

NEWSLETTER 2

MAI 2010

1. Este obligatoriu ca un angajator sa aiba regulament de ordine interioara?

Da, este obligatoriu si este in avantajul angajatorului sa aiba regulament de ordine interioara. UN regulament intern bine intocmit, cu clauzele potrivite, cu prevederi concrete, aplicabile imediat este in avantajul angajatorului.

De ce este atat de important sa aveti regulament de ordine interioara?

Pentru ca un regulament de ordine interioara **chiar va ajuta**. Pe dvs., angajatorul. Este actul prin care puteti spune clar ce vreti de la angajatii dvs., avand si garantia ca acestia va vor respecta dorintele (ii obliga art.39, alin.2, lit.c din Codul muncii).

Regulamentul de ordine interioara este poate, singurul act prin care va puteti rezolva niste probleme mai sensibile in relatia cu angajatii - un lucru foarte bun daca ne gandim ca legislatia muncii, in general, nu prea va ofera dvs. niciun avantaj.

Regulamentul intern (fostul *regulament de ordine interioara*, prescurtat *ROI*) este un act juridic al angajatorului, elaborat cu consultarea sindicatului sau a reprezentantilor salariatilor, prin care se stabilesc o serie de reguli, in principal disciplinare, aplicabile la locul de munca

Atentie! Nu este suficient sa aveti un Regulament de ordine interioara, trebuie sa aveti un Regulament de ordine interioara care sa va protejeze cu adevarat!

2. Clauze atipice care se pot insera in contractul individual de munca

Stiati ca...

1) ...se poate negocia o clauza privitoare la obligatia salariatului de a atinge un anumit nivel de productie sau de vanzari? Partile pot stabili un termen si un anume standard pe care salariatul se angajeaza sa il atinga. Desi neatingerea rezultatului negociat nu poate conduce automat la incetarea contractului de munca, totusi acest lucru va putea fi luat in considerare in perspectiva unei eventuale concedieri pentru necorespondere profesionala.

2) ...se poate negocia o clauza privitoare la obligatia salariatului de a fi disponibil pentru solicitarile urgente ale angajatorului, chiar si in timpul sau liber? Fara a se putea restrictiona in acest fel dreptul salariatului la odihna, astfel de clauze se insereaza frecvent, mai ales in contractele de munca ale salariatilor care: a) au functii de conducere, b) desfasoara activitati de reparatii, c) lucreaza in unitati cu foc continuu etc.

3) ...se poate negocia o clauza privitoare la obligatia angajatorului de a promova in viitor un salariat, in masura in care acesta obtine anumite rezultate, intr-un anumit interval de timp?

3. Obligatia angajatorului de a compensa diferenta dintre indemnizatia de maternitate si salariul de baza avut. Temeiul legal

Conform art. 66 alin. (1) din Contractul colectiv de munca unic la nivel national pe anii 2007-2010 nr. 2895/2006, in cazul in care salariaata se afla in concediu de maternitate, unitatea va compensa, pe o anumita perioada, diferenta dintre salariul de baza individual avut si indemnizatia legala la care are dreptul.

Perioada pe durata careia sa acorda compensarea va fi stabilita prin contractele colective de munca la nivel de unitate, dar nu mai putin de 6 saptamani. Diferentele de salarii vor fi acordate din fondul de salarii.

Asadar, obligatia acordarii acestei compensatii nu se regaseste intr-un act normativ ci in Contractul colectiv de munca unic la nivel national pe anii 2007-2010 nr. 2895/2006. Potrivit art. 3 alin. (1) lit. a) din Contractul colectiv de munca unic la nivel national pe anii 2007-2010 nr. 2895/2006, in cazul contractelor colective de munca la nivel national, clauzele acestora produc efecte pentru toti salariatii incadrati in unitatile din tara, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, roman sau strain/mixt),. In acelasi sens sunt si dispozitiile art. 11 alin. (1) lit. d) din Legea 130/1996 a contractului colectiv de munca potrivit carora clauzele contractelor colective de munca produc efecte pentru toti salariatii incadrati in toate unitatile din tara, in cazul contractelor colective de munca la nivel national.

De asemenea, Codul muncii prevede la art. 241 alin. (1) lit. d) astfel:
"Art. 241. - (1) Clauzele contractelor colective de munca produc efecte dupa cum urmeaza:

d) pentru toti salariatii incadrati la toti angajatorii din tara, in cazul contractului colectiv de munca la nivel national."

Din dispozitiile Codului muncii si cele ale Legii 130/1996 precum si cele ale Contractului colectiv de munca unic la nivel national rezulta ca orice contract colectiv constituie izvor de drept si ca produce efecte fata de toti salariatii si angajatorii la care se refera.

In acest sens, art. 236 din Codul muncii si art.7 alin. (2) din Legea 130/1996 prevad ca dupa incheierea si intrarea lui in vigoare, contractul colectiv de munca are putere de lege intre partile contractante. Prin executare se intelege tocmai respectarea drepturilor si obligatiilor asumate de parti.

Art. 243 din Codul muncii si art. 30 din Legea 130/1996 prevad ca executarea contractului colectiv de munca este obligatorie si ca neindeplinirea obligatiilor asumate prin contract atrage raspunderea celor vinovati.

Avand in vedere cele mai sus expuse, angajatorului ii revine obligatia sa plateasca salariatai diferenta dintre salariul de baza individual avut si indemnizatia legala la care are dreptul pe o perioada de minim 6 saptamani.

Aceasta obligatie revine angajatorului chiar daca nu a fost prevazuta in CIM sau in regulamentul intern.

Cu stima,

ECHIPA ELANOR SOLUTIONS