

Ne-ați întrebat, vă răspundem!

Inspectorul general de stat, Dantes Nicolae Bratu , răspunde celor mai frecvente întrebări privind modalitățile de aplicare a celor mai recente modificări aduse Codului Muncii.

1. Ce se întâmplă cu contractele de muncă aflate în derulare în privința introducerii noilor clauze obligatorii? Este nevoie de acte adiționale?

Nu este nevoie de acte adiționale. În conformitate cu prevederile art. II din Legea nr. 283/2022, pentru salariații care au raporturi de muncă stabilite anterior datei de intrare în vigoare a legii, informațiile suplimentare privind condițiile aplicabile raportului de muncă se comunică de către angajator, la cerere, în maximum 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării scrise a salariatului. Lipsa unei astfel de solicitări nu exclude aplicarea drepturilor minime stabilite de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv cu cele aduse prin lege.

2. Care sunt modalitățile de completare a punctului D lit. a) din modelul-cadru al contractului individual de muncă?

În conformitate cu prevederile art. 31 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la încheierea contractului individual de muncă, pentru verificarea aptitudinilor salariatului, se poate stabili o perioadă de probă, în limitele prevăzute de actul normativ, în zile calendaristice. Însă, pentru contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată, la art. 85 din același act normativ este prevăzut faptul că perioada de probă se stabilește în zile lucrătoare, numărul acestora fiind diferit în funcție de durata contractului.

Prin urmare, completarea pct-ului D lit. a) din modelul-cadru al contractului individual de muncă, se va realiza după cum urmează:

- în cazul contractului individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată, perioada de probă se va stabili în zile calendaristice, barându-se sintagma “lucrătoare în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată” de la punctul respectiv;
- în cazul contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată, perioada de probă se va stabili în zile lucrătoare, barându-se termenul “calendaristice” de la punctul respectiv.

3. Ce înseamnă schimbarea postului cu unul care prevede condiții mai bune de muncă?

În situația în care un salariat consideră că un post vacant al societății în care își desfășoară activitatea îi asigură, conform propriilor cerințe, din punct de vedere al evoluției profesionale, al stabilității pe un post, al securității și sănătății în muncă, al programului de lucru, condiții mai bune de muncă, acesta poate solicita angajatorului trecerea pe acel post, în condițiile legii și dacă îndeplinește cerințele de ocupare a postului respectiv.

4. Care sunt sancțiunile pentru salariații care au două contracte individuale de muncă în același interval orar?

În situația în care inspectorii de muncă, în urma verificărilor la un angajator, constată situația expusă și anume că există salariați care își desfășoară activitatea cu două contracte individuale de muncă în același interval orar, se dispune măsură pentru remedierea într-un timp determinat a neconformității constatate și se vor aplica sancțiuni contravenționale, în caz de neîndeplinire a acestora, în condițiile stabilite de Legea nr.108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii. Legislația în vigoare nu prevede sancțiuni pentru salariații aflați în această situație.

5. Cele maximum 10 zile lucrătoare de absență într-un an calendaristic pot fi consecutive?

Cele maximum 10 zile lucrătoare de absență într-un an calendaristic pot fi consecutive, având în vedere faptul că legiuitorul nu precizează ca acordarea acestora să se facă fracționat.

#inspecțiamuncii #cunoaștețidrepturile #codulmuncii

15.12.2022