregistra ca şi stagiu exact perioada lucrată, cu excluderea perioadelor de concediu fără plată sau absenţe nemotivate (Declaraţia 112 privind impozitele şi contribuţiile 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/absenţele nemotivate, de la situaţie la situaţie, conform celor arătate. Reglementarea prezentă aduce coerenţă, dar numai din 25 ianuarie 2015.

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

Întrebare de final: pentru salariaţii al căror contract individual de muncă încetează după 25 ianuarie şi se eliberează adeverinţele de vechime, se mai precizează sau nu absenţele nemotivate şi concediile fără plată de DINAINTE de 25 ianuarie? Câtă vreme legea dispune numai pentru viitor, cu excepţia legii penale sau contravenţionale mai favorabile (art. 15 alin. (2) din Constituţie), aşadar 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 absenţele nemotivate şi concediile fără plată efectuate DUPĂ 25 ianuarie 2015 se trec în adeverinţa eliberată la lichidare. Nu e greşit să se treacă nici absenţele 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 şi asupra lor.

Să nu omitem că de la această discuţie 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 iniţiativa sa şi 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 şi 3 ani, care se mai regăseşte ca facilitate 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***