

LEGAL ALERT

No. 5 / 22 January 2015

Modificări ale Codului Muncii

În *Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 52 / 22.01.2015 a fost publicată **Legea nr. 12 / 2015 privind modificarea și completarea Legii nr. 53 / 2003 privind Codul Muncii**.

Vechimea în muncă

Conform noilor dispoziții, care vor intra în vigoare începând cu data de **25.01.2015**, perioadele în care un salariat absentează nemotivat de la locul de muncă sau solicită angajatorului concediu fără plată vor fi scăzute din vechimea în muncă. Noile prevederi includ și o excepție de la această regulă, în sensul în care va fi considerată vechime în muncă perioada în care angajatul beneficiază de concediu pentru formare profesională fără plată acordat în condițiile art. 155 și ale art. 156.

Salariul angajatului temporar

Există modificări și în ceea ce privește salariul primit de către salariatul temporar pentru fiecare misiune, acesta neputând fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una echivalentă cu salariatul temporar. În situația în care utilizatorul nu are angajat astfel cum acesta a fost descris anterior, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul utilizatorului.

Concediul de odihnă

În ceea ce privește durata anuală efectivă a concediului de odihnă, aceasta se stabilește prin contractul individual de muncă cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.

La stabilirea **duratei concediului de odihnă anual** vor fi considerate perioade de activitate prestate următoarele:

- perioadele de incapacitate temporară de muncă
- perioadele aferente concediului de maternitate
- perioadele concediului de risc maternal și
- perioadele concediului pentru îngrijirea copilului bolnav.

În situația în care una dintre perioadele menționate anterior survin în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta va fi întrerupt, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după

Încetarea oricărei perioade descrise anterior. În cazul unei imposibilități în acest sens, zilele de concediu neefectuate vor fi reprogramate.

Potrivit noilor modificări, salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat în acest caz să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

Referitor la concediul de odihnă care se efectuează anual, în situația în care salariatul, din motive justificative, nu poate efectua integral sau parțial concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde perioada rămasă neefectuată într-un interval de 18 luni, începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

Alte modificări

Legea nr. 12 / 2015 modifică și unele prevederi ale Codului Muncii referitoare la încetarea de drept a contractului individual de muncă și abrogă, începând cu data intrării sale în vigoare, unele dispoziții din diferite acte normative.



Amendments of the Labour Code

Monitorul Oficial al României, Part I, No 52 / 22 January 2015 has published **Law No 12 / 2015 which amends and supplements Law No 53/2003, regarding the Labour Code.**

According to the new provisions that become effective from **25 January 2015**, the periods during which employees are absent at work without any good reason or request unpaid leave from their employer shall be subtracted from their length of service. However, the new provisions stipulate an exemption from said rule when employees benefit from unpaid leave for professional training in compliance with Arts.155 and 156.

The amendments also refer to the wage received by temporary employees for every job assignment, which may not be inferior to that from which regular employees benefit for the same or equivalent work done by temporary employees. When an employer does not have any employee to do a specific job for which such employer needs a temporary employee, then the wage of the temporary employee shall be established in consideration of the pay given to an employee under an employment contract, who performs similar work, as provided by the collective bargaining agreement applicable at the level of such employer.

As regards the effective duration of annual leaves, the amending provisions stipulate that it shall be established under the employment contract, in compliance with the relevant law and the applicable collective bargaining agreements.

When the duration of annual leaves is established, the following shall be considered periods of performed work:

- leave for temporary incapacitation;
- maternity leave;
- maternal risk leave; and
- leave to look after a sick child.

Should any of the abovementioned leaves occur while an employee is spending his/her annual leave, then the annual leave shall be interrupted and the employee will be allowed to take the remaining annual leave days after any of the aforesaid periods has come to an end or, if not possible by that time, such days will have to be rescheduled.

According to the amending provisions, an employee on temporary incapacitation leave during an entire calendar year shall be entitled to take his/her annual leave within an 18-month time interval beginning in the year following the year during which s/he has been on sick leave.

As regards the annual leave, if, for justifiable reasons, an employee cannot take his/her annual leave or part thereof to which s/he is entitled in a calendar year, the employer shall grant such leave within 18 months effective from the year following the year in which this right has become exercisable.

Law No 12/2015 also amends some of the Labour Code provisions regarding the termination of an employment contract as of right, and abrogates certain provisions of various legislative acts once it enters into full force and effect.

Legal Alert este o selecție a unor elemente de noutate legislativă, cu scop strict informativ. Nu este considerată consiliere profesională și, drept urmare, Duncea Ștefănescu nu își asumă nici o responsabilitate în acest sens. Pentru întrebări suplimentare în ceea ce privește problemele expuse, vă rugăm nu ezitați să ne contactați.

Legal Alert contains a selection of the latest major issues occurred in the Romanian legislative framework, is intended only to provide information and, hence, shall not be deemed to provide professional advice or consultancy. Therefore, we assume no responsibility in this respect. Should you require any information related to the foregoing, please do not hesitate to contact us.



Dacă doriți să vă abonați gratuit la newsletter-ele noastre, vă rugăm trimiteți un mesaj la adresa news@duncea-stefanescu.ro, specificând numele, prenumele, funcția Dvs. și denumirea societății.

If you wish to get free subscription to our newsletters, please send a message to news@duncea-stefanescu.ro, specifying your full name and title, as well as the name of your company.

C O N T A C T

Adriana Duncea
Partner



Cosmin Ștefănescu
Partner



Str. Economu Cezărescu, nr. 31B
Sector 6, Bucharest, Romania

Tel: +4 031 228 88 50
Fax: +4 031 228 88 51

contact@duncea-stefanescu.ro
www.duncea-stefanescu.ro