

Salonul Auto Pitesti

editia de toamna

Organizator



4 - 8 septembrie 2013

Organizator



CAMERĂ DE COMERȚ SI INDUSTRIE ARGEȘ

Pentru mai multe informații și inscrieri, va punem la dispozitie datele noastre de contact: office@cciaarges.ro; office@aoaarges.ro; tel./fax: 0348 439 408; 0248 222 850; 0248 219 299; mobil: 0723 600 931.

NR. 202

06.08.2013

Anul 10

www.aoaarges.ro
e-mail: ziar@aoaarges.ro



ORIZONT

ECONOMIC ARGESEAN

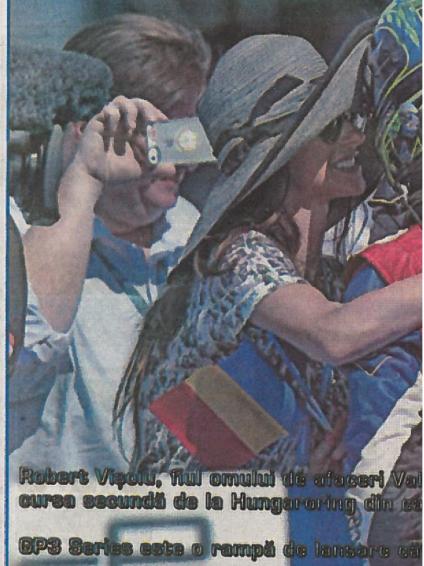


Sistem de Management al Cetății Certificat



Publicație săptămânală de informații economice a Asociației Oamenilor de Afaceri Argeș

O familie de ca



Robert Vîșcolu, fiul omului de afaceri Valeriu sezonul de la Hungaroring din ce

GP3 Series este o rampă de lansare cu

Pagina 3

Evenimente AOA Arges pentru sprijinul mediului de afaceri argeșean

Pagina 5

Controverse legislative privind salariul minim

Pagina 6

Noutati din domeniul juridic



ORIZONT
ECONOMIC ARGESEAN

Controverse legislative privind salariul minim

„AOA Arges” împreună cu „Fereastra Unică” <http://www.fereastrauica.com>, mară a companiei JBE Management Consultancy and Invest SRL continuă astăzi seria de articole prin care sperăm să inițiem împreună cu dumneavoastră un sir de întâlniri și discuții pe spate din sfera domeniilor în care activăti, astfel încât împreună să găsim cele mai bune soluții.

In acest număr al ziarului, dorim să va prezenta controverse aduse de legislația neclară și contradictorie adusă cu majorarea salariului minim pe economie, începând cu 1 Iulie 2013 prin Hotărârea Guvernului nr. 23/2013 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe teră garantat în plată, ce a fost publicat în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 52, din 23 ianuarie 2013.

Termenul de înregistrare și transmitere în registrul general de evidență a salariaților

Potrivit Art. 4, alin. (2) din Hotărârea de Guvern nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților, modificarea salariului se înregistreză în registrul cel tarziu în ziua lucratoare anterioara implinirii termenului de 20 de zile lucrătoare.

Controversa apare însă că există o excepție care completează acest articol.

Excepție fac situațiile în care modificările se produc ca urmare a unei hotărâri judecătorești sau ca efect al unui act normativ cand înregistrarea în registrul se face în ziua în care angajatorul se prezume, potrivit legii, ca a luat cunoștința de continutul acestora.

Nu se specifică în mod clar tipul acelor normative ce intră sub incidența acestei prevederi, iar formularea „în ziua în care angajatorul se prezume, potrivit legii, ca a luat cunoștința de continutul acestora” lăsa loc pentru o gamă variată de interpretări.

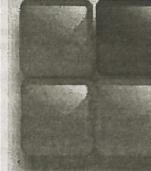
Tipul informării salariaților

Potrivit Art. 17. alin. (1) din Codul Muncii, anterior încheierei sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariațul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le inscrive în contract sau să le modifice.

Aliniatul (2) al aceluiași articol prevede însă „Obligația de a informa a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariațului să se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.”

Mai mult decat atât, articolul mai sus menționat se completează și cu coroborarea cu Art. 164 alin. (4) din Codul Muncii salariul de bază minim brut pe teră garantat în plată este adus la curioșitatea salariaților prin grija angajatorului. O altă completare este adusă de prevederile art. 5

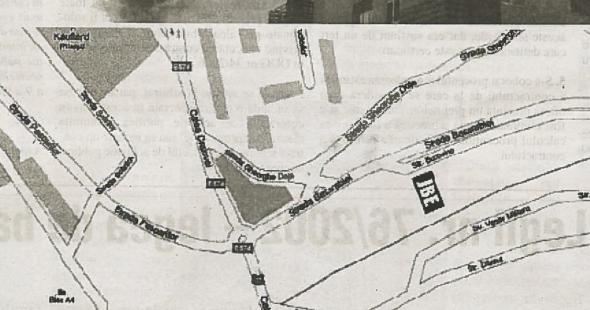
The power of people!



our Job

is to support Business

Everywhere



Suntem un important grup de servicii din sfera de activitate a Resurselor Umane și Unica Fereastra unde puteți găsi soluții complete de Resurse Umane și Salarizare pentru compania dumneavoastră.

Fie ca sunteți Începător, Independent, Întreprindere Mica și Mijlocie, specialist în Resurse Umane sau contabil, va puteți baza pe experiența și cunoștințele de piață ale specialistilor Fer- eastră Unica pentru a va optimiza sarcinile administrative și procesele de Resurse Umane.

din Directiva 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului său de muncă.

Controversa este cauzată de faptul că legiuitorul nu clarifică demersurile ulterioare pentru respectarea normelor și lăsa la alegerea, interpretarea angajatorului tipul, forma în care salariațul va fi informat

“Fereastra Unică” <http://www.fereastrauica.com> poate ajuta și să găsească cele mai bune soluții în controversatul mediu legislativ.

Modalitatea efectuării modificării prin act adițional, decizie colectivă sau asumă cum se înțelege din HG nr. 23/2013 nu există obligativitatea întocmirii unui act de modificare a contractului individual de muncă.

La Art. 41, Alin. (1), Codul Muncii prevede „Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul partilor” (prin încheierea unui act adițional, în acest caz), iar la

(2) „Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile în condiție prevăzute la art. 17 din Codul Muncii, precum și în cazul în care se modifică elementele de negociere între partii”.

Poate de altă parte aliniatul (5) al art. 17 din Codul Muncii prevede „Orice modificare a unui dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege”.

Faptul că salariul de bază minim brut pe teră garantat în plată este adusă prin hotărare de guvern este conform HG nr. 23/2013

vern, este, asadar un argument pentru concluzia că nu este nevoie de acte aditionale în cazul majorării lui.

Este răspândită practica și opinia conform cărora decizia colectivă trebuie întocmită numai atunci când există un contract colectiv de muncă, încheiat la nivel de societate, intervin însă probleme dosarului de personal la care trebuie adaugat un exemplar sau o copie a deciziei și implicit a confidențialității datelor.

În mod cert nicio modificare în Revisul nu poate fi operată de la sine, ci trebuie să intemeiază pe un document justificativ, fie el Decizia sau Act Adițional.

Legislația permite interpretări, ceea ce conduce la o practică neuniformă a prevederilor de către inspectoratele de muncă, astfel încât este optimă angajatorului, în funcție de opinia reprezentanților Inspectoratului Teritorial de către apările.

“Fereastra Unică” vă stă la dispoziție cu soluții pentru toate neînțărurile dumneavoastră referitoare la administrație personal, salarizare și Resurse Umane în general. În acest sens, vă rugăm să ne adresați întrebările sau să ne propuneți subiecte noi pe adresa redacției sau pe adresa de email: office@jbe.ro.

Scopul principal al „Fereastra Unică” este de a furniza soluții complete, integrate și personalizate organizării dumneavoastră până la dispoziție personal specializat, experimentat, know-how, sisteme și proceduri inovatoare și operaționale, moderne, rapide și eficiente.

Astăzi serviciile „Fereastra Unică” <http://www.fereastrauica.com> sunt oferite prin intermediul unui portal online, într-un format dinamic și foarte ușor de utilizat. Suntem o echipă responsabilă, entuziasmată, profesionistă și motivată dar mai ales ne pasă nici un bucurăm de ceea ce facem: Va deschidem fereastra către succes !

<http://www.fereastrauica.com>

Office: +40 (0) 348 401 460

Fereastra Unică is a subsidiary of JBE.ro

Our Job is to support Business Everywhere

JBE Accountants & Taxes

Tel BE : +32 11 45 31 86

Tel RO :

+40 (0)348401460

Str. Bucovina nr.83

Fax BE : +32 11 72 75 51

Fax RO : +40 (0)348401461

BlocBC 83, Sc. A, El.VI, Ap.61

www.JBE.ro

Mail : office@jbe.ro

ORIZONT
ECONOMIC ARGESEAN

Nr.202