

Modificari în domeniul dreptului muncii – 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



Considerații generale

În data de 19 octombrie 2022, a fost publicată în Monitorul Oficial Legea nr. 283/2022, de transpunere 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, care aduce o serie de amendamente și completări de substanță prevederilor Codului Muncii și ale Codului Administrativ în vederea conformării și alinierii cu cerințele legislative adoptate la nivel unional.

Legea nr. 283/2022 a intrat în vigoare în data de 22 octombrie 2022.

Principalele modificări adoptate odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 283/2022 și care impactează aria relațiilor de muncă vizează, după cum urmează:

Amendamente aduse Codului Muncii

Clarificări cu privire la domeniul de aplicare al Codului Muncii

Legea nr. 283/2022 stabilește în mod expres că, în ceea ce privește aria de aplicabilitate a prevederilor Codului Muncii, aceasta vizează inclusiv persoanele angajate (a se înțelege indiferent de naționalitate), care prestează munca legal pentru un angajator cu sediul în România.

Redefinirea noțiunii de „victimizare” și interzicerea aplicării oricărui tratament nefavorabil salariaților, ca urmare a exercitării drepturilor recunoscute de Lege

În conformitate cu noile prevederi legale, victimizarea este redefinită ca fiind 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.

De asemenea, se instituie în mod expres în sarcina angajatorilor interdicția de a aplica orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților acestora, ca urmare a exercitării de către aceștia a drepturilor recunoscute de Lege, Regulamentul Intern, Contractul Colectiv de Munca aplicabil și/sau Contractul Individual de Munca.

În plus, noile prevederi legale recunosc, în mod expres, în favoarea salariatului, reprezentanților salariaților sau membrilor de sindicat dreptul de a beneficia de masuri de protecție împotriva oricarui tratament advers aplicat de către angajator, în cazurile în care înaintează celui din urma o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor conferite de Lege, Regulamentul Intern, Contractul Colectiv de Munca și/sau Contractul Individual de Munca. De asemenea, salariatul care se considera victima unui tratament advers din partea angajatorului are dreptul de a se adresa instanțelor de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

Asigurarea punerii la dispoziția salariaților a unui pachet de informații actualizate și extinse

Noile prevederi legale aduc modificări semnificative referitoare la conținutul minim al Contractului Individual de Munca, precum și cu privire la elementele despre care salariatul trebuie informat anterior angajării, după cum urmează:

☐ Menționarea expresă a posibilității salariatului de a își desfășura activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz

De asemenea, se clarifică faptul că orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare din acestea, însă doar sub condiția respectării cerinței privind nesuprapunerea programului de muncă. În egală măsură, se reglementează în mod expres și interdicția de a aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

☐ Evidențierea separată a salariului de bază față de elementele constitutive ale acestuia (e.g., diferite sporuri, bonusuri) și precizarea metodei de plată

Conform noilor prevederi, salariul de bază ca și componenta fixă a remunerației acordate salariatului urmează să fie prevăzut distinct de elementele constitutive și variabile ale acestuia, care vor fi indicate și detaliate, fiecare în parte, în mod separat.

În ceea ce privește salariul, Legea stabilește, de asemenea, că metoda de plată a acestuia, în numerar sau prin transfer bancar, trebuie evidențiată expres în Contractul Individual de Munca încheiat cu angajatul.

☐ Referirea expresă la condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, la modalitățile de organizare a muncii în schimburi

☐ Menționarea suplimentară perioadei de probă și a condițiilor acesteia, dacă există (spre exemplu, acele condiții care trebuie îndeplinite de salariat pentru promovarea perioadei de probă)

În ceea ce privește perioada de probă, noile prevederi stabilesc, de asemenea, interdicția stabilirii unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou Contract Individual de Munca pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

☐ Menționarea expresă în Contractul Individual de Munca a dreptului și condițiilor privind formarea profesională oferită de angajator

☐ Obligativitatea de a face mențiuni în cuprinsul Contractului Individual de Munca referitoare la suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia

facultativa sau la pensia ocupationala a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricaror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz

□ **În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, se instituie în sarcina angajatorului obligativitatea comunicării către salariat, în timp util și înainte de data plecării, suplimentar perioadei de desfășurare a activității, și a țării respectiv țărilor în care urmează să se desfășoare activitatea**

În măsura în care angajatorul nu își îndeplinește în mod corespunzător obligația de a informa salariatul cu privire la toate elementele obligatorii ale Contractului Individual de Muncă, salariatul este îndreptățit fie să sesizeze Inspectoratul Muncii, fie să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a nedeplinirii de către angajator a obligației de informare.

Elementele de informare privind contractul individual de muncă ce urmează a fi încheiat cu angajatul trebuie să se regăsească și în contractul individual de muncă, exceptând informațiile legate de contractul colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului, procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate și dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator.

Stabilirea unor noi drepturi în beneficiul salariaților respectiv condițiile de acordare/menținere a acestora

Noile prevederi legislative consacră o serie de noi drepturi minime acordate în beneficiul salariaților, respectiv reglementează în mod expres, condițiile de menținere ale acestora, după cum urmează:

□ **Dreptul salariatului de a solicita trecerea pe un post vacant care 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**

Angajatorul are obligația de a răspunde salariatului, motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării, dacă acceptă sau după caz, refuză să dea curs cererii formulate de salariat.

□ **Dreptul salariatului de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boala sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, sub condiția informării prealabile a angajatorului și a recuperării perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului (după un program stabilit de comun acord între angajator și salariat)**

Codul Muncii stabilește o limită de acordare a acestui drept, respectiv nu mai mult de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, cu posibilitatea angajatorului de a decide acordarea acestui beneficiu și pe o perioadă mai extinsă.

□ **Dreptul salariatului de a beneficia de concediu de îngrijitor 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, pe o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului**

Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili o durată mai mare pentru

concediul de îngrijitor.

▣ **Reglementarea expresă în Codul Muncii a dreptului salariatului de a beneficia de concediu paternal plătit și a condițiilor de acordare a acestuia, cu trimitere expresă la prevederile Legii nr. 210/1999**

▣ **Introducerea unei mențiuni exprese privitoare la menținerea drepturilor salariaților care au raportul de munca suspendat**

Noile prevederi stabilesc expres ca, drepturile salariaților al caror contract de munca este suspendat la inițiativa lor (de exemplu, pentru concediu de creștere copil, concediu de acomodare, concediu paternal, concediu de îngrijire a copilului bolnav) și ale salariaților absenți de la locul de munca în cazuri neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boala sau de accident, dobândite de aceștia anterior momentului acordării concediilor respective/absentării de la locul de munca, se vor menține pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

De asemenea, se prevede expres ca, la stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele aferente concediului paternal, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de munca în cazuri neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boala sau de accident, se considera perioade de activitate prestată.

Prevederi referitoare la programul de munca

Codul Muncii definește pentru prima dată noțiunile de „program de munca” și „modelul de organizare a muncii”.

Astfel, în conformitate cu noile prevederi legale, prin „program de munca” se înțelege modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

„**Modelul de organizare a muncii**” este definit în continuare ca reprezentând forma de organizare a timpului de munca și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.

În ceea ce privește stabilirea programelor individualizate de munca, la solicitarea salariatului sau cu acordul celui din urmă, noile prevederi legale stabilesc suplimentar dispozițiilor anterioare ca programele individualizate au o durată limitată în timp și ca în cazurile în care angajatorul refuza o solicitare a salariatului formulată în acest sens, acesta este obligat să își motiveze refuzul, în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

Este definit de asemenea modul de organizare flexibil a timpului de lucru, care prevede posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de munca la distanță, a programelor de munca flexibile, programelor individualizate de munca sau a unor programe de munca cu timp redus de lucru.

Prevederi referitoare la concedierea salariaților

Noile prevederi stabilesc în mod expres în sarcina angajatorilor interdicția de a dispune concedierea salariaților pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de munca în cazuri neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boala sau de accident, care fac indispensabilă prezenta imediată a salariatului.

De asemenea, se instituie în beneficiul salariaților concediați dreptul de a solicita angajatorilor prezentarea în

extenso a motivelor care au stat la baza concedierii (chiar suplimentar față de ceea ce este menționat în decizia de concediere însuși). În acest sens se prevede faptul ca salariații care considera ca au fost concediați pentru exercitarea drepturilor aferente anumitor articole specifice din Codul Muncii pot solicita angajatorului sa prezinte, în scris, suplimentar față de decizia de concediere, motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

▣ Prevederi referitoare la obligativitatea angajaților de a își actualiza Regulamentul Intern și de a obține dovada luării la cunoștința a acestuia de catre salariați

În conformitate cu noile prevederi legale, angajatorii au obligația de a își actualiza Regulamentul Intern, Codul muncii suplimentând conținutul sau cu doua noi capitole, și anume: un capitol destinat regulilor referitoare la preaviz în caz de concediere și un al doilea capitol destinat informatiilor cu privire la politica generala de formare a salariatilor, daca exista.

De asemenea, Codul Muncii stabilește în sarcina angajatorilor obligatia de a aduce la cunostinta fiecarui salariat prevederile Regulamentului Intern, în prima zi de lucru, si de a face dovada îndeplinirii acestei obligatii.

Aducerea la cunostinta salariatilor a prevederilor Regulamentului Intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, ceea ce reprezinta o noutate, cu conditia ca, în acest din urma caz, documentul sa fie accesibil salariatului si sa poata fi stocat si printat de catre acesta. Regulamentul Intern își va produce efectele fata de salariat de la momentul luării la cunostinta.

Aducerea la cunoștința salariaților a noilor condiții aplicabile raportului de munca

Pentru salariatul care are raporturi de munca stabilite anterior datei de intrare în vigoare a prezentei legi, informatiile suplimentare privind conditiile aplicabile raportului de munca se comunica de catre angajator, la cerere, în maximum 30 de zile lucratoare de la data primirii solicitarii scrise a salariatului.

Stabilirea unui regim sancționator privind nerespectarea drepturilor și/sau obligațiilor nou introduse

Conform noilor prevederi, neacordarea concediului de îngrijitor respectiv a concediului parental salariatilor care îndeplinesc conditiile prevazute de lege, se sancționeaza cu amenda de la 4.000 Lei la 8.000 Lei. Cu aceeași amenda se sancționeaza și nerespectarea obligațiilor legale privind acordarea unui tratament egal salariaților.