

Coaliția pentru Dezvoltarea României - propuneri de simplificare privind domeniul legislativ al muncii

Procedura administrativa	Explicatie	Propunere	Partener de discutie
Principii generale			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizarea unor studii asupra fortei de munca, analiza sectoriala cu privire la nevoile de munca sectoriala, analiza calitativa si cantitativa a fortei de munca din Romania (sistem educational vs nevoi piata muncii, gap analysis etc). 2. Orice masuri legislative care conduc la o crestere a birocratizarii si care nu ar incuraja munca ar trebui evitate. 			
Propuneri punctuale			
Planul de concedii anual	<p>Astazi, companiile sunt obligate sa intocmeasca si sa transmita la inceput de an planul de concedii pentru anul care incepe, fara ca intr-un numar mare de companii, planul sa fie respectat intocmai</p> <p>Sau</p> <p>Propunem cel putin flexibilizarea pogramarii, respective de a nu se face in mod obligatoriu la sfarsitul anului in curs pentru anul viitor, iar nu de eliminare a institutiei.</p>	<p>Eliminare</p> <p>Sau</p> <p>Flexibilizare</p>	MUNCA – Min Muncii
Obținerea formularului A1 pentru circulația muncitorilor detașați	<p>Sa se obtina toate formularele emise de la autoritati in cadrul procedurii A1 direct de la respectivele autoritati.</p> <p>In plus, consideram oportun ca in cazul detasarilor de scurta durata sa fie implementat o procedura simplificata.</p>	Implementarea unei proceduri simplificate	MUNCA - CNPP
Regulamentul intern	<p>Potrivit art. 243. CM, regulamentul intern se aduce la cunoștința salariaților prin grija angajatorului și își produce efectele față de salariați din momentul încunoștințării acestora; regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.</p>	<p>Sa fie mentionata posibilitatea informarii pe cale electronica si sa se ramana ca fiind optionala afisarea RI in forma fizica la</p>	MUNCA – Min. Muncii

		sediul angajatorului	
Instruirea HSE	Potrivit art. 180. CM, angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă periodic.	Sa se poata face instruirea prin training tinut in format electronic.	
Telemunca		Propunem ca telemunca sa ramana flexibila, functionala, in conditiile agreate intre angajator si angajat.	
Imigrari	Oficiul Roman pentru imigrari decide pe ce pozitie COR trebuie angajata o persoana care imigreaza in Romania (alta decat cea solicitata), in functie de studiile acesteia in tara de origine, chiar daca pozitia COR solicitata initial de catre persoana imigranta nu are conditii de studii. Companiile care incearca sa aduca imigrantii pe pozitii specifice sa vad in situatia de a nu putea angaja persoanele pozitiile respective.-	Sa fie regandit mecanismul ORI in scopul simplificarii.	
Registrul de zilieri	<p>in acest moment trebuie completat in fiecare zi in care exista un zilier.</p> <p>Daca o persoana este zilier 20 zile, ea trebuie trecuta de 20 de ori in registru. Dupa aceea, trebuie trecuti si in aplicatie pentru a le calcula impozitul si pentru a il declara in D112. Pana pe data de 5 a fiecărei luni trebuie depusa fizic la ITM.</p> <p>In perioadele de varf de activitate, anumite companii – ex. companiile din domeniul agricol in perioadele de recolta – pot utiliza sute de zilieri zilnic. Formalitatile aplicabile in prezent obliga la angajarea temporara de personal doar pentru completarea Registrului de zilieri in format fizic.</p>	<p>platforma online pentru declararea la ITM, similar regulilor aplicabile pentru REVISAL</p> <p>Registrul este si dovada platii pentrut ca zilierii semneaza ca au primit banii insa ar putea semna o simpla dispozitie</p>	MUNCA – Inspectia Muncii



		de plata.	
Răspunderea patrimonială a salariaților	<p>În cazul în care un salariat cauzează un prejudiciu angajatorului, nota de constatare, prevăzută la art. 254 din Codul muncii, facilitează recuperarea prejudiciului de la salariat fără implicarea instanțelor de judecată cu condiția ca salariatul și angajatorul să ajungă la un acord în acest sens iar cuantumul prejudiciului să nu depășească valoarea a 5 salarii minime brute pe economie. În practică, deseori, salariații recunosc prejudiciile chiar și în situația în care valoarea lor depășește acest prag și sunt de acord să despăgubească angajatorul. Cu toate acestea, angajatorul, pentru a se conforma legii, este nevoit să obțină în instanță titlu executoriu împotriva salariatului, fără a putea recupera acest prejudiciu pe cale amiabilă. Prevederea este restrictivă, având un impact negativ atât pentru angajator cât și pentru salariat, ambii fiind obligați la cheltuieli suplimentare în cazul unui litigiu, pentru un prejudiciu ce poate fi recuperat pe cale amiabilă, dacă ar fi eliminată această restricție.</p>	Eliminarea pragului de 5 salarii minime brute din art. 254 alin. 4 CM	MUNCA – Min. Muncii
Lege 88/2018 privind aprobarea OUG nr.53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii	<p>Flexibilizarea organizării timpului de muncă (timp flexibil, telemuncă, program individualizat, etc.) fac foarte dificilă crearea acestei evidențe. Această povară administrativă suplimentară nu aduce niciun beneficiu angajatorilor corecți și nici angajaților. Crearea de sarcini administrative suplimentare nu va duce la o mai bună respectare a legii din partea angajatorilor care nu au respectat-o până acum.</p> <p>Este necesar ca angajații să cunoască și să respecte programul de lucru. În economia modernă există însă numeroase situații în care programul de lucru poate să difere de la o zi la alta, fără posibilitatea de a prevedea cât de dese sau semnificative sunt aceste diferențe și fără ca aceasta să însemne că se depășește norma de muncă – menționăm exemple mai jos. În aceste condiții, setarea unei obligații universale de a înregistra zilnic ora de intrare și</p>	propunem eliminarea necesității evidențierii orei de începere și de sfârșit a timpului de muncă, acest aspect ținând de organizarea internă a angajatorului.	MUNCA – Inspectia Muncii



	<p>iesire din activitate pentru fiecare angajat, indiferent de specificul muncii, tipul de loc de munca (fix/mobil) si situatia de munca (la sediu, in delegatie, in detasare etc) reprezinta o povara administrativa imensa, a carei eficienta este neclara. Astfel, sunt numeroase situatii in care intre ora de incepere si de final a prezentei la munca a unui angajat au trecut mai mult de 8 ore sau cate ore este norma sa, fara ca aceasta sa insemne ca a efectuat munca suplimentara. Asadar, simplul fapt ca un inspector de munca sesizeaza ca un angajat a inceput munca la ora 8.15 si a terminat la ora 22, nu inseamna ca acel angajat a efectuat ore suplimentare. Exemple de situatii care genereaza aceasta realitate sunt aratate in continuare.</p> <p>In aceste conditii, pentru inca o si mai buna informare a angajatilor despre programul lor de munca am propus modificarea prezentata, care are in vedere ca programul de munca aplicabil pentru fiecare post sa fie evidentiat nu doar in regulamentul intern, ci si in evidenta timpului lucrat aferenta fiecarui angajat. Aceasta nu va insemna insa ca angajatorii au obligatia de a inregistra ora exacta a inceperii si finalizarii activitatii. Acest aspect va ramane unul de organizare interna si va fi avut in vedere la realizarea pontajului in temeiul caruia se va acorda plata salariului.</p> <p>Exemple de situatii care duc la depasirea intervalului prevazut in programul de lucru, fara a se depasi norma de munca: invoiri, recuperare invoiri, intarzieri generate de trafic, de interactiuni cu clientii, cu autoritatile etc, interval de timp pentru echipare/dezechipare care nu face parte din programul de lucru, pauze pentru fumat in afara cladirii, timp in asteptare (on call duty), timp de calatorie spre locul delegatiei, timp petrecut in interes personal (de ex navigare pe site-uri de socializare – vezi speta Barbulescu, plata facturi, achizitie sau rezervare servicii in interes personal,</p>		
--	---	--	--



	<p>discutii personale la telefon sau cu colegii), timp de recuperare pentru ore suplimentare.</p> <p>Propunem utilizarea sintagmei "timp de munca" dat fiind ca aceasta este definita de prevederile art. 111 din Codul muncii. Din economia textului Codului Muncii este evident ca timpul de munca nu se poate suprapune cu timpul petrecut de salariat in unitate - atestat prin condica de prezenta/pontajul electronic. Dar, in cazul contractelor cu timp partial, numarul de ore dintre momentul sosirii si cel al plecarii de la locul de munca poate constitui o indicatie clara asupra faptului ca cerintele legale nu sunt respectate (ex. desi contractul de munca este incheiat pentru o durata de 4 ore, din evidenta orelor de sosire/ plecare inspectorii de munca pot observa faptul ca angajatul, in fapt, a petrecut 6, 8 sau mai multe ore la locul de munca).</p> <p>Având în vedere necesitatea de flexibilizare a raporturilor de muncă și existența a numeroase forme de organizare flexibilă a programului de lucru (de exemplu: program de lucru individualizat, program de lucru inegal etc.), propunem eliminarea necesității evidențierii orei de începere și de sfârșit a timpului de muncă, acest aspect ținând de organizarea internă a angajatorului.</p> <p>De asemenea considerăm oportună limitarea cerinței de ținere a evidenței de muncă doar pentru locurile de muncă organizate de angajator, astfel eliminându-se necesitatea ținerii evidenței de exemplu pentru salariații mobili și salariații care prestează munca la domiciliu, precum și menționarea faptului că angajatorul are libertatea de a ține evidența timpului de muncă în modalitatea pe care o consideră adecvată specificului activității sale.</p>		
--	---	--	--

