

Hațegan Attorneys: Contractele individuale de munca ale angajaților trebuie să precizeze explicit toate avantajele și beneficiile acordate pe lângă salariu

Contractele individuale de munca ale angajaților trebuie să precizeze explicit toate avantajele și beneficiile acordate pe lângă salariu, nu și valoarea lor, conform unei noi legi, intrată în vigoare la sfârșitul anului trecut. Angajații sunt astfel protejați de retragerea acestora de către angajator pe durata derulării contractului, precizează casa de avocatură Hațegan Attorneys. Alexandra Burdulea, asociat coordonator pe practica de dreptul muncii în cadrul biroului de avocatură Hațegan Attorneys explică și comentează modificările recente aduse Codului Muncii.

Ce prevede legea pentru angajați?

Legea nr. 283/2022 modifică și completează Codul Muncii la articolul 17 cu obligația angajatorilor de a insera în contractele individuale de munca “suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricărui alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau platite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz”.

Angajații trebuie informați ca bonusurile, al XIII-lea salariu și orice alte sume, indiferent de denumirea sau scopul pentru care sunt acordate pe lângă salariu (cu excepția celor identificate prin legi cu un scop anume, precum diurna, de exemplu) vor trebui pe viitor incluse în toate contractele individuale de munca.

Ce înseamnă această reglementare pentru angajatorii români?

Până la intrarea în vigoare a noii legi angajatorii nu erau obligați să includă în contractul de munca toate avantajele pe care le acorda angajaților pe lângă salariu. Mai mult, le era chiar recomandat adesea să se rezume la politica internă de beneficii, fără să amintească în contracte toate bonusurile, abonamentele platite și alte sume pe care le acorda.

Rățiunea din spatele acestei recomandări către departamentele de HR, cristalizată între timp la nivelul avocaturii din România, era de a permite angajatorilor să preîntâmpine eventuale dificultăți economice care ar putea, într-un moment nedeterminat în viitor, să rezulte în imposibilitatea financiară de a oferi angajaților lor aceleași beneficii. Un exemplu de astfel de schimbare drastică în viața economică a companiilor a fost pandemia de COVID 19, care a obligat angajatorii să fie mai flexibili și să găsească soluții creative pentru a se adapta noilor condiții. Unele dintre beneficiile acordate angajaților în timpul pandemiei au fost ulterior retrase, nefiind necesare după reluarea normală a activității, iar altele erau pe perioada determinată pentru a compensa neajunsurile provocate de pandemie.

Noua reglementare presupune pentru angajatori o serie de obstacole întrucât, deși angajatorul nu este obligat de noile prevederi din Codul muncii să treacă în contract care vor fi valorile exacte ale bonusurilor, cât de cuprinzător va fi abonamentul medical sau cât de mare prima de vacanță, faptul că trebuie să treacă în contract, fie și sumar, toate aceste elemente care până acum se regăseau doar la nivelul politicilor interne este de natură să pună în dificultate angajatorii, cel puțin pe termen scurt.

„Trebuie menționată și reținută dificultatea care constă în faptul că angajatorii, care până acum puteau decide oricând dacă acorda sau nu beneficii, neavându-le trecute în contracte, de acum încolo nu le vor mai putea retrage fără acordul părților. În cadrul biroului Hațegan Attorneys am încercat să ne sprijinim clienții și să găsim împreună cu ei soluții creative care să fie conforme cu interesele ambelor părți ale raporturilor de munca”, a declarat

Alexandra Burdulea, asociat coordonator pe practica de dreptul muncii în cadrul biroului de avocatura Hațegan Attorneys.

Noua lege a fost adoptată în vederea transpunerii în legislația națională a Directivei (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană și a Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului și aduce o serie de modificări Codului Muncii.

Fondată în 2004, firma de avocatura **Hațegan Attorneys** are o echipă specializată în toate ramurile de drept relevante precum fuziuni și achiziții, energie, concurența, imobiliare, dreptul muncii, protecția consumatorului, GDPR etc. Avocații Hațegan Attorneys oferă consultanța juridică în limba germană, engleză, italiană și franceză. Hațegan Attorneys are sediul în Timișoara și este singura firmă de avocatura din România membră GGI Global Alliance.

Cu un leadership extrem de implicat în proiecte sociale, Hațegan Attorneys este singura firmă de avocatura din România care a lansat Fundația Hațegan, o fundație cu proiecte educative, culturale și sociale. Fundația Hațegan organizează de 10 ani Balul Vinez Timișoara, al 31 bal vinez recunoscut de Primăria Viena la nivel internațional.