

29 ianuarie 2015

Buletin Legislativ



Dreptul Muncii

Sumar:

1. Legea nr. 12/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

Modificări și completări aduse Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

În Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 52 din data de 22 ianuarie 2015 a fost publicată Legea nr. 12/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 52/2003 - Codul muncii („**Legea nr. 12/2015**”). Principalele modificări aduse Codului Muncii de Legea nr. 12/2015 se referă la salarizarea salariatului temporar, precum și la modul de stabilire și efectuarea concediului de odihnă.

1. Modificări privind salarizarea salariatului temporar

Prin modificările aduse de Legea nr. 12/2015 se stabilește în mod clar că salariatul temporar va primi, pentru fiecare misiune, un salariu cel puțin egal cu al salariatului propriu al utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea prestată de către salariatul temporar.

Chiar dacă și anterior Legii nr. 12/2015 s-ar fi putut concluziona din interpretarea prevederilor legale relevante că salariatul temporar ar trebui să beneficieze de un tratament nediscriminatoriu în raport cu salariații proprii ai utilizatorului, această modificare tranșează în mod expres chestiunea cuantumului salariului cuvenit salariaților temporari, stabilind că acesta nu poate fi mai mic decât cel al salariatului utilizatorului.

2. Modificări privind concediul de odihnă

La stabilirea duratei concediului de odihnă se vor lua în calcul și perioadele aferente incapacității temporare de muncă, concediului de maternitate, concediului de risc

maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav. Așadar, perioadele menționate anterior vor fi considerate ca perioade de activitate efectiv prestate, durata concediului de odihnă nefiind afectată.

În plus, salariații vor avea dreptul la concediu de odihnă și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se întinde pe durata unui întreg an calendaristic. În această situație, salariații vor avea dreptul la efectuarea concediului de odihnă într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care salariații s-au aflat în concediu medical.

O altă modificare referitoare la concediul de odihnă este legată de situația în care salariații nu pot efectua, integral sau parțial, din motive obiective, concediul de odihnă anual. Legiuitorul obligă angajatorul să acorde salariaților aflați în această situație concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Practic, prin noua modificare, a fost prelungit cu 6 luni termenul în care salariații vor putea să efectueze concediul de odihnă anual.

Anterior acestei modificări, Codul Muncii prevedea că angajatorul este obligat să acorde concediu de odihnă până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

3. Alte modificări

Prin Legea nr. 12/2015 s-a mai stabilit că absențele nemotivate și concediile fără plată nu vor fi luate în calcul la vechimea în muncă, cu excepția concediilor fără plată pentru formare profesională. De asemenea, contractul individual de muncă încetează de drept, printre altele, la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III și la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.

mihai.anghel@tuca.ro

Editori

Dreptul Muncii reprezintă un domeniu în care avocații noștri au dobândit o experiență bogată, de la elaborarea de scheme de management atât pentru entități în curs de privatizare cât și pentru entități private constituite de către corporații internaționale în România, până la pregătirea și negocierea contractelor colective de muncă, contractelor individuale de muncă și a clauzelor specifice (beneficii cuvenite angajaților, angajamente restrictive, planuri de opțiuni oferite angajaților etc.). Echipa Țuca Zbârcea & Asociații acordă consultanță pe probleme de dreptul muncii sau care pot rezulta în urma fuziunilor, achizițiilor și privatizărilor, care generează concedieri colective, negocieri cu sindicatele, aspecte legate de pensii rezultând din diverse tranzacții, contracte de management al investițiilor etc. Avocații noștri conferențiază frecvent pe teme de drept specifice și sunt autori ai mai multor articole și analize privind legislația muncii, fiind implicați în activitățile comitetelor de lucru ale unor asociații și organizații interne și internaționale precum European Employment Lawyers' Association (EELA), Multilaw, AmCham etc.



Șerban Păslaru
Partner
+4 021 204 88 97
serban.paslaru@tuca.ro



Mihai Anghel
Senior Associate
+4 021 204 88 90
mihai.anghel@tuca.ro

TUCA ZBARCEA ASOCIATII

Șos. Nicolae Titulescu nr. 4-8
America House, Aripa de Vest, et. 8
Sector 1, 011141, București, România
T + 4 021 204 88 90
F + 4 021 204 88 99
E office@tuca.ro
www.tuca.ro

Acest material informativ are numai un caracter orientativ. Scopul său nu este de a oferi consultanță juridică cu caracter definitiv, care se va solicita conform fiecărei probleme legale în parte. Pentru detalii și clarificări privind oricare dintre subiectele tratate în Buletinul Legislativ, vă rugăm să contactați avocații sus-menționați.