

SERVIZI ASSOCIATI Srl

Sediu Social:

Str. Timis, Nr.81A, Giroc, Jud. Timis (Romania)

Office:

Strada Gheorghe Lazar, Nr. 24, et. 11, ap. 62

(Fructus Plaza) Timisoara, Jud. Timis (Romania)



SERVIZI ASSOCIATI S.R.L.

NEWSLETTER Nr.28/2022

MODIFICĂRI LA CODUL MUNCII.

A fost publicată Legea nr.283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, precum și a OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial nr.1013 din 19 octombrie 2022, prin care au fost aduse o serie de modificări și completări Codului muncii prin transpunerea Directivelor UE nr.1152/2019 și 1158/2019, **care intră în vigoare din 22 octombrie 2022.**

Această lege aduce o serie de modificări și completări importante Codului muncii printre care enumerăm:

Este interzisă stabilirea unei noi perioade 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.

Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, **fără suprapunerea programului de muncă**, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare. **Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.** 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.

Angajatorul are obligația acordării 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 (fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția) 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.**

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(art.152^2). **Absentarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență**, în limita numărului de zile prevăzute mai sus.

Este introdusă în Codul muncii și definiția concediului paternal, cu trimitere la Legea nr.210/1999, și obligația angajatorului de **acordare a concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului.**

Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp. **Orice refuz a solicitării trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.**

La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, **concediului paternal**, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, **concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152^2 se consideră perioade de activitate prestată.**

Regulamentul intern trebuie să cuprindă și reguli referitoare la preaviz; informații cu privire la politica generală de formare a salariaților, dacă există.

SERVIZI ASSOCIATI Srl

Sediul Social:

Str. Timis, Nr.81A, Giroc, Jud. Timis (Romania)

Office:

Strada Gheorghe Lazar, Nr. 24, et. 11, ap. 62

(Fructus Plaza) Timisoara, Jud. Timis (Romania)



SERVIZI ASSOCIATI S.R.L.

Iar 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.

Sunt aduse modificări și completări importante și art.17 alin.(3) din Codul muncii, respectiv, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată și cu privire la următoarele elemente:

„p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;

q) 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.”

Iar literele b), k), l), n) de la art.17 alin.(3) din Codul muncii se modifică și vor avea următorul cuprins:
„b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să-și desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;

(...) n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există.”

În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute de prezenta lege, acesta poate sesiza Inspekția Muncii.

Iar în situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare prevăzută la art. 17, art. 18, art. 105 și art. 242, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.

Este interzisă concedierea salariaților pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39 alin. (1), art. 85 și art. 194 alin. (2) și (3).”

Concedierea salariaților nu poate fi dispusă nici pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152² .”

Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 152¹ , art. 152² , art. 153² și art. 194 alin. (2) și (3), pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (3), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

Pentru salariatul care are raporturi de muncă stabilite anterior datei de intrare în vigoare a prezentei legi, informațiile suplimentare privind condițiile aplicabile raportului de muncă se comunică de către angajator, la cerere, în maximum 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării scrise a salariatului. Lipsa unei astfel de solicitări nu exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la art. 35 alin. (1), art. 39 alin. (1), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 alin. (3) și art. 278² din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv cu cele aduse prin prezenta lege.

Sursa: Legea nr.283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, precum și a OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial nr.1013 din 19 octombrie 2022.

Rămânem la dispoziție pentru clarificări suplimentare.

Dumitru Olăeriu – consilier juridic - Servizi Associati srl

Tel: 0722287926.