

Cum ar trebui schimbat Codul Muncii. Ce sugestii aveti?

Posibilitatea angajatorului de a inceta contractul de munca unilateral, fara justificarea motivelor, acordarea unei perioade de preaviz si a unor plati compensatorii mai mari decat cele prevazute in momentul de fata pentru personalul concediat, oferirea de pachete pentru outplacement sau dreptul expres al angajatorului de a cere salariatilor sa nu se mai prezinte la locul de munca pe perioada de preaviz - acestea sunt schimbarile pe care atat companiile, cat si avocatii in dreptul muncii le-ar opera in actualul Cod al Muncii.

“Vreau sa platesc pentru a putea concedia fara explicatii”

Angajatorii pot concedia personalul doar din motive care tin de culpa salariatului – indisciplina sau necorespundere profesionala – sau prin desfiintarea postului salariatului, din ratiuni care nu tin de persoana acestuia, potrivit actualului Cod al Muncii.

Altfel, orice tentativa de a se debarasa de personalul care creeaza probleme nestipulate in Codul Muncii este ilegala.

Carmen Stirbu, senior asociate in cadrul casei de avocatura Schoenherr si Asociatii, afirma ca majoritatea cazurilor din instanta sunt asa-numitele cazuri gri, la limita culpei angajatului. Daca disponibilizarea a survenit in urma crearii unor tensiuni la locul de munca de catre angajat, a insuficientei stimulării a subalternilor sau a comunicării necorespunzătoare cu clientii, in cele mai multe dintre cazuri, din cauza dificultatii demonstrării vinei explicite a angajatului, acesta castiga in instanta.



In plus, instantele de judecata ignora motive reale de ordin economic sau nevoile de organizare interna a societătilor si decid in proportie covarsitoare in favoarea angajatilor, in sensul anularii unor decizii de concediere pe baza reorganizării.

In aceste conditii, se creeaza premisele ca salariatii sa isi exercite in mod abuziv drepturile din Codul Muncii, lasand angajatorul in imposibilitatea de a efectua restructurarile dorite, un drept al sau, stipulat in lege.

Propunerea avocătilor in dreptul muncii de la casa de avocatura Schoenherr si Asociatii vizeaza introducerea posibilitatii angajatorului de a denunta unilateral contractul de munca, fara a preciza motivele care stau la baza acestei decizii. Prin aceasta se asigura restabilirea echilibrului in raportul angajator – angajat. Consecinta directa este limitarea abuzurilor din partea salariatilor si posibilitatea reala a angajatorului de a organiza activitatea societății.

In schimb, pentru a nu defavoriza angajatul, Codul Muncii va contrabalansa disponibilitatea de concediere a angajatorului cu suma salariilor compensatorii primite de angajat la desfacerea contractului de munca si o perioada prelungita a preavizului.

“Asa este corect. Vreau sa pot da afara angajatii care nu se potrivesc cu profilul organizatiei mele si sunt dispus sa platesc pentru asta. La incheierea contractului de munca se poate stipula clar un numar de minim de sase salarii, servicii de outplacement si posibilitatea de a obtine somaj, in schimbul eliberării imediate a postului, in cazul in care compania are in plan restructurari”, afirma Ovidiu Vilceanu, general manager al companiei de resurse umane Sales Consulting.

Potrivit proiectului propus de Schoenherr si Asociatii, in functie de vechimea in munca in cadrul angajatorului, perioada de preaviz se poate intinde de la 2 luni calendaristice la 6 luni. In tot acest timp angajatorul va avea dreptul de a cere salariatului sa nu se prezinte la locul de munca, fara a afecta plata salariului corespunzator preavizului.

“In perioada de preaviz, salariatul prezent la serviciu poate sa prejudicieze (uneori foarte grav) societatea - de ex. incitand colegii, abordand in mod necorespunzator clientii sau partenerii societatii, chiar sustragand documente. Angajatorul trebuie sa aiba o alternativa legala de a putea preveni astfel de situatii”, spun realizatorii proiectului.

La cele 2-6 salarii primite pentru lunile de preaviz se vor adauga intre 1 si 6 salarii compensatorii, obtinute in functie de vechimea si pozitia in companie detinute de angajat.

Actualul Cod al Muncii, bun in teorie, neaplicabil in practica

Pe langa problemele ridicate de conditiile de concediere a personalului, companiile se confrunta cu reglementarile vage in ceea ce priveste clauzele de neconcurenta si de instruire profesionala.

Potrivit actualei legislatii, un angajat este obligat sa restituie contravaloarea cursurilor de instruire numai daca numarul acestora este mai mare de 60, pe parcursul unui an calendaristic, sau daca angajatorul a stipulat in anexele contractului individual de munca clauze explicite privind conditiile de instruire a personalului.



"Costurile de instruire ale unei companii sunt mari si daca trimite 50 de oameni in week-end, pentru training. Este incorect ca angajatul sa returneze banii investiti in training numai daca acesta a efectuat peste 60 de zile de instruire. In plus, sunt angajati care, imediat dupa perioada de training isi dau demisia si se angajeaza la concurenta. Ar trebui limitate cumva aceste abuzuri ale angajatului", mentioneaza Daniela Necefor, general manager al companiei de executive search Total Business Solutions (TBS).

“Codul Muncii, in varianta actuala, este asemenea sistemului de educatie. Bun in teorie, dar neaplicabil in practica. Teoretic, poti concedia salariatul, dar procedurile sunt atat de anevoioase, incat te lasi pagubas. Angajatul plateste contravaloarea trainingului, numai daca a fost instruit mai mult de 2 luni. Dar aproape nimeni nu sta atat de mult in training, in mediul privat », explica Vilceanu.

El afirma ca rigiditatea legislatiei a impins angajatorii catre singura solutie viabila – negocierea cu angajatul, atunci cand se doreste desfacerea contractului de munca. “Din cauza strictetii Codului Muncii, angajatorul prefera sa dea unul – doua salarii la negru, asa incat angajatul sa semneze de bunavoie demisia”.

O schimbare a Codului ar putea legaliza ceea ce deja se intampla in practica - daca angajatorul plateste "despagubiri", poate concedia personalul de care nu are nevoie.

Cum se pot limita abuzurile salariatilor

Nerespectarea prevederilor din fisa postului, crearea unei atmosfere neproductive la locul de munca, refuzul de a se achita de indatoriri intr-un timp limita sau refuzul confirmarii de primire a scrisorii

de concediere – toate acestea reprezinta abuzuri ale salariatului asupra angajatorului.

Pentru a evita situatia in care angajatul refuza sa semneze ca a fost instiintat de concediere, avocatii Schoenherr si Asociatii recomanda modificarea prevederilor actuale. In acest moment, Codul Muncii prevede ca decizia de concediere produce efecte de la data comunicarii ei salariatului. “In practica, in caz de refuz de primire, compania este nevoita sa comunice decizia prin scrisoare recomandata cu confirmare de primire, salariatul putand sa refuze primirea corespondentei”, spun initiatorii proiectului.



In cazul in care angajatul comite abuzuri care nu pot fi incadrate legal la articolele ce stipuleaza indisciplina sau necorespundere profesionala, angajatorul nu are alta solutie decat sa detalieze excesiv clauzele regulamentului de ordine interioara si indicatorii fisei postului.

“In sarcinarea excesiva a fisei postului, mai ales in segmentul competentelor soft-skills, este o solutie valida in cazul in care angajatorul se confrunta cu un angajat care, prin comportamentul sau, prejudiciaza direct sau indirect cultura organizationala sau relatia cu clientii”, spune Vilceanu.

Cu toate acestea, Daniela Necefor considera ca schimbarea prevederilor legislative reprezinta singura cale de a limita abuzurile angajatilor. “Ca angajator, mi-as dori sa existe clauze specifice pentru a taxa neproductivitatea unui angajat sau pentru a limita efectele pe care le poate produce in echipa, in cazul in care are un comportament neadecvat”, conchide ea.