

# 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.**

NEWSLETTER Nr.29/2022

REVISTA PRESEI OCTOMBRIE 2022.

## Noi tipuri de concedii.

Legea nr.283/2022, care a intrat în vigoare din 22 octombrie, introduce în conținutul Codului muncii **două noi tipuri de concedii pentru salariați.**

Acestea reprezintă o noutate și au fost introduse ca urmare a unor directive europene, care au ca scop concilierea vieții profesionale cu cea de familie.

**Concediul de îngrijitor**, care este diferit de cel medical pentru **îngrijirea pacientului oncologic**, are o durată de **cel mult cinci zile lucrătoare pe an** și va trebui acordat de către angajatori, **la cerere**, salariaților care **îngrijesc ori sprijină o rudă sau o persoană cu probleme grave de sănătate ce stă în aceeași locuință**. Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare de 5 zile. Regulile acordării concediului și problemele medicale grave ale rudelor se vor stabili printr-un ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

**Pentru urgentele familiale**, salariații vor putea cere **10 zile lucrătoare într-un an calendaristic** cu condiția **informării anterioare a angajatorului**. Aceste zile **trebuie recuperate ulterior de salariat**, modalitatea de recuperare urmând să se facă de **comun acord cu angajatorul**.

**Drepturile dobândite de salariat înainte de intrarea în concediul de creștere a copilului, de îngrijire a copilului bolnav, de acomodare pentru adopția copilului, paternal, de formare profesională și de îngrijitor vor trebui menținute pe toată durata concediilor respective**. Aceeași regulă se aplică și atunci când salariatul absentează pentru urgente familiale.

Concediul de îngrijitor, concediul paternal și absența de la locul de muncă pentru urgentele familiale sunt considerate, începând din 22 octombrie, perioade de activitate prestată care nu afectează numărul zilelor de concediu de odihnă.

Anterior acestei modificări, Codul muncii stipula ca fiind activitate prestată pentru stabilirea duratei concediului de odihnă anual, pe lângă munca prestată efectiv, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cea aferentă concediului de maternitate, concediul de risc maternal și concediul pentru îngrijirea copilului bolnav.

Actul normativ extinde situațiile în care **angajatorul nu poate dispune concedierea salariatului**. Astfel că **pe durata efectuării concediului paternal, a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă salariatul nu poate fi disponibilizat.**

Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea acestor drepturi pot solicita angajatorului să prezinte, **în scris**, motivele care au stat la baza deciziei privind concedierea.

<https://www.inspectiamuncii.ro/web/itm-salaj> - 21 octombrie 2022.

## 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.**

### **Guvernul introduce reguli clare privind schimbarea locului de muncă a cetățenilor străini care intră pe piața muncii din România, pentru a proteja activitatea angajatorilor.**

Guvernul a răspuns solicitărilor primite din partea mediului de afaceri privind **accesul cetățenilor străini pe piața forței de muncă din România** și în ședința de astăzi a completat legislația specifică pentru a stabili **condițiile în care lucrătorii străini pot ocupa, pe perioada de valabilitate a permisului unic ori a Cărții albastre a UE, un nou loc de muncă, la un alt angajator decât cel care a obținut avizul de angajare.**

Modificările aduse *OG nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România* au fost luate pentru stoparea practicilor incorecte, care perturbau activitatea companiilor și care prejudiciau material angajatorul inițial, cel care suportă, de principiu, toate cheltuielile necesare aducerii cetățeanului străin pe piața muncii din România.

În acest context, Executivul a introdus noi reguli. Astfel, **un lucrător străin care are un contract individual de muncă (CIM) înregistrat de mai puțin de un an, va putea ocupa un nou loc de muncă la un alt angajator doar în baza acordului scris exprimat de angajatorul inițial.**

Actul normativ mai prevede că, **în cazul în care lucrătorul străin schimbă locul de muncă, dar rămâne la același angajator care a obținut avizul de angajare inițial**, noul aviz se eliberează angajatorului fără îndeplinirea tuturor condițiilor generale și, după caz, fără îndeplinirea tuturor condițiilor speciale pentru eliberarea unui astfel de document în cazul lucrătorilor permanenți sau stagiați.

În același timp, **un nou aviz de angajare se eliberează unui alt angajator, pe perioada de valabilitate a permisului unic ori a Cărții albastre a UE, numai cu îndeplinirea tuturor condițiilor generale sau speciale, după caz.**

**Aceste prevederi nu se aplică și în cazul în care încetarea CIM a intervenit din inițiativa angajatorului anterior, prin acordul părților ori prin demisia cetățeanului străin, dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin CIM, conform Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.**

[www.mmuncii.ro](http://www.mmuncii.ro) – 28 octombrie 2022.

Rămânem la dispoziție pentru clarificări suplimentare.

Dumitru Olăeriu – consilier juridic - Servizi Associati srl

Tel: 0722287926.