

16.02.2011

CONSIDERATII
asupra efectelor modificarilor Codului Muncii
proapse de Guvernul Romaniei

1. a) Se mareste perioada de proba astfel : de la 30 de zile la 45 de zile pentru functiile de executie, respectiv de la 90 de zile la 120 de zile pentru functiile de conducere,
b) Se elimina perioada de proba pentru muncitorii necalificati de maxim 5 zile.
c) Se abroga prevederea conform careia perioada de proba constituie vechime in munca;
d) Limitarea angajarilor in perioada de proba la maxim 3 este abrogata.
e) In timpul perioadei de proba salariatul poate fi concediat fara preaviz, doar printr-o simpla notificare. (Art. 31, 33)

EFECTE: Timp de 45-120 de zile, angajatorul poate angaja pentru acelasi post oricate personae doreste, cu titlu de perioada de proba, poate oricand sa renunte la orice angajat in aceasta perioada fara sa poata fi controlat, iar perioada lucrata cu titlu de proba nu mai constituie vechime in munca.

2. Se introduc in continutul contractului de munca obiective de performanta individuala si criterii de evaluare a acestora. (Art.40)

EFECTE: Aceste obiective cat si criteriile de evaluare a lor sunt DREPTUL EXCLUSIV AL PATRONULUI, iar salariatii vor putea fi oricand concediati pentru necorespondere profesionala.

3. Delegarea salariatului se va putea prelungi din 2 in 2 luni cu acordul sau/ si nu doar o singura data pentru maxim 2 luni. (Art.44)

EFECTE: Salariatii ar putea fi delegati permanenti impotriva vointei lor, fara ca angajatorul sa mai fie obligat la introducerea clauzei de mobilitate in CIM, care l-ar obliga la plati suplimentare pentru salariat.

4. Contractul individual de munca se suspenda de drept la data la care expira avizele, autorizatiile ori atestatele necesare pentru exercitarea profesiei. (Art.50 – alineat nou), sau se suspenda din initiativa patronului daca aceste avize, autorizatii ori atestate sunt suspendate de catre cei care le-au emis. (art.52- alineat nou)

EFECTE: Salariatul nu va mai putea continua activitatea, deci nu va mai fi platit, din momentul in care autorizatia, atestatul ori avizul necesar desfasurarii profesiei nu mai este valabil. Nu se ia in calcul ca aceste autorizatii, avize sau atestate pot fi prelungite. De exemplu, un conducator de utilaj care are autorizatie de la ISCIR nu va mai primi salariu de la data expirarii acesteia, chiar daca se prelungeste. Aceeasi situatie apare si in cazul in care documentele respective sunt suspendate de catre cei care le-au emis.

5. Se introduce “**reducerea temporara a activitatii**” angajatorului ca modalitate si posibilitate de reducere a timpului de munca si a salariilor si de acordare de concedii fara plata fortat, fara consimtamantul salariatului sau al sindicatului. (Art.52 – *alineate noi*)

EFECTE: Patronul poate oricand micsora activitatea salariatului si salariul acestuia pe motivul ca si-a redus temporar activitatea, fara sa mai fie obligatoriu (ca in actualul cod) consimtamantul salariatului. Mai mult decat atat , el poate trimite salariatul in concediu fara plata impotriva vointei lor. In acest fel nu mai exista niciun minim de siguranta a muncii si a venitului, salariatii nemaiputand nici macar sa ia credite de la banci.

6. a) In cazul concedierilor colective, criteriile sociale convenite prin contractele colective de munca pentru departajarea salariatilor, se aplica dupa “evaluarea realizarii obiectivelor de performanta”. (Art.69 – *alineat nou*).

b) Se elimina din Codul muncii interdictia patronului de a angaja timp de 9 luni dupa concedierea colectiva alti salariatii pe locurile de munca ale celor concediati, cu exceptia cazului in care ii reangajeaza pe cei concediati. (Art.72 – *se abroga*)

EFECTE: In cazul concedierilor vor fi disponibilizati primii cei care nu au realizat “obiectivele de performanta individuala”. Criteriile de evaluare a acestor performante sunt stabilite unilateral DOAR de catre patron. De fapt, patronul va concedia pe cine va dori, fara ca salariatii sa mai poata fi aparati.

Dupa concediere, chiar si a doua zi, patronul poate angaja alte persoane pe locurile de munca ale celor concediati, fara a mai fi obligat sau sanctionat in niciun fel.

7. a) Se introduce prelungirea contractului de munca pe durata determinata pana la 3 ani;

b) Se elimina obligativitatea patronului de a-l angaja pe salariat cu contract pe durata nedeterminata dupa 3 contracte pe durata determinata succesive. (Art.80, 81, 82 – *se modifica*; art. 84- *se abroga*)

EFECTE: Contractul de munca pe perioada nedeterminata va disparea, majoritatea salariatilor angajati vor fi cu contract pe perioada determinata. In acest fel va disparea complet siguranta si protectia locului de munca, salariatii nu vor mai primi plati compensatorii, nu vor mai putea face credite, etc.

8. Se modifica prevederile referitoare la Agentiile de munca temporara, dupa cum urmeaza:

- salariatul temporar nu va mai indeplini doar “anumite sarcini precise si cu caracter temporar”, ci “va lucra temporar sub supravegherea si conducerea utilizatorului”. (art.87- *se modifica*)

- situatiile stricte in care un utilizator poate apela la agentul de munca temporara (inlocuirea unui salariat cu CIM suspendat; pentru activitati sezoniere; pentru activitati specializate sau ocazionale) se abroga si se inlocuiesc cu o situatie generica “pentru executarea unei sarcini precise cu caracter temporar”.(art.88)

- durata misiunii temporare de 12 luni se prelungeste la 24 luni si exceptional la 36 de luni. (art.89)

- salariatul temporar, nu mai beneficiaza de salariu intre doua misiuni de munca, dar se afla la dispozitia agentului de munca temporara. (art.94)

- pentru fiecare noua misiune de munca se incheie un nou contract si nu un act aditional ca pana acum. (art.94 alin.2)

EFECTE: Agentiile de munca temporara vor presta din ce in ce mai multe activitati pentru angajatori, in defavoarea salariatilor acestuia. Eliminandu-se situatiile stricte in care un angajator are voie sa utilizeze agentul de munca temporara, angajatorul poate inlocui munca oricarui salariat permanent cu un salariat temporar fata de care nu are nicio responsabilitate sau obligatie. In acest fel majoritatea salariatilor vor deveni temporari, si pot fi concediati oricand.

9. a) Perioada de referinta pentru calculul duratei maxime a timpului de munca poate ajunge pana la 12 luni, de la 3 luni cum este in prezent. (art.111)

b) Compensarea muncii suplimentare se poate face in 60 de zile si nu in 30 ca pana acum. Munca suplimentara poate fi compensata anticipat in situatia reducerii activitatii angajatorului. (art.119)

EFECTE: Prin modificarile de mai sus, patronul poate oricand impune salariatilor sa stea peste program fara acordul lor, De asemenea, invocand o reducere a activitatii poate sa compenseze in avans ore suplimentare fara sa fie real acest fapt, iar ulterior cand are nevoie de munca suplimentara salariatii san nu poata refuza acest lucru.

10. Normele de munca se fac si se modifica DOAR de catre angajator, fara acordul salariatului sau al sindicatului. (art. 129)

EFECTE: Patronul poate oricand sa modifice norma de munca ceea ce inseamna ca poate sa modifice unilateral si dupa bunul plac salariul. Salariatii vor deveni in acest fel SCLAVII propriului contract de munca.

11. a) Contractele colective de munca vor fi negociate de catre "reprezentanti ai salariatilor" in cele mai multe cazuri (numiti de patron si nu alesi de oameni). (art. 224, 225,226)

b) se reintroduce angajamentul de plata (art. 270)

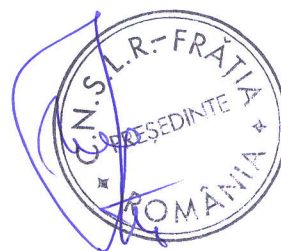
EFECTE: Contractele colective de munca vor fi la dispozitia si bunul plac al patronului, cunoscut fiind ca "reprezentantii salariatilor" in majoritatea cazurilor sunt numiti de patron si nu alesi de oameni. In acest fel si drepturile salariatilor vor fi fixate direct de patron fara posibilitatea negocierii reale a unui contract.

Prin introducerea angajamentului de plata, patronul poate retine oricand orice paguba pe care o are si pe care o poate pune in spinarea salariatului.

Bogdan Iuliu HOSSU
Preşedinte CNS "Cartel ALFA"



Marius Petcu
CNSLR - Frăția



Dumitru Costin
Blocul Național Sindical

Iacob Băciu
Confederația Sindicatelor Democratice din România



Ion Popescu
CNS „Meridian”