

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.3/2023

REVISTA PRESEI IANUARIE 2023.

Salariul de bază pentru angajații cu o vechime mai mare de 2 ani.

În anul 2021 a fost introdusă în Codul muncii o prevedere conform căreia angajatorii au obligația de a majora salariile angajaților stabilite la nivelul minim, **după o perioadă de activitate de cel mult 2 ani**, care începe să curgă de la 1 ianuarie 2022, potrivit OUG nr.142/2021.

„Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată (...) poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 de luni, **de la momentul încheierii** contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Prevederile (...) se aplică și pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, care **are deja încheiat un contract individual de muncă**, perioada de maxim 24 de luni fiind **calculată începând cu data de 1 ianuarie 2022**”

Ca urmare, **abia din 2024 angajatorii vor fi obligați** să majoreze salariile acestor angajați la un nivel superior salariului minim pe economie care va fi în vigoare la 1 ianuarie 2024.

Majorarea se va aplica atât salariaților cu contracte individuale de muncă nou-încheiate, cât și pentru cei cu contracte aflate în derulare. În acest mod, există egalitate de tratament pentru toate contractele individuale de muncă, indiferent de data încheierii acestora.

Precizăm că această majorare face obiectul unui **act adițional**. Astfel, chiar dacă este impusă prin lege, doar majorarea în sine constituie obiectul obligației conform actului normativ, dar **valoarea efectivă a salariului se va stabili prin negociere între părți**. Ca urmare, fiind o modificare a unui element esențial al contractului de muncă, este nevoie de întocmirea unui act adițional semnat de ambele părți.

<https://www.inspectiamuncii.ro/web/itm-salaj/> - 12 ianuarie 2023.

Eliberarea adeverințelor de vechime.

Adeverința de vechime în muncă este un act important în sfera raporturilor de muncă și reprezintă instrumentul de atestare a **vechimei** în muncă, după renunțarea la carnetul de muncă.

O persoană poate avea nevoie de un asemenea document în diverse cazuri: schimbarea locului de muncă, deschiderea drepturilor la pensie, indemnizație de șomaj, participare la concurs, etc.

Conform dispozițiilor H.G. nr.905/2017 privind Registrul general de evidență a salariaților, la încetarea activității salariatului, **angajatorii** au obligația să îi elibereze acestuia o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, precum și un extras din registru.

În situația în care angajatorul se află în procedură de insolvență, faliment sau lichidare, **administratorul sau lichidatorul judiciar** este obligat să elibereze salariaților **adeverințe de vechime**, în termen de cel mult 60 de zile calendaristice, să înceteze contracte individuale de muncă și să transmită încetarea în Revisal, conform prevederilor Legii nr.138/2021 modificată de Legea nr.26/2023, care completează Legea nr.53/2003- Codul muncii.

Concret, **administratorul sau lichidatorul judiciar** preia de la angajatorii care se află fie în insolvență, fie în faliment, fie în lichidare obligația de a elibera salariaților **adeverințe de vechime**, adică documente care să ateste activitatea desfășurată, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate, în termen de

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.

cel mult 60 de zile calendaristice. De asemenea, administratorul sau lichidatorul judiciar trebuie să înceteze și să transmită în registrul general de evidență a salariaților încetarea contractelor individuale de muncă.

„În cazul în care angajatorul se află în procedură de insolvență, faliment sau lichidare conform prevederilor legale în vigoare, administratorul judiciar sau, după caz, lichidatorul judiciar este obligat să elibereze salariaților, în termen de maximum 60 de zile calendaristice, un document care să ateste activitatea desfășurată de aceștia (...), să înceteze și să transmită în registrul general de evidență a salariaților încetarea contractelor individuale de muncă.”

În cazul în care societatea a fost radiată, fostul salariat poate solicita eliberarea unei adeverințe de vechime deținătorului autorizat al arhivei angajatorului.

<https://www.inspectiamuncii.ro/web/itm-salaj/> - 25 ianuarie 2023.

Normele metodologice de aplicare a legii concediului acordat tatilor care participă efectiv la îngrijirea nou-născuților, puse în acord cu Directiva UE .

Guvernul a modificat și completat normele metodologice de aplicare a legii care reglementează **concediul paternal, acordat tatilor la nașterea copiilor**, pentru punerea în acord cu noile prevederi aduse anul acesta legii, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2022.

Documentul stabilește că **tații care participă efectiv la îngrijirea copilului au dreptul la un concediu paternal cu durata de 10 zile lucrătoare**, față de 5 zile lucrătoare în prezent, **indiferent dacă părinții copilului sunt căsătoriți sau nu, ori dacă copilul este adoptat.**

Durata concediului paternal poate fi extinsă la 15 zile lucrătoare, potrivit actului normativ, **pentru fiecare copil nou-născut sau pentru fiecare naștere în cazul sarcinilor multiple, dacă tatăl urmează cursuri de puericultură**, în care sunt prezentate noțiuni teoretice și practice de îngrijire a copilului mic.

Cursurile de puericultură se pot desfășura în perioada de sarcină a mamei sau după nașterea copilului, în cabinetul medicului de familie al tatălui sau în cadrul unităților sanitare sau altor unități de profil care organizează astfel de cursuri. La finalul acestora, medicul de familie eliberează tatălui un **atestat de absolvire**.

De 15 zile lucrătoare de concediu paternal beneficiază și tații care sunt medici sau asistenți medicali, în cazul cărora nu mai este necesară absolvirea cursului de puericultură, ci numai obținerea atestatului.

Pentru acordarea dreptului, **tatăl trebuie să se adreseze angajatorului, în scris, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului sau copiilor, în cazul sarcinilor multiple.**

Actul normativ mai prevede că **în cazul decesului mamei, în timpul nașterii sau în perioada concediului de lăuzie, tatăl beneficiază de o indemnizație egală cu indemnizația de maternitate cuvenită mamei decedate**, al cărei quantum brut lunar este de 85% din media veniturilor brute lunare din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar.

Indemnizația este acordată indiferent dacă tatăl îndeplinește sau nu stagiul de asigurare pentru acordarea unui drept de concediu medical și se suportă din fondul de salarii al angajatorului la care tatăl își desfășoară activitatea. Concediul paternal se acordă numai dacă titularul acestui drept este salariat, indiferent de modul de organizare și de finanțare a angajatorului.

<https://www.mmuncii.ro> - 28 ianuarie 2023.

Rămânem la dispoziție pentru clarificări suplimentare.

Dumitru Olăeriu – consilier juridic - Servizi Associati srl

Tel: 0722287926.