

Accace | Ce schimbări a adus 2022 pe piața muncii: Mai multe zile libere, taxe suplimentare pentru angajați part time, regulament intern obligatoriu



Potrivit Accace, una dintre principalele companii de consultanță de afaceri și externalizare servicii din Europa Centrală și de Est, cele mai importante modificări legislative din 2022 pentru departamentele de HR ale companiilor au vizat transpunerea unui set de valori sociale și principii deja recunoscute de societatea civilă din Europa. Printre acestea se numără: echilibrul dintre viața profesională și cea personală, transparența și predictibilitatea condițiilor de muncă, consolidarea bugetară și creșterea veniturilor fiscale, diminuarea evaziunii fiscale sau limitarea efectului inflației asupra nivelului de trai prin creșterea salariului minim brut pe țară.

Având în vedere natura modificărilor legislative, companiile au fost impactate în mod direct de efectele acestora. Astfel, spectrul efectelor resimțite de angajatori a cuprins de la aspecte secundare precum refacerea modelului-cadru pentru contractele individuale de muncă, până la cele esențiale precum creșterea salariului minim brut pe țară, suprataxarea contractelor part-time potrivit Ordonanței Guvernului nr. 16/2022 sau zilele libere suplimentare de care pot beneficia salariații (concediul paternal sau cel de îngrijitor). În plus, alături de acestea mai pot fi enumerate: obligativitatea inițierii negocierilor colective la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați sau obligația microîntreprinderilor de a avea regulament intern și de a redacta fișe de post pentru salariați.

Potrivit reprezentanților Accace România, modificările legislative au ca scop îmbunătățirea condițiilor de muncă prin promovarea unor forme mai transparente de lucru, respectiv drepturile minime care se aplică tuturor angajaților din România care au încheiat un contract individual de muncă. De asemenea, acestea vizează și o serie de cerințe minime menite să asigure egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața muncii și tratament la locul de muncă, facilitând concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul angajaților care sunt părinți sau îngrijitori.

„Principalul avantaj pe care aceste modificări legislative îl aduc raporturilor de muncă este predictibilitatea conduitei părților. Astfel, atât angajații, cât și angajatorii vor avea o mai bună reprezentare asupra drepturilor și obligațiilor contractuale. Deși este posibil ca armonizarea normelor modificate cu procedurile și modelele contractuale să implice o serie de cheltuieli în sarcina angajatorilor, acestea sunt secundare, iar beneficiile depășesc, în opinia noastră, costurile. Totodată, în urma acestor modificări și completări legislative, Accace România a acordat suport clienților săi cu privire la redactarea contractelor individuale de muncă, a actelor adiționale, a regulamentului intern și a fișelor de post pentru salariați, dar și consiliere privind aplicabilitatea și interpretarea legislației muncii”, declară **Laura Ștefan**, *Managing Director Accace România*.

Regulamentul intern, oportunitate pentru angajator de a stabili cadrul general de activitate

De exemplu, obligativitatea angajatorului de a avea un regulament intern la nivelul companiei ar trebui privita mai degraba ca o oportunitate pentru angajator, deoarece prin intermediul acestui document poate stabili diferite politici și proceduri, precum reguli privind igiena și securitatea în munca, respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricarei forme de încălcare a demnității.

De asemenea, tot în cadrul acestui document angajatorul poate stabili reguli privind procedura disciplinara sau de soluționare pe cale amiabila a conflictelor individuale de munca, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților, precum procedurile de evaluare profesionala sau drepturile și obligațiile angajatorului și ale angajaților.

Evoluția mediului legislativ în zona de administrare de personal și salarizare în 2023

Anul acesta, unul dintre actele normative care aduc modificari legislative relevante pentru zona de salarizare și administrare personal este Ordonanța de Urgența a Guvernului nr. 164/2022. Cu toate ca ordonanța este deja în vigoare, masurile conținute vor putea fi aplicate pe deplin odata cu modificarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunara pentru creșterea copiilor, conform art. II și III din O.U.G. nr. 164/2022.

Astfel, printre cele mai importante modificari cuprinse în actul normativ menționat anterior se numara: recunoașterea simultana a veniturilor din surse straine, cât și din surse interne, atât timp cât perioadele de activitate și de venit nu se suprapun în aceeași luna. Beneficiarii indemnizațiilor vor putea solicita recalcularea cuantumului indemnizației pe baza hotarârilor judecatorești definitive, a certificatelor, adeverințelor sau a altor documente care corecteaza venitul determinat ca și baza de calcul a indemnizației.

Totodata, persoanele care obțin venituri din activități independente, de exemplu persoane fizice autorizate (PFA), drepturi de autor etc., vor avea acces mai facil la indemnizație, și vor putea fi acordate sau recuperate diferențe retroactive în cazurile în care recalcularea prestațiilor de catre un beneficiar a dus la o creștere sau, dupa caz, o scadere a acestora.

În ceea ce privește concediul de creștere copil, se prelungeste perioada de concediu netransferabil pentru celalalt parinte care nu a solicitat inițial concediul, de la cel puțin o luna la cel puțin doua luni din perioada totala de concediu. De asemenea, angajații care intra în concediu de creștere copil au obligația de a-și anunța angajatorul cu cel puțin 10 zile înainte de finalizarea concediului de maternitate sau, dupa caz, înainte de data estimata de începere a concediului pentru cresterea copilului.

Totodata, parinții care se întorc la munca dupa concediul de creștere copil au dreptul de a reveni pe aceeași funcție, cu aceleași condiții și pot încasa și indemnizația de reinsertie, cu respectarea condițiilor stabilite de lege în acest sens.