

## Propuneri ale Camerei de Comerț Americane în România (AmCham România) cu privire la Proiect de Ordin pentru aprobarea modelului – cadru al contractului individual de muncă

**Bold text nou**

~~Strikethrough text eliminat~~

# ART.	FORMA ACTUALĂ	FORMA PROPUȘĂ	MOTIVARE
<b>Art. 2 alin. (1) din proiectul de Ordin</b>	Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru.	Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru, <b>astfel cum au fost negociate de părți în condițiile legii.</b>	În practica autorităților de control, această dispoziție este interpretată în sensul că prevederile din modelul contractului individual de muncă trebuie să se regăsească în mod obligatoriu în cuprinsul contractului chiar și atunci când nu sunt aplicabile contractului negociat și semnat de părți. De exemplu, în cazul clauzelor alternative de genul clauzei C. Durata contractului, ar trebui să se păstreze și litera b) referitoare la durata determinată a contractului, chiar dacă părțile au negociat încheierea contractului pe durata nedeterminată.
<b>E.</b>	<b>Locul de muncă</b> 1. Activitatea se desfășoară la ..... (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/ punctul de lucru/ alt loc de muncă organizat al angajatorului.....)	1. Activitatea se desfășoară la ..... ( <del>domiciliu</del> /secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/ punctul de lucru/ alt loc de muncă organizat al angajatorului.....) sau <b>la domiciliul angajatorului.</b>	Propunem clarificarea formulării astfel încât să nu se creeze confuzie cu munca la domiciliul salariatului/ telemunca, dar și pentru că, în mod logic, nu poate să existe un domiciliu al angajatorului în sediul social/ punctul de lucru al angajatorului. Pe de altă parte, în cazul angajatorilor persoane fizice, locul de muncă al salariatului poate fi la domiciliul angajatorului.  Considerăm necesară mențiunea legată de domiciliul angajatorului, pentru a acoperi

			<p>situația în care munca este prestată în favoarea unui angajator persoană fizică. În sensul celor de mai sus apreciem că, din formularea inițială prevăzută de Proiectul de Ordin rezultă, în mod eronat, faptul că ar exista un domiciliu al angajatorului în sediul social/ punctul de lucru al angajatorului. Cu toate acestea, din formularea propusă mai sus, rezultă faptul că angajatorul ar trebui să indice „secția/ atelierul/ biroul / compartimentul etc” în care salariatul își desfășoară activitatea de la domiciliul angajatorului, mențiune care nu poate fi aplicabilă, în practică, în cazul domiciliului angajatorului persoană fizică.</p> <p>Așadar, pentru claritate, propunem ca mențiunea legată de domiciliul angajatorului să fie indicată, în mod alternativ, la finalul clauzei E pct. 1.</p>
	<p>2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: .....(pe teren / la sediul clienților / arie geografică ....., grup de unități, etc.). În acest caz salariatul va beneficia de: ..... a) prestații suplimentare ..... (în bani sau în natură); b) asigurarea /decontarea transportului de către angajator .....(după caz) .</p>	<p>2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: .....(pe teren / la sediul clienților / arie geografică ....., grup de unități, etc.). În acest caz salariatului <b>i se va acorda beneficia beneficiile prevăzute la clauza L lit. c si e (după caz).</b> : ..... a) prestații suplimentare ..... (în bani sau în natură); b) asigurarea /decontarea transportului de către angajator .....(după caz) .</p>	<p>Dacă prestațiile suplimentare în bani sau natură se precizează în cuprinsul clauzei E pct. 2 lit a), atunci enunțarea lor și în cuprinsul clauzei J Salarizare este redundantă și, în plus, poate da naștere unor prevederi contradictorii/ în conflict.</p>
<b>K.</b>	<p><b>Atribuțiile postului</b> Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă. Riscurile specifice postului prevăzute în evaluările de risc ale locului de munca și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional sunt .....</p>	<p><b>Atribuțiile postului</b> Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă. Riscurile specifice postului <b>sunt</b> prevăzute în <b>evaluările de risc ale locului de munca și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional. sunt</b> .....</p>	<p>Având în vedere că există un document distinct care reglementează aspectele privind factorii de risc, considerăm că ar trebui să se facă trimitere la fișa factorilor de risc, ca document distinct, anexă la CIM, nu să se aglomereze conținutul CIM-ului cu prevederile specifice aceluiași document</p>

<p><b>L</b></p>	<p><b>Salariul:</b> 2. Alte elemente constitutive: a) sporuri .... ; b) indemnizații ... ; c) prestații suplimentare în bani ...; d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură: ...; e) alte adaosuri: .... .</p>	<p><b>Salariul:</b> 2. Alte elemente constitutive: a) sporuri .... ; b) indemnizații ... ; c) prestații suplimentare în bani ...; d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură: ...; <b>e) asigurarea /decontarea transportului de către angajator .....(după caz) .</b> <b>f) alte adaosuri: .... .</b></p>	<p>Considerăm că prestațiile suplimentare prevăzute în bani sau în natură reglementate de <b>clauza L lit. c și d</b> au în vedere și alte prestații suplimentare acordare salariaților, distinct față de cele acordare în baza clauzei de mobilitate și reglementate în cuprinsul clauzei E pct. 2 lit. a din proiectul de ordin.</p> <p>În aceste condiții, propunem ca dispozițiile <b>clauzei L pct. 2 lit. c și d</b> să fie păstrate în forma actuală propusă prin proiectul de ordin. Pentru a evita redundanța, propunem ca punctele (a) și (b) din cuprinsul clauzei E să fie reglementate în cadrul <b>clauzei L pct. 2.</b></p>
<p><b>M</b></p>	<p><b>Utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate</b> se realizează după cum urmează: ....., în conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.</p>	<p><del><b>Utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate</b> se realizează după cum urmează: ....., în conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.</del></p>	<p>Potrivit dispozițiilor art. 17 alin. (4) din Codul Muncii, <i>"Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția informațiilor prevăzute la lit. m), o) și p)".</i></p> <p>Art. 17 alin. (3) lit. o) din Codul Muncii menționează <i>"procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate"</i>.</p> <p>Față de cele de mai sus, rezultă că propunerea de clauză alăturată nu este impusă de Codul Muncii.</p> <p>Apreciem că această clauză ar putea fi înlăturată, în scopul simplificării documentului și reducerii poverii administrative pentru angajatori care, în</p>

			<p>contrar, ar trebui să monitorizeze permanent orice eventuale modificări ale politicilor interne în materia utilizării semnăturilor electronice cu scopul de a determina când/în ce condiții este necesară modificarea corespunzătoare a contractelor individuale de muncă.</p> <p>În plus, menționăm că, deși Codul Muncii nu reglementează obligația angajatorilor de a include o astfel de clauză în cuprinsul contractului individual de muncă, formularea actuală a clauzei M impune detaliere condițiilor în care semnătura electronică este utilizată la nivelul angajatorului. Apreciem că o astfel de detaliere este nelegală și implică o obligație excesivă în sarcina angajatorului de a modifica contractele individuale de muncă, ori de câte ori acesta își va actualiza reglementările interne privind utilizarea semnăturii electronice.</p> <p>Astfel, în măsura în care se decide păstrarea acestei clauze în cuprinsul contractului individual de munca, consideram că aceasta ar trebui să facă trimitere doar la dispozițiile legale/ Regulamentul Intern / Contractul Colectiv de Munca aplicabil.</p>
<p><b>N</b></p>	<p><b>Formarea profesională</b> Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: ..... în conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.</p>	<p><b>Formarea profesională</b> Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: ..... în conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.</p>	<p>Potrivit dispozițiilor art. 17 alin. (4) din Codul Muncii, <i>"Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția informațiilor prevăzute la lit. m), o) și p)".</i></p>

			<p>Art. 17 alin. (3) lit. p) din Codul Muncii menționează <i>”dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator”</i>.</p> <p>Față de cele de mai sus, rezultă că propunerea de clauză alăturată nu este impusă de Codul Muncii.</p> <p>Apreciem că această clauză ar putea fi înlăturată, în scopul simplificării documentului și reducerii poverii administrative pentru angajatori care, în contrar, ar trebui să monitorizeze permanent orice eventuale modificări ale politicilor interne în materia formării profesionale cu scopul de a determina când/în ce condiții este necesară modificarea corespunzătoare a contractelor individuale de muncă.</p> <p>În plus, menționăm că, deși Codul Muncii nu reglementează obligația angajatorilor de a include o astfel de clauză în cuprinsul contractului individual de muncă, formularea actuală a clauzei N impune detaliere condițiilor privind formarea profesională oferită de angajator. Apreciem că o astfel de detaliere este nelegală și implică o obligație excesivă în sarcina angajatorului de a modifica contractele individuale de muncă, ori de câte ori acesta își va actualiza reglementările interne privind formarea profesională.</p> <p>Astfel, în măsura în care se decide păstrarea acestei clauze în cuprinsul contractului</p>
--	--	--	--

			individual de munca, consideram că aceasta ar trebui să facă trimitere doar la dispozițiile legale/ Regulamentul Intern / Contractul Colectiv de Munca aplicabil.
<b>R.3.</b>	<p><b>Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:</b></p> <p>a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;</p> <p>b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;</p> <p>c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;</p> <p>d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern;</p> <p>e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;</p> <p>f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;</p> <p>g) să acorde, orice alte drepturi, stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.</p>	<p><b>Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:</b></p> <p>a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;</p> <p>b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;</p> <p>c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;</p> <p>d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern;</p> <p>e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;</p> <p><del>f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;</del></p> <p>f) să acorde, orice alte drepturi, stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.</p>	<p>Acesta nu poate fi considerat un drept al angajatorului. De asemenea, nici ca obligație legală nu poate fi văzut, neexistând o atare obligație prevăzută în niciun act normativ.</p>
<b>S.1</b>	Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (ex: unități/grup de unități/sector de activitate) .....	<del>Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (ex: unități/grup de unități/sector de activitate) .....</del>	<p>Potrivit dispozițiilor art. 17 alin. (4) din Codul Muncii, "<i>Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția informațiilor prevăzute la lit. m), o) și p)</i>".</p> <p>Art. 17 alin. (3) lit. m) din Codul Muncii menționează "<i>indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului</i>".</p>

			<p>Față de cele de mai sus, rezultă că propunerea de clauză alăturată nu este impusă de Codul Muncii.</p> <p>Apreciem că această clauză ar putea fi înlăturată, în scopul simplificării documentului/reducerii poverii administrative pentru angajatori.</p> <p>Suplimentar, menționăm că o astfel de clauză contractuală nu este necesară pentru ca respectivul contract colectiv de muncă să producă efecte.</p> <p>De asemenea, avem în vedere faptul că, după expirarea contractului colectiv de muncă aflat în vigoare la data semnării unui contract individual de muncă, clauza corespunzătoare din contractul individual de muncă ar trebui modificată succesiv o dată cu semnarea unor noi contracte colective de muncă – ceea ce ar impune o birocrație excesivă pentru angajatori, cu toate că aceste modificări succesive în contractele individuale de muncă nu ar produce <i>per se</i> niciun efect juridic.</p>
<b>S.2</b>	Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la litera S pct.1.	Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la litera S pct.1.	A se avea în vedere argumentele menționate mai sus cu privire la propunerea privind eliminarea art. S.1.
<b>T</b>	Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.	Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă, <b>prin procedura concilierii</b> , cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.	Completare propusă pentru claritate, având în vedere că soluționare amiabilă a conflictelor de muncă are loc prin procedura concilierii prevăzută de art. 231 <sup>1</sup> din Codul muncii, iar nu în alt mod.