

Evaluarea performanțelor angajaților



3B EXPERT AUDIT
Auditors | Accountants | Consultants

LEGISLAȚIA MUNCII

Modificările survenite în Codul muncii în baza Legii 40/2011 cu privire la introducerea în contractul individual de muncă a criteriilor de evaluare a activității profesionale a angajatului au determinat interpretări diferite, astfel încât organele de control ale Ministerului Muncii să pretindă ca obligativitate acest lucru. În cele ce urmează, vom arăta că informarea angajatului cu privire la obiectivele de performanță individuală și criteriile de evaluare a realizării acestora reprezintă un drept al angajatorului, stipulat în art. 40, alin (1), lit. f) din Legea 53/2003 republicată, și nu o obligație. Dreptul angajatorului privind stabilirea obiectivelor de performanță individuală și criteriile de evaluare a realizării acestora introdus în Codul muncii prin Legea 40/2011 au fost tratate eronat ca o obligație a angajatorului, ca urmare a introducerii în elementele contractului individual de muncă în baza Ordinului 1616/2011 al ministrului muncii, familiei și protecției sociale, privind modificarea și completarea modelului cadru al contractului individual de muncă prevăzut în anexa la Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003 (MO 415/14.06.2011), în paragraful F1 "Criteriile de evaluare profesională a salariatului". Drepturile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat, inclusiv cele privitoare la obiectivele de performanță și criteriile de evaluare, se stabilesc potrivit legii, prin negociere și sunt înscrise în contractele individuale de muncă. Orice modificare a unuia dintre elementele de informare din contractul individual de muncă, în timpul executării, 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. În cazul în care angajatorul decide exercitarea dreptului său de a stabili obiective de performanță și criterii de evaluare, trebuie să informeze angajatul prin completarea paragrafului „Criteriile de evaluare a activității profesionale a angajatului”, din contractul individual de muncă. Pentru angajatul în exercițiu, ar trebui să încheie un act adițional, în termen de 20 de zile de la data la care decide evaluarea profesională a angajaților, pe baza obiectivelor de performanță individuală stabilite.

Obiectivele de performanță individuală și criteriile de evaluare a realizării acestora sunt ele-

mente definitorii în cazul reorganizărilor de firme, reorganizări ce necesită concedieri colective. În funcție de evaluarea realizării obiectivelor de performanță, se stabilesc criteriile pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere, conform art. 69 alin. (21) Legea 53/2003, introdus prin Legea 40/2011. Necompletarea paragrafului „Criteriile de evaluare profesională a salariatului” din contractul individual de muncă și neintocmirea actelor adiționale la contractele individuale de muncă nu pot fi sancționate conform Codului muncii. Se sancționează doar stipularea de către angajator în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale.

Pentru evaluarea angajaților, cadrul legal îl reprezintă Legea 53/2003 privind Codul muncii, republicată (MO 345/18.05.2011), și Legea 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii (MO 225/31.03.2011).

Drepturile angajatorului se regăsesc în Art. 40 din Legea 53/2003 republicată și vizează stabilirea atribuțiilor ce revin fiecărui salariat, astfel: posibilitatea de a da dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității

lor; exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu; constatarea săvârșirii abaterilor disciplinare și aplicarea sancțiunilor corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern. De asemenea, drepturile angajatorului vizează stabili-



ADRIANA BADIU



rea obiectivelor de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora (art. 40, alin. (1), lit. f) Legea 53/2003 introdus prin Legea 40/2011). Dreptul angajatorului privind stabilirea obiectivelor de performanță individuală și criteriile de evaluare a realizării acestora, introdus în Codul muncii prin Legea 40/2011, au fost tratate eronat ca o obligație a angajatorului, ca urmare a introducerii în elementele contractului individual de muncă în baza Ordinului 1616/2011 al ministrului muncii, familiei și protecției sociale, privind modificarea și completarea modelului cadru al contractului individual de muncă prevăzut în anexa la Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003 (MO 415/14.06.2011), în paragraful F1 „Criteriile de evaluare profesională a salariatului”. Drepturile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat, inclusiv cele privitoare la obiectivele de performanță și criteriile de evaluare, se stabilesc potrivit legii, prin negociere și sunt înscrise în contractele colective de muncă, contractele individuale de muncă (art. 37).

Regulamentul intern (art. 257, art. 258 Legea 53/2003 republicată) se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz. (art. 257) și cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții, potrivit art. 258 Legea 53/2003 (modificat prin Legea 40/2011): reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității; reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității; drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților; procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților; reguli concrete privind disciplina muncii în unitate; abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile; reguli referitoare la procedura disciplinară; modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice; criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților (art. 258, lit. i).

Angajatorului îi revine obligația de a informa viitorul angajat asupra unor elemente, conform art. 17 Legea 53/2003 republicată. Astfel, contractul individual de muncă trebuie să conțină următoarele elemente de informare: identitatea părților; locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri; sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului; funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului; criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului, aplicabile la nivelul angajatorului. Conform art. 17, alin. (2), lit. (d1)

Legea 53/2003, introdus prin Legea 40/2011, informarea trebuie să cuprindă și riscurile specifice postului; data de la care contractul urmează să-și producă efectele; în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora; durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul; condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia; salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul; durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână; indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului; durata perioadei de probă.

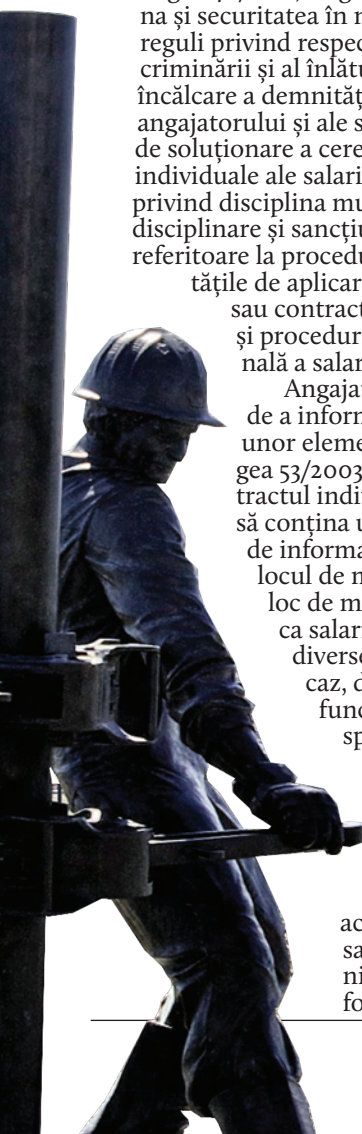
Orice modificare a unuia dintre elementele de informare în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege (art. 17, alin. (4)). În cazul în care angajatorul decide exercitarea dreptului său de a stabili obiective de performanță și criterii de evaluare, trebuie să informeze angajatul înainte de angajare și prin semnarea unui contract individual de muncă, completat la paragraful F1 din contractul individual de muncă anexat. Pentru angajatul în exercițiu, ar trebui să încheie un act adițional, în termen de 20 de zile de la data la care decide utilizarea obiectivelor individuale de performanță și a criteriilor de evaluare.

Momentul în care viitorul angajat este informat cu privire la clauzele esențiale din contract (art. 17 Legea 53/2003 republicată) este anterior contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate (art. 17, alin. (4)).

Verificările anterioare angajării (art. 29 Legea 53/2003 republicată) se referă la încheierea contractului individual de muncă după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea (art. 29, alin. (1)). Modalitățile în care se realizează verificarea sunt stabilite, potrivit art. 29, alin. (2), în: contractul colectiv de muncă; statutul de personal, profesional sau disciplinar; regulamentul intern. Informațiile cerute de angajator cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv și aptitudinile profesionale (art. 29, alin. (3)). Mențiunea care se impune este că obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz. În momentul încheierii contractului, părțile pot fi asistate de către terți.

Se pot cere informații cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării de la foștii săi angajatori (art. 29, alin. (4) Legea 53/2003, introdus prin Legea 40/2011).

Referitor la perioada de probă (art. 31, art. 32, art. 33 Legea 53/2003 republicată), pentru ve-



rificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, se poate stabili o asemenea perioadă, de (art.31, alin. (1)) cel mult 90 de zile calendaristice, pentru funcțiile de execuție; cel mult 120 de zile calendaristice, pentru funcțiile de conducere; maximum 30 de zile, pentru încadrarea persoanelor cu handicap. În timpul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia (art.31, alin. (2)).

Nu poate exista decât o perioadă de probă pentru fiecare angajat (art. 32, alin. (1)). Excepție face cazul în care angajatul urmează să-și schimbe funcția în cadrul aceleiași angajator sau urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase (art. 32, alin. (2)). Perioada de probă constituie vechime în muncă (art. 32, alin. (4)). Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane, pentru același post, este de maximum 12 luni (art. 33). Conform Ordinului 1616/2011 al ministrului muncii, familiei și protecției sociale privind modificarea și completarea modelului cadru al contractului individual de muncă, prevăzut în anexa la Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003 (MO 415/14.06.2011), se introduce în formatul contractului individual de muncă anexat în paragraful L, lit. a) "Perioada de proba".

Drepturile salariatului (art. 38, art. 39 alin. (1) Legea 53/2003 republicată) se referă la: dreptul la salarizare pentru munca depusă, și anume, dreptul la repaus zilnic și săptămânal, dreptul la concediu de odihnă anual, dreptul la egalitate de șanse și de tratament, dreptul la demnitate în muncă, dreptul la securitate și sănătate în muncă, dreptul la acces la formarea profesională, dreptul la informare și consultare, dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă, dreptul la protecție în caz de concediere; dreptul la negociere colectivă și individuală; dreptul de a participa la acțiuni colective; dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat; alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile (art. 39, alin. (1) Legea 53/2003 introdus prin Legea 40/2011).

O mențiune necesară vizează faptul că salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate (art. 38).

Obligațiile salariatului în ceea ce privește evaluarea (art. 39, alin.(2), lit. g) Legea 53/2003 republicată) sunt cele înscrise în contractele colective de muncă aplicabile.

Abateră disciplinară (art. 263 Legea 53/2003 republicată) este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat: (art.263, alin. (2)) normele legale, respectiv regulamentul intern, contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă; ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici. Angajatorul are dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplina-

ră (art.263, alin.(1)).

Sancțiunile pentru abateri disciplinare (art. 264 Legea 53/2003 republicată) sunt avertismentul scris; retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile; reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni, cu 5-10%; reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni, cu 5-10%; desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Concedierea pentru motive care țin de persoana angajatului (art. 61 Legea 53/2003 republicată) se aplică în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la (art. 61, lit. a)) regulile de disciplină a muncii, regulile stabilite prin contractul individual de muncă, regulile stabilite prin contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat. (art. 61, lit. d)).

Concedierile colective (art. 69 Legea 53/2003 republicată) presupun obligația angajatorului să furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice sindicatului sau reprezentanților salariaților, în scris (art. 69 alin. (2)), astfel: numărul total și categoriile de salariați; motivele care determină concedierea preconizată; numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere; criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere; măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor; măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil; data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile; termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați. În funcție de evaluarea realizării obiectivelor de performanță se stabilesc criteriile pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere, conform art. 69 alin. (21) Legea 53/2003 introdus prin Legea 40/2011.

În concluzie, obiectivele de performanță individuală și criteriile de evaluare a realizării acestora sunt elemente definitorii în cazul reorganizărilor de firme, reorganizări ce necesită concedieri colective.

Răspunderea contravențională a angajatorului (art. 276 Legea 53/2003 republicată) intră în discuție în cazul stipulării de către angajator, în contractul individual de muncă, a unor clauze contrare dispozițiilor legii. Aceasta se sancționează cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei (art. 276, alin. (1), lit. d) Legea 53/2003 introdus prin Legea 40/2011). Am menționat acest lucru pentru a răspunde la întrebările dumneavoastră privind sancțiunea pe care o poate suporta angajatorul în cazul în care nu încheie acte adiționale la contractele individuale de muncă cu privire la obiectivele de performanță individuală și criteriile de evaluare a acestora și nu completează paragraful Fi, din modelul contractului individual de muncă. ■