

22 ianuarie 2015

INFORMARE LEGISLATIVA

Recent, in Monitorul Oficial au fost publicate doua acte normative extrem de utile si importante in relatia de munca dintre angajator si salariatii sai.

1. Legea nr. 12 din data de 20 ianuarie 2015 („Legea 12/2015”) pentru modificarea si completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii („Codul Muncii”)¹.

- Principalele modificari legate de stabilirea vechimii in munca

Cu titlu de noutate, Legea 12/2015 prevede ca perioadele in care un salariat absenteaza nemotivat de la locul de munca sau beneficiaza de concediu fara plata vor fi scazute din vechimea in munca. Pe cale de exceptie, perioada in care salariatul beneficiaza de concediu pentru formare profesionala fara plata va fi considerata vechime in munca.

- Principalele modificari legate de munca prin agent de munca temporara

Spre deosebire de versiunea anterioara a Codului Muncii, in care se prevedea ca salariul primit de catre salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabileste prin negociere directa cu agentul de munca temporara si nu poate fi mai mic decat salariul minim brut pe tara garantat in plata, Legea 12/2015 imbunatateste regimul salarial al salariatului temporar.

In concret, acesta nu va putea primi un salariu inferior celui primit de catre salariatul utilizatorului, care presteaza aceeași munca sau una echivalenta cu salariatul temporar. In ipoteza in care utilizatorul nu are un asemenea angajat comparabil, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luandu-se in considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de munca si care presteaza aceeași munca sau una similara, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de munca aplicabil la nivelul utilizatorului.

¹ *Legea 12/2015 va intra in vigoare in termen de trei zile de la data publicarii acesteia in Monitorul Oficial, respectiv la data de 25 ianuarie 2015.*

- Principalele modificari legate de reglementarea concediului de odihna

Cu titlu de noutate, pentru calculul duratei concediului de odihna anual vor fi luate in considerare drept perioade de activitate prestata perioadele de incapacitate temporara de munca precum si cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal si concediului pentru ingrijirea copilului bolnav.

Practic, daca vreunul dintre tipurile de concedii amintite mai sus a survenit in timpul efectuarii concediului de odihna anual, acesta din urma se intrerupe urmand ca salariatul sa efectueze restul zilelor de concediu dupa ce a incetat situatia care a cauzat respectivul concediu. Daca acest lucru nu este posibil, zilele de concediu neefectuate vor fi reprogramate.

Un alt aspect de noutate este acela ca salariatul are dreptul la concediu de odihna anual si in situatia in care incapacitatea temporara de munca se mentine pe intreaga perioada a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat in acest caz sa acorde concediul de odihna anual intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care acesta s-a aflat in concediu medical.

In plus, in cazul in care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua integral sau partial concediul de odihna anual la care avea dreptul in anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei in cauza, angajatorul este obligat sa acorde perioada ramasa neefectuata intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care s-a nascut dreptul la concediul de odihna anual.

2. Hotararea nr. 1091/10.12.2014 privind salariul minim garantat in plata

Actul normativ prevede pragurile salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata in anul 2015, dupa cum urmeaza:

- **incepand cu 1 ianuarie 2015**, cuantumul acestuia se stabileste la **975 lei** lunar, pentru un program complet de lucru de 168,667 de ore in medie pe luna.
- **incepand cu 1 iulie 2015**, cuantumul acestuia se stabileste la **1.050 lei** lunar, pentru un program complet de lucru de 168,667 de ore in medie pe luna.