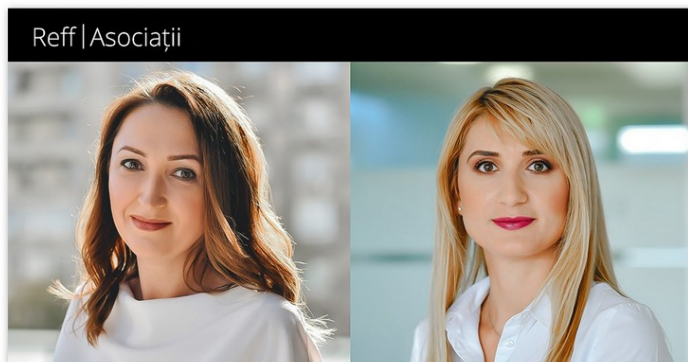


Drepturi suplimentare pentru angajați. Care sunt principalele schimbări?



Codul Muncii și alte acte normative au fost modificate, recent, pentru a transpune în legislația românească prevederile a doua directive unionale care vizează îmbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților, dar și a celor care au alte persoane în îngrijire (Directiva 1158/2019 – *Work-Life Balance*), și asigurarea transparenței și previzibilității condițiilor de muncă (Directiva 1152/2019). Aceste modificări au vizat, cu titlu de exemplu, regulile de acordare a concediului paternal, a celui pentru creșterea copilului, precum și reglementarea concediului de îngrijitor și a dreptului de a absenta de la muncă pentru anumite situații neprevăzute.

1. Directiva Work-Life Balance

Noutați privind anumite tipuri de concedii și zile libere

Durata concediului paternal, de care pot beneficia tații în primele opt săptămâni de la nașterea copilului, a fost prelungită de la cinci la zece zile lucratoare. De asemenea, tații care finalizează un curs de puericultura au dreptul la cinci zile lucratoare de concediu în plus, pentru fiecare copil.

În ce privește concediul pentru creșterea copilului, pentru a încuraja divizarea echitabilă a responsabilităților între părinți, cel puțin două luni (față de o luna, cât era în trecut) din durata totală a concediului pentru creșterea copilului trebuie să fie efectuată de către părintele care nu a solicitat acest drept.

În plus, a fost reglementat și concediul de îngrijitor, cu o durată de cinci zile lucratoare într-un an calendaristic pentru cazurile în care, spre exemplu, o rudă sau o persoană care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul are nevoie de îngrijire ca urmare a unei probleme medicale grave. Concediul de îngrijitor este un concediu neplatit, care, însă, nu suspendă contractul individual de muncă.

Suplimentar, salariații au dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o urgență familială cauzată de boala sau de accident, care impun prezența imediată a salariatului. Absența pe un astfel de temei poate fi de maximum zece zile lucratoare pe durata unui an calendaristic și se recuperează în condițiile agreeate între salariat și angajator. Fiind o absență ce trebuie recuperată, aceasta este plătită de angajator.

Organizarea flexibilă a timpului de lucru

De asemenea, au fost introduse în legislație prevederi privind modul flexibil de organizare a timpului de lucru (inclusiv prin utilizarea formulelor de munca la distanță, program individualizat sau redus).

În cazul în care angajatorii refuza solicitările salariaților de a implementa un mod flexibil de organizare a timpului de lucru, sunt obligați să își motiveze decizia în scris, în termen de cinci zile lucrătoare de la primirea solicitării din partea salariatului.

2. Directiva privind asigurarea transparenței și previzibilității condițiilor de munca

În scopul transpunerii acestei directive, în Codul muncii au fost prevazute drepturi suplimentare în beneficiul angajaților, restricții în plus pentru angajatori și, totodată, elemente noi cu privire la conținutul obligației angajatorului de informare a persoanelor selectate în vederea angajării, respectiv a angajaților existenți.

Protecție suplimentară pentru angajați

Printre cele mai importante modificări aduse prin transpunerea Directivei privind transparența și previzibilitatea condițiilor de munca se numără cele care oferă angajaților protecție împotriva tratamentelor adverse în cazul în care depun o plângere sau o sesizare la autorități cu privire la încălcarea unor drepturi legale (nu doar referitoare la discriminare, ca în trecut) și protecție împotriva unui tratament nefavorabil pentru salariații care au mai multe contracte individuale de munca (cu respectarea unor condiții).

În plus, au apărut modificări în privința perioadei de proba (spre exemplu, este interzisă stabilirea unei noi perioade de proba 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).

Informații noi pe care angajatorul trebuie să le transmită salariaților sau persoanelor selectate în vederea angajării

Angajatorii sunt obligați să informeze salariații cu privire la condițiile perioadei de proba (dacă există), 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 oricărui alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

Totodată, deși măsura este transpusă în legislația națională încă din anul 2020, trebuie menționat faptul că angajatorii care detașează salariați în afara țării, pe teritoriul unui alt stat membru al Uniunii Europene, Confederației Elvețiene sau Spațiului Economic European, au obligații suplimentare de informare a acestora sau a persoanelor selectate în vederea angajării, față de cele care erau deja prevazute în Codul muncii pentru astfel de cazuri. Spre exemplu, angajatorul trebuie să informeze în scris salariatul cu privire la linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă în conformitate cu prevederile Directivei 2014/67/UE (privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii).

Conform unui [raport realizat în noua țări din Europa Centrală](#) care au transpus cele două directive în legislațiile naționale, inclusiv România, noile prevederi determină angajatorii să revizuiască anumite regulamente și politici interne legate de gestionarea forței de muncă.

În concluzie, cele două directive conferă drepturi suplimentare salariaților, cu scopul de a-i ajuta să își echilibreze viața personală cu cea profesională, dar și pentru a le oferi mai multă protecție și stabilitate pe piața muncii. În aceste condiții, [angajatorii trebuie să își adapteze procedurile interne](#) și documentația aferentă astfel încât, pe de o parte, să se conformeze reglementărilor legale și, pe de altă parte, să

mențina un raport de munca echilibrat, atât în beneficiul salariaților, cât și pentru derularea optima a activității.