

31 octombrie 2022

Buletin Legislativ



Dreptul muncii

Sumar:

1. **Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ**

Modificări de interes pentru angajatori în materia legislației muncii

La data de 19 octombrie 2022, a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 1013, *Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ* (în continuare „**Legea nr. 283/2022**”), care aduce o serie de modificări și adăugiri inclusiv Codului muncii, vizând elemente diverse, de la conținutul minim al contractelor de muncă, până la dreptul salariaților la concedii suplimentare specifice. Legea nr. 283/2022 a intrat în vigoare începând cu data de 22 octombrie 2022.

Principalele modificări de care angajatorii trebuie să țină cont pe viitor în relația cu salariații sunt prezentate în cele ce urmează:

1. Raporturile individuale de muncă și elementele contractului individual de muncă

Se modifică și adaugă elemente cu privire la care persoana selectată în vederea angajării sau salariatul trebuie să fie informat sau care trebuie să se regăsească în contractul individual de muncă, astfel:

- în cazul salariatului care își desfășoară activitatea în locuri de muncă diferite, trebuie comunicat dacă deplasarea între aceste locuri de muncă este **asigurată** sau **decontată** de către angajator, după caz;
- salariul de bază și elementele constitutive ale veniturilor salariale trebuie **evidențiate separat**, iar informarea, respectiv contractul, trebuie să cuprindă inclusiv **metoda de plată a salariului**;
- durata normală a muncii poate fi exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână (i.e., anterior cele două erau cumulative), și se adaugă și **condițiile de efectuare** și de **compensare** sau de

plată a orelor suplimentare, dar și modalitățile de organizare a muncii în schimburi, acolo unde este cazul;

- pe lângă durata perioadei de probă, se adaugă și condițiile în care se desfășoară aceasta;
- dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- asigurare medicală privată, pensie facultativă sau orice alte drepturi care constituie **avantaje în bani** acordate ca urmare a activității profesionale a salariatului, după caz.

Pentru toate modificările de mai sus, urmează să fie emis un nou ordin cuprinzând modelul-cadru al contractului individual de muncă.

Pentru salariatul care urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, se adaugă că salariatul trebuie să fie informat, iar actul adițional relevant trebuie să cuprindă inclusiv țara/țările unde acesta va presta munca.

De asemenea, se stabilește dreptul persoanei selectate în vederea angajării/salariatului de a sesiza instanța și de a solicita despăgubiri pentru prejudiciul suferit dacă angajatorul nu-și îndeplinește obligația de informare cu privire la elementele contractului/raportului de muncă; la elementele cu privire la munca prestată în străinătate; la elementele contractului de muncă cu timp parțial și la regulamentul intern.

Se interzice stabilirea unei noi perioade de probă dacă, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

Totodată, se prevede că programele de muncă ale salariaților care încheie contracte de muncă diferite cu același angajator sau cu angajatori diferiți nu se pot suprapune.

2. Drepturile și obligațiile părților. Interdicții de concediere

Se adaugă dreptul salariatului de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator. În oglindă, se stabilește obligația corelativă a angajatorului de a răspunde motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea unei astfel de solicitări.

De asemenea, se adaugă interdicția concedierii salariaților pe durata:

- efectuării concediului paternal;
- efectuării concediului de îngrijitor (a se vedea mai jos);
- absentării de la locul de muncă pentru situații neprevăzute (a se vedea mai jos).

3. Concediul de îngrijitor și absențele pentru situații neprevăzute

Se reglementează obligația angajatorului de a acorda concediul de îngrijitor salariaților, pentru ca aceștia să ofere îngrijire sau sprijin personal unei rude /persoane din aceeași gospodărie și care are nevoie de îngrijire/sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave (se vor stabili separat prin ordin de ministru).

Prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl, soțul/soția.

Concediul de îngrijitor:

- este de 5 zile lucrătoare/an calendaristic;
- se acordă la solicitarea scrisă a salariatului;
- nu se include în concediul de odihnă anual;
- constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea indemnizației de șomaj și a celei pentru incapacitate temporară de muncă;
- constituie vechime în muncă.

Neacordarea de către angajator a concediului de îngrijitor se sancționează cu amendă contravențională între 4.000 lei și 8.000 de lei. Aceeași sancțiune se aplică și pentru încălcarea prevederilor referitoare la acordarea concediului paternal.

Separat, se reglementează dreptul salariaților de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului sub condiția:

- informării prealabile a angajatorului; și
- cu recuperarea integrală a perioadei de absență, în modalitatea agreată cu angajatorul.

Absentarea în aceste condiții nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare/an calendaristic.

4. Regulamentul intern

Se adaugă printre elementele ce trebuie cuprinse în regulamentul intern și:

- reguli referitoare la **preaviz**;
- informații cu privire la **politica generală de formare a salariaților**, dacă există.

Se stabilește că regulamentul intern trebuie adus la cunoștința salariaților în **prima zi de lucru** și angajatorul trebuie să facă dovada îndeplinirii acestei obligații.

Se prevede că aducerea la cunoștință se poate face:

- pe suport de **hârtie**;
- în format **electronic**, sub condiția ca documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de acesta.

serban.paslaru@tuca.ro

mihai.anghel@tuca.ro

Editori

Dreptul Muncii reprezintă un domeniu în care avocații noștri au dobândit o experiență bogată, de la elaborarea de scheme de management atât pentru entități în curs de privatizare cât și pentru entități private constituite de către corporații internaționale în România, până la pregătirea și negocierea contractelor colective de muncă, contractelor individuale de muncă și a clauzelor specifice (beneficii convenite angajaților, angajamente restrictive, planuri de opțiuni oferite angajaților etc.). Echipa Țuca Zbârcea & Asociații acordă consultanță pe probleme de dreptul muncii sau care pot rezulta în urma fuziunilor, achizițiilor și privatizărilor, care generează concedieri colective, negocieri cu sindicatele, aspecte legate de pensii rezultând din diverse tranzacții, contracte de management al investițiilor etc. Avocații noștri conferențiază frecvent pe teme de drept specifice și sunt autori ai mai multor articole și analize privind legislația muncii, fiind implicați în activitățile comitetelor de lucru ale unor asociații și organizații interne și internaționale precum European Employment Lawyers' Association (EELA), Multilaw, AmCham etc.



Șerban Pâslaru
Partner
+4 021 204 88 97
serban.paslaru@tuca.ro



Mihai Anghel
Partner
+4 0374 136 388
mihai.anghel@tuca.ro

TUCA ZBARCEA ASOCIATII

Șos. Nicolae Titulescu nr. 4-8
America House, Aripa de Vest, et. 8
Sector 1, 011141, București, România
T + 4 021 204 88 90
F + 4 021 204 88 99
E office@tuca.ro
www.tuca.ro

Acest material informativ are numai un caracter orientativ. Scopul său nu este de a oferi consultanță juridică cu caracter definitiv, care se va solicita conform fiecărei probleme legale în parte. Pentru detalii și clarificări privind oricare dintre subiectele tratate în Buletinul Legislativ, vă rugăm să contactați avocații susmenționați.