

LEGAL NEWS

Nr. 8 / 20 octombrie 2022

Noi modificări aduse Codului Muncii

Au fost reglementate interdicția suprapunerii programului de muncă în cazul contractelor cu același angajator sau cu angajatori diferiți, concediul de îngrijitor al unei rude bolnave și absentarea de la locul de muncă în situații neprevăzute, iar modelul - cadru al contractului individual de muncă va fi actualizat.

În *Monitorul Oficial al României* nr. 1013 / 19.10.2022 a fost publicată **Legea 283 / 17.10.2022 pentru modificarea și completarea Legii 53 / 2003 - Codul Muncii**, precum și a **OUG 57 / 2019 privind Codul Administrativ („Legea 283 / 2022”)**, care intră în vigoare în termen de 3 zile de la data publicării, respectiv pe data de **22.10.2022**.

Legea 283 / 2022 vizează, în principal, următoarele:

- a) A fost modificată definiția victimizării, care acum reprezintă orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării;



- b) A fost modificat articolul privind informarea persoanei selectate / salariatului, prealabilă încheierii sau modificării Contractului individual de muncă, astfel, printre altele, angajatorul trebuie să informeze și cu privire la:
- salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
 - dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
 - 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 oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.
- c) S-a reglementat interdicția de a stabili o perioadă de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.
- d) În cazul contractelor individuale de muncă încheiate de același salariat cu angajatori diferiți sau cu același angajator, se reglementează interdicția ca programul de muncă să se suprapună. În plus, se prevede că niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept (n.a. de a lucra în baza mai multor contracte de muncă).
- e) Se reglementează dreptul salariaților 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, iar, corelativ, obligația angajatorului să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea acestei solicitări a salariatului.
- f) Se prevede expres faptul că drepturile dobândite de salariat anterior: (a) concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; sau b) concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurante, până la împlinirea vârstei de 18 ani; sau c) concediului paternal; sau d) concediului pentru formare profesională; sau e) exercitării unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului; sau f) participării la grevă; sau g) concediului de acomodare; sau h) concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave; sau i) absentării 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, se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.
- g) Se reglementează dreptul salariaților în anumite situații de concediere (respectiv salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 - alin. (3), art. 18 - alin. (1), art. 31, 1521, 1522, 1532 și art. 194 - alin. (2)), de a solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de motivele de fapt și de drept, motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.
- h) Se reglementează programul de muncă și modelul de organizare a muncii, acestea fiind definite astfel:
- i. Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.
 - ii. Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.
- i) Posibilitatea de a stabili programe individualizate de muncă se va aplica și salariaților care beneficiază de concediul de îngrijitor, iar aceste programe individualizate pot fi limitate în timp.
- De asemenea, cu privire la posibilitatea de stabili programe individualizate de muncă, se reglementează următoarele drepturi:

Orice refuz al solicitării (n.a. de a stabili un program individualizat) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

În plus, a fost reglementat modul de organizare flexibil a timpului de lucru, fiind definit ca posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

j) S-a reglementat concediul de îngrijitor și dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, astfel:

- i. Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude (n.a. fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul / soția unui salariat.) sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se vor stabili prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății care se va emite în termen de 30 de zile de la data publicării Legii 283 /2022.

Neacordarea concediului de îngrijitor salariaților care îndeplinesc condițiile acordării acestui tip de concediu constituie contravenție, dacă nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât să fie considerate, potrivit legii, infracțiune, și se pedepsește cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.

- ii. Salariatul are dreptul 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, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

Absentarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

k) S-au adus modificări și cu privire la **regulamentul intern**, acesta trebuind să cuprindă și:

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

De asemenea, s-a modificat și termenul la care trebuie adus la cunoștință regulamentul intern, respectiv modalitatea, astfel:

- Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații.
- Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta.

l) Se reglementează raportul juridic de muncă neîntemeiat pe un contract individual de muncă, reglementat prin legi speciale.

m) Urmare a modificărilor enumerate mai sus, se reglementează faptul că în termen de 30 de zile de la data publicării Legii 283/2022 în Monitorul Oficial al României, se stabilește modelul-cadru al contractului individual de muncă, abrogându-se în consecință la data intrării în vigoare a acestui ordin, Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă.

Legal News este o selecție a unor elemente de noutate legislativă, cu scop strict informativ. Nu este considerată consiliere profesională și, drept urmare, Duncea Ștefănescu / DS Tax Advisory Services nu își asumă nici o responsabilitate în acest sens. Pentru întrebări suplimentare în ceea ce privește problemele expuse, vă rugăm nu ezitați să ne contactați.

Legal News contains a selection of the latest major issues occurred in the Romanian legislative framework, is intended only to provide information and, hence, shall not be deemed to provide professional advice or consultancy. Therefore, we assume no responsibility in this respect. Should you require any information related to the foregoing, please do not hesitate to contact us.



Dacă doriți să vă abonați gratuit la newsletter-ele noastre, vă rugăm trimiteți un mesaj la adresa news@duncea-stefanescu.ro, specificând numele, prenumele, funcția Dvs. și denumirea societății.

If you wish to get free subscription to our newsletters, please send a message to news@duncea-stefanescu.ro, mentioning your full name and title, as well as the name of your company.

CONTACT

Elena Ichimescu
Partner
Head of Employment



Maria Anghel
Associate



Str. Gen. Athanasie Enescu, nr. 23
Sector 1, Bucharest, Romania

Tel: +4 031 228 88 50
Fax: +4 031 228 88 51

contact@duncea-stefanescu.ro
www.duncea-stefanescu.ro