

Cele mai importante schimbări operate în legislația muncii, explicate de avocații firmei Bulboaca & Asociații. Echipa gestionează juridic mai multe proiecte interesante în practica de Employment, de la negocieri cu angajații din top management, cu elemente de extraneitate, până la acordarea de beneficii angajaților. În litigiile de muncă, rata de succes este de 100%



Odata cu intrarea în vigoare a Legii nr. 283/2022, Codul Muncii a suferit o serie de modificări cu impact major asupra companiilor. Cele mai importante schimbări au vizat contractele individuale de muncă încheiate ca urmare a adoptării noului model cadru de contract de muncă, angajatorii având obligația de a prelua noul model și de a-l implementa la nivelul lor pentru viitorii salariați. „Mai mult, salariații existenți pot solicita să li se comunice informațiile suplimentare privind condițiile aplicabile relației de muncă, angajatorul având 30 de zile pentru a se conforma. Deși nu este obligatorie încheierea de acte adiționale pentru salariații existenți, mulți angajatori decid punerea în practică prin acte adiționale pentru a exista o uniformizare a contractelor individuale de muncă la nivelul acestora”, arată avocații Bulboaca & Asociații. În plus, departamentele de resurse umane ale firmelor s-au orientat către actualizarea regulamentului intern pentru a fi în conformitate cu noile prevederi, iar pentru a face lucrul acesta au apelat la ajutorul experților din practica de *Employment* a firmei [Bulboaca & Asociații](#).

Una dintre cele mai importante schimbări operate la nivelul *Codului Muncii* prin adoptarea Legii nr. 283/2022 este cea care are în vedere reglementarea unor noi drepturi cum ar fi: dreptul la concediul de îngrijitor și posibilitatea de absență de la locul de muncă în situații neprevăzute, fiecare aplicându-se în condiții specifice stipulate de Codul Muncii. Experții Bulboaca & Asociații au arătat că, prin noul cadru legislativ, s-au introdus anumite prevederi specifice cu privire la concediul paternal, drept care era deja prevăzut de *Legea 210/1999*.

O altă modificare importantă este cea care stabilește un număr important de informații obligatorii a fi furnizate angajaților anterior încadrării pe post. În această categorie intră: posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, cu mențiunea că angajatorul va asigura deplasarea între locurile de muncă, fie direct, fie prin decontarea cheltuielilor; elementele constitutive ale salariului, evidențiate separat și metoda de plată a salariului; condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare și, acolo unde este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi; condițiile perioadei de probă, 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.

[Descopera oportunitățile de recrutare de pe LegiTeam! GRATUIT.](#)

Toate aceste elemente trebuie să se regasească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția informației privind formarea profesională. De asemenea, au fost excluse ca fiind obligatorii să se regăsească în contractul de muncă indicarea contractului colectiv de muncă și procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate.

O modificare importantă este și cea care da posibilitatea angajatului de a sesiza Inspekția Muncii în situația în care angajatorul nu îl informează cu privire la toate elementele prevăzute de *Codul Muncii*, inclusiv cele introduse prin *Legea 283/2022*. Mai mult, legiuitorul a considerat că, pe lângă neîndeplinirea obligației de informare cu privire la elementele contractului de muncă și cu privire la informațiile adiționale aferente prestării muncii în străinătate, persoana selectată în vederea angajării/salariatului are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri și în cazul neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare cu privire la regulamentul intern și cu privire la elementele specifice contractului de muncă cu timp parțial. De asemenea, legiuitorul nu a mai stabilit un termen în care aceasta sesizare poate fi efectuată.

Noua legislație mai prevede stabilirea unor noi reguli cu privire la perioada de probă conform căreia este interzisă impunerea unei noi perioade de probă dacă, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și aceleași atribuții.

De asemenea, s-a impus prin lege indicarea expresă a faptului că salariaților care muncesc la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă nu trebuie să li se suprapună programul de muncă. Mai mult, în acest caz, niciunul dintre angajatori nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

În categoria schimbărilor majore, avocații **Bulboacă & Asociații** amintesc și introducerea dreptului salariatului care are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator, de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile după încheierea perioadei de probă cu obligația corelativă a angajatorului de a-i răspunde salariatului motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării în acest sens din partea acestuia.

Noua legislație mai prevede extinderea situațiilor în care concedierea salariaților nu poate fi dispusă: pe perioada concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței 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, fiecare din aceste cazuri urmând condițiile impuse de *Codul Muncii*.

Totodată, are în vedere introducerea noțiunii de modul de organizare flexibil a timpului de muncă prin care se înțelege 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.

De asemenea, prin schimbarile legislative operate s-a stabilit adaugarea la informațiile care trebuie prevazute în Regulamentul Intern a urmatoarelor informații: regulile cu privire la preaviz și informații cu privire la politica generala de formare a salariaților, daca aceasta exista. În plus, se menționeaza expres ca regulamentul intern trebuie adus obligatoriu la cunoștința angajatului în prima zi de lucru iar angajatorul trebuie sa faca dovada îndeplinirii acestei obligații, aducerea la cunoștința putându-se realiza pe suport hârtie sau în format electronic cu condiția ca regulamentul intern sa fie accesibil salariatului, acesta producându-și efectul față de salariat de la momentul luarii la cunoștința a acestuia.

„Dintre modificarile detaliate mai sus, consideram ca posibilitatea angajatului de a solicita mutarea pe o poziție mai favorabila în condițiile menționate poate crea dificultăți angajatorilor. Mai mult, angajatorii au obligația de analiza aceste cereri și de a oferi un raspuns motivat în scris în 30 de zile. În același timp, în situația acceptarii mai multe cereri de acest fel, angajatorii vor avea de asemenea nevoie de a începe un nou proces de recrutare pentru postul eliberat de angajatul care a solicitat mutarea. Consideram ca și noile tipuri de concedii acordate potrivit noii reglementari, deși adaptate la realitatea vieții de zi cu zi, atrag noi provocari pentru angajatori în special cu privire la menținerea activității acestora în standardele impuse”, explica avocații **Bulboaca & Asociații**.

Opiniile unor profesioniști care ocupa poziții de top în departamentele juridice ale unor companii importante, pe platforma www.in-houselegal.ro. Urmarește teme dezvoltate de avocați sau membri ai comunității *In-houseLegal* și propune subiecte.

Clienții au solicitat ajutor pentru actualizarea documentelor conform noului cadru legal

În acest context, practica de *Employment* din cadrul **Bulboaca & Asociații** a primit cele mai multe cereri din zona actualizării template-ului contractului individual de munca și adaptarea acestuia la relațiile de munca specifice, dar și adaptarea regulamentului intern la noile cerințe.

Astfel, proiectele cheie ale casei de avocatura în aceasta arie de practica au avut în centru adaptarea modelului de contract individual de munca la noile reglementari și, mai exact, includerea tuturor elementelor constitutive ale salariului în cuprinsul contractului individual de munca.

Clienții **Bulboaca & Asociații** își fidelizeaza salariații cu diferite beneficii cum ar fi bonusul anual și pachete de acțiuni, iar până la intrarea în vigoare a noilor prevederi, aceste beneficii erau transpuse în reglementari interne la nivelul companiei, iar în unele cazuri nu erau transpuse unitar. „Așadar, unul din proiectele în care avocații **Bulboaca & Asociații** au participat în prima jumătate a anului a fost asistarea unui client important cu gasirea unei soluții pentru a prevedea în contractul individual de munca modalitatea de implementare și calculare a acestor tipuri de beneficii pentru a fi în linie cu prevederile legale. În același timp, reglementarea trebuie realizata astfel încât sa nu presupuna mai multe modificari ulterioare ale contractului individual de munca prin act adiționale. Partea dificila a asistenței a fost acomodarea includerii acestor elemente în condițiile în care nu exista practica în acest sens”, precizeaza reprezentanții firmei de avocatura.

La acest moment, echipa **Bulboaca & Asociații** este implicata într-o serie de proiecte interesante cu incidența pe dreptul muncii: de la negocierea unor contracte individuale de munca cu angajați din top management cu elemente

de extraneitate și negocierea unor acorduri de încetare a contractelor de management menținând în linie prevederile acordurilor cu legislația aplicabilă și minimizând eventualele riscuri pentru clienții firmei la acordarea de consultanță clienților cu privire la acordarea de beneficii angajaților cum ar fi decontarea dispozitivelor speciale de corecție (ochelari sau lentile de contact).

În plus, de la începutul anului, practica de litigii a înregistrat o creștere organică dat fiind contextul economic. „După cum ne așteptam litigiile de muncă nu fac excepție și urmează trendul ascendent al litigiilor în general. Totuși, creșterea numărului litigiilor din acest sector nu este direct influențată de schimbarea de tempo în desfășurarea muncii sau creșterea numărului de atribuții. În acest context, avocații **Bulboaca & Asociații** sfătuiesc clienții să îmbrățișeze soluționarea diferendelor pe cale amiabilă. Cu toate acestea, nu sunt puține situațiile în care este necesară reprezentarea în instanță, caz în care, în această practică s-a înregistrat o rată de succes de 100%”, arată avocații.

Reprezentanții **Bulboaca & Asociații** sunt de părere că, având în vedere situația la nivel mondial generată de criza economică și de războiul din Ucraina, s-a generat o destabilizare a pieței și multe companii la nivel global s-au confruntat cu probleme economice. Aceste premise pot avea un impact major și pot conduce la decizia de reorganizare business-ului și de a efectua concedieri și/sau transferuri de personal.

„Din cunoștințele noastre, există companii care au decis mutarea operațiunilor în România din alte țări europene în vederea scăderii costurilor. Cu toate acestea, există șanse ca și piața din România să fie afectată de valul de concedieri de la nivel internațional din domeniul IT. La nivelul clienților noștri, nu ne-am confruntat în decursul acestui an cu concedieri colective și/sau transferuri de personal, ci mai mult cu decizii de concediere individuală sau acorduri mutuale de încetare cu privire la contractele de muncă/contractele de management încheiate cu top management”, punctează profesioniștii Bulboaca & Asociații.

Intra pe platforma [Dispute.Resolution.Center](#)

[INTERVIU | Media tarifelor orare pentru firmele românești se situează între 100 și 250 de euro/oră. foarte renumite în domeniu pot ajunge să perceapă și o rată de 1.000 euro/oră](#)

Alinierea la prevederile noi din legislația muncii, una dintre marile provocări ale anului

La secțiunea din *Codul Muncii* care detaliază concedierea pentru motive țin de persoana salariatului, legiuitorul a venit cu o serie de modificări care instituie în beneficiul salariaților concediați și dreptul de a solicita angajatorilor prezentarea în extenso a motivelor care au stat la baza concedierii.

„Așadar, noile reglementări acordă drepturi suplimentare salariaților care au fost concediați pe anumite motive țin de persoana acestora cum ar fi: necorespundere profesională, săvârșirea de abateri disciplinare etc. În continuare, prin aceste modificări, se acordă dreptul salariatului de a solicita, în plus față de motivarea în fapt și în drept inserată deja în decizie de concediere, motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concediere. Această reglementare vizează angajații care consideră că au fost concediați, în condițiile mai sus menționate, pentru exercitarea anumitor drepturi cum ar fi: dreptul de a fi informat cu privire la elementele obligatorii, dreptul la concediu de îngrijitor, dreptul la concediu paternal. În practică, considerăm că, pe de-o parte, aceste modificări sunt benefice pentru angajați – în lumina noilor drepturi acordate de Legea 283/2022, ei sunt protejați de un abuz

din partea angajatorului – iar, pe de alta parte, angajatorii vor trebui sa analizeze mai atent eventualele decizii de concediere și sa acorde o mai mare atenție motivării, acum mai mult ca niciodata ”, comenteaza avocații Bulboaca & Asociații.

Specialiștii anticipeaza ca exista riscul ca angajații sa se prevaleze de acest nou drept de a solicita o motivare detaliata chiar și în cazurile în care nu sunt vizați de cazurile nou reglementate. Prin urmare, rolul avocaților va fi de a ghida angajatorii în a evita existența unei posibile solicitari din partea angajaților în acest sens și, daca totuși va exista o atare solicitare, de a-i asista în a pregăti în scris o motivație suplimentara pentru acești salariați.

Avocații considera ca una dintre marile provocari ale anului în curs va fi alinierea la prevederile noi din legislația muncii, având în vedere și schimbarile din legislația privind dialogul social și modificarile incidente pe Codul Muncii. „Legislatorul a devenit foarte activ pe segmentul de dreptul muncii, în ultimii ani, și încearca sa reglementeze cât mai bine situațiile adesea întâlnite în practica – cum au fost modificarile aduse de Legea 283/2022 cu privire la introducerea concediului de îngrijitor și posibilitatea de absența pentru situații neprevazute determinate de o urgența familiala cauzata de boala sau de accident. De asemenea, reglementarea modului de organizare flexibil a timpului de lucru releva faptul ca, în piața, din ce în ce mai mulți angajați le solicita angajatorilor o varianta de program adaptata la nevoile lor, care trebuia sa fie reglementata într-o anumita maniera în legislație pentru a acorda angajatorilor cadrul legal de a pune în practica un program de lucru individualizat”, au aratat experții **Bulboaca & Asociații**, intervievați de **BizLawyer**.

[Intra pe LadyLawyer.ro și afla mai multe despre activitatea, preocupările și proiectele doamnelor avocat din cele mai importante firme de pe piața locala](#)