

1. Romania are o reglementare unica pe planeta

“Despre ce este vorba? Cand o salariată notifica starea de graviditate, postul nu va putea fi desfiintat si salariată nu va putea fi concediata! Este o reglementare cu un efect pervers, acest efect fiind ca angajatorii vor ezita sa angajeze femei.”

2. Ore suplimentare sunt numai cele pe care le solicita angajatorul

“Daca salariatul ramane la munca peste program, el trebuie sa poata proba ca i s-a cerut acest lucru. Proba nu se va face neaparat printr-o hartie oficiala, Curtea de Apel a acceptat si proba cu martori, mai ales cand a fost vorba de munca nenormata.”

3. Clauza de neconcurenta nu prea are rost

“Daca sunt angajator, sa nu cred cumva ca sunt protejat de clauza de neconcurenta! Majoritatea dintre noi inseram cu inima impacata clauza de neconcurenta in contractele de munca, gandindu-ne ca ne va proteja in viitor. Din pacate, solutiile din instanta au fost, fara exceptie, in sensul nulitatii clauzelor de neconcurenta. S-a constatat ca aceasta clauza nu produce efecte juridice.”

4. Pot proteja informatiile confidentiale din firma?

“In primul rand, despagubiri pentru divulgare – de-astea putem sa uitam, pentru ca trebuie sa probam prejudiciul in fata instantei, lucru aproape imposibil de facut. Singurul lucru la care putem spera este sanctionarea disciplinara a salariatilor care au divulgat informatii confidentiale, lucru pe care il putem face foarte usor prin [regulamentul intern](#).”

5. Inetarea raporturilor cu un angajat aflat in perioada de proba

“Instancele au spus-o clar: incetarea contractului de munca in aceasta situatie nu trebuie motivata. Nu am preaviz, nu trebuie sa furnizez un motiv si nu este o [concediere](#). Este o incetare a contractului de munca prin simpla notificare.”

6. Tipuri noi de [contracte](#) de munca

“Exista niste raporturi contractuale noi, numite si “contracte de nisa”, corespunzatoare intereselor particulare ale angajatului si salariatului. Si nu le-as mentiona daca n-ar fi intalnite, daca n-ar fi utilizate pe continent si daca nu ar exista recomandarea Comisiei Europene in sensul flexibilizarii raporturilor de munca contractuale in toate tarile membre. Cu siguranta, si Romania, mai devreme sau mai tarziu, va deschide portile catre variantele acestea flexibile de raporturi contractuale.”