



dreptul muncii - modificări legislative publicate în decembrie 2022

Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 164/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor

a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1173 din 07 Decembrie 2022, în vigoare de la aceeași dată.

Guvernul a adus o serie de modificări legislației privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, care vizează repartizarea echitabilă a responsabilităților de îngrijire a copilului între bărbați și femei, asigurarea unui echilibru între viața profesională și cea privată a acestora și creșterea posibilității ca părintele care nu a solicitat inițial concediu pentru creșterea copilului să își exercite acest drept.

În acest sens, Ordonanța de Urgență nr. 164/2022 transpune integral în legislația națională *Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE*.

Principalele modificări aduse vizează următoarele:

- *Cuantumul indemnizației lunare se majorează cu 50% din indemnizația cuvenită, pentru fiecare copil născut dintr-o sarcină gemelară, de tripleți sau multipleți, începând cu al doilea copil provenit dintr-o astfel de naștere. Majorarea astfel calculată nu poate fi mai mică decât valoarea minimă a indemnizației pentru creșterea copilului;*
- *În situația în care o persoană realizează, în aceeași lună, atât venituri în România, cât și în alte state cărora li se aplică Regulamentul UE nr. 883/2004, fără ca perioadele de activitate să se suprapună, se vor lua în calcul veniturile realizate în ambele țări, cu aplicarea în mod corespunzător a prevederilor art. 12 alin. (2) din același Regulament;*
- *Pe toată perioada până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv de 3 ani, în cazul copilului cu handicap, Ordonanța prevede posibilitatea beneficiarului indemnizației de a solicita recalcularea indemnizației pe baza unei hotărâri judecătorești definitive, adeverințe sau alte acte doveditoare privind rectificarea veniturilor care au stat la baza acordării dreptului. Dacă în urma recalculării rezultă **(a)** un quantum mai mare al indemnizației lunare față de cel stabilit inițial, diferența se acordă pentru întreaga perioadă începând cu data stabilirii dreptului la indemnizația pentru creșterea copilului, iar în cazul în care **(b)** rezultă un quantum mai mic al indemnizației lunare față de cel stabilit inițial, sumele acordate în plus, încasate necuvenit, se vor recupera de la beneficiar;*
- *Dacă ambii părinți îndeplinesc cerințele de acordare a concediului pentru creșterea copilului, acesta se va acorda astfel încât:*
 - *cel puțin 2 luni de concediu pentru creșterea copilului să se efectueze de părintele care nu a solicitat inițial acordarea acestui drept;*
 - *în situația în care părintele prevăzut mai sus nu solicită acordarea concediului pentru creșterea copilului pentru cel puțin 2 luni, deși îndeplinește cerințele prevăzute, celălalt părinte nu poate beneficia de dreptul la concediu pentru creșterea copilului, în locul acestuia;*
- *În vederea solicitării concediului pentru creșterea copilului, salariații au obligația să anunțe angajatorul cu cel puțin 10 zile înainte de finalizarea concediului de maternitate sau, după caz, înainte de data estimată de începere a concediului pentru creșterea copilului, prin depunerea unei cereri în care să indice perioada preconizată a concediului pentru creșterea copilului. Dacă această perioadă nu este precizată, angajatorul va aproba cererea pentru perioada maximă a concediului pentru creșterea copilului;*



- Indemnizația pentru creșterea copilului va putea fi urmărită și executată silit indiferent de natura creanțelor datorate, în limitele prevăzute de cadrul legal în materie.

Ordinul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale nr. 2171/2022 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă a fost publicat în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1180 din 09 Decembrie 2022, în vigoare de la aceeași dată.

Ordinul aprobă modelul-cadru al contractului individual de muncă și abrogă modelul anterior. Principalele modificări aduse sunt următoarele:

- Noul model-cadru conține și o clauză referitoare la riscurile specifice postului, prin care se stabilește că acestea sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă, precum și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional;
- Metoda de plată a salariului trebuie precizată în mod expres, indiferent de felul ei;
- Este prevăzută și concilierea ca modalitate de soluționare a conflictelor referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, spre deosebire de vechiul model-cadru care stabilea că soluționarea acestora este de competența exclusivă a instanței;
- Pentru salariații care nu au un loc de muncă fix, contractul va cuprinde mențiuni privind cuantumul prestațiilor suplimentare (în bani sau în natură) la care este îndreptățit salariatul și modalitatea de asigurare și/sau decontare a transportului de către angajator;
- Angajatorii vor avea dreptul să acorde salariaților beneficii precum asigurare medicală privată, contribuții suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, după caz, care trebuie menționate în contractul individual de muncă;
- Noul model-cadru impune și menționarea în cuprinsul contractului individual de muncă, pe lângă condițiile de efectuare și de compensare a orelor suplimentare, și cuantumul indemnizației acordate pentru efectuarea acestora;
- Se introduce o nouă rubrică privind condițiile în care se realizează formarea profesională, precum și o rubrică prin care se identifică contractul colectiv de muncă aplicabil.

Hotărârea Guvernului nr. 1447/2022 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1186 din 09 Decembrie 2022, în vigoare de la aceeași dată.

Prezenta Hotărâre stabilește că, începând cu data de 1 Ianuarie 2023, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se va stabili în bani, fără a fi incluse sporuri sau alte adaosuri, în cuantumul de 3.000 de lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând suma de 18,145 lei pe oră.

Hotărârea Guvernului nr. 1448/2022 privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2023 a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1186 din 09 Decembrie 2022, în vigoare de la aceeași dată.

Hotărârea stabilește pentru anul 2023 un contingent de 100.000 de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă din România.

Măsura adoptată de Guvern a fost fundamentată pe datele Inspectoratului General pentru Imigrări, conform cărora, până la data de 14 septembrie 2022, din contingentul de 100.000 de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2022, stabilit prin



Hotărârea Guvernului nr. 132/2022, la nivelul Inspectoratului General pentru Imigrări au fost eliberate 64.894 avize de angajare/detașare.

Ordinul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și Ministerului Sănătății nr. 2172/3829/2022 privind acordarea concediului de îngrijitor a fost publicat în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1241 din 22 Decembrie 2022, în vigoare de la aceeași dată.

Ordinul stabilește condițiile necesare a fi îndeplinite pentru acordarea concediului de îngrijitor, definește noțiunea de “probleme medicale grave” și reglementează lista problemelor medicale grave în baza cărora salariatul poate solicita concediul de îngrijitor.

Astfel, problemele medicale grave sunt definite ca fiind acele afecțiuni sau complicații ale acestora care afectează statusul funcțional al unei persoane sau limitează semnificativ posibilitatea efectuării activităților de bază ajungând până la imposibilitatea efectuării acestora, fiind astfel necesar sprijinul altei persoane.

În vederea acordării concediului de îngrijitor, salariatul trebuie să facă o solicitare scrisă către angajator, iar în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la momentul înaintării solicitării, salariatul are obligația depunerii la angajator a documentelor prin care face dovada faptului că persoana căreia i-a oferit îngrijire sau sprijin este rudă sau o persoană care locuiește în aceeași gospodărie cu acesta, precum și a existenței problemei medicale grave care a determinat solicitarea concediului de îngrijitor de către salariat.

Lista problemelor medicale grave pentru acordarea concediului de îngrijitor conține mai multe categorii de afecțiuni, de la cele oncologice, la cele neurologice, digestive, ale sistemului cardiovascular sau de psihiatrie.

Legea nr. 382/2022 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 143/2022 pentru modificarea art. 17 din Ordonanța Guvernului 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 a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1276 din 30 Decembrie 2022, în vigoare de la 02 Ianuarie 2023.

Prezenta lege stabilește dreptul străinilor care au intrat legal pe teritoriul României și cărora le-a expirat permisul unic, de a solicita un nou permis de același fel, în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a legii, dacă încetarea raportului de muncă al străinilor a fost înregistrată cu cel mult 18 luni anterior datei de intrare în vigoare a prezentei legi. De la această prevedere se exceptează străinii pentru care Inspectoratul General pentru Imigrări a emis decizia de returnare până la data intrării în vigoare a legii.

Hotărârea Guvernului nr. 1577/2022 pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 244/2000 a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 6 din 04 Ianuarie 2023, în vigoare de la aceeași dată.

Hotărârea nr. 1577/2022 aduce o serie de modificări Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal, după cum urmează:

- Se stabilește titularul dreptului parental, anume tatăl copilului nou-născut, respectiv al copiilor nou-născuți, în cazul sarcinilor multiple, care participă efectiv la îngrijirea acestuia, indiferent dacă copilul sau copiii, în cazul sarcinilor multiple, este/sunt născut/născuți din căsătorie, din afara căsătoriei sau este adoptat/sunt adoptați de titularul dreptului;
- 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;
- Se stabilește că tații care participă efectiv la îngrijirea copilului au dreptul la un concediu paternal cu durata de 10 zile lucrătoare, indiferent dacă părinții copilului sunt căsătoriți sau nu, ori dacă copilul este adoptat;



- Durata concediului paternal poate fi extinsă la 15 zile lucrătoare 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;
- În prezent, cursurile de puericultură se pot desfășura în perioada de sarcină a mamei sau după nașterea copilului, atât în cabinetul medicului de familie al tatălui, cât și 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;
- Se prelungeste durata permisiei de la 7 la 10 zile lucrătoare pentru titularii dreptului la concediu paternal care îndeplinesc serviciul militar în termen;
- 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.