



dreptul muncii - modificări legislative publicate în mai 2023

Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 42/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 459 din 25 Mai 2023, în vigoare de la aceeași dată.

Ordonanța aduce o serie de modificări Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cele mai relevante fiind după cum urmează:

- Sectoarele de negociere colectivă se vor aproba prin Ordin al Ministrului responsabil cu dialogul social, spre deosebire de vechea reglementare care prevedea că acestea se aprobă prin Hotărâre a Guvernului;
- Se stabilește că, pe perioada în care o persoană este aleasă în organul de conducere și este salarizată de organizația sindicală, la notificarea acesteia, contractul său individual de muncă sau raportul de serviciu se suspendă în conformitate cu dispozițiile Codului Muncii;
- Registrul special al sindicatelor ținut de Judecătoria trebuie să conțină, în plus față de vechea reglementare, și funcția sindicală a membrilor;
- La nivel de sector de negociere colectivă sau grup de unități sunt reprezentative doar organizațiile sindicale care au statut legal de federație sindicală, fiind înlăturată astfel reprezentativitatea organizațiilor sindicale care au statut legal de sindicat;
- Se stabilește instanța competentă pentru constatarea îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate de către organizațiile sindicale, astfel:
 - a) Tribunalul București pentru organizațiile sindicale la nivel național și la nivel de sector de negociere colectivă sau grup de unități;
 - b) Judecătoria în a cărei rază teritorială este sediul organizației, pentru organizațiile sindicale la nivel de unitate.
- Se reglementează că, dovada emisă de Inspectoratul Teritorial de Muncă în urma depunerii copiei dosarului pentru obținerea reprezentativității de către sindicat sau federație, este obligatorie pentru acceptarea de către judecătoria a dosarului de reprezentativitate;
- Raportat la dispoziția conform căreia un patron/angajator poate fi afiliat la mai multe patronate, noua reglementare statuează că în vederea constatării reprezentativității la nivelul unui sector de negociere colectivă, un angajator poate fi reprezentat de un singur patronat, federație patronală sau confederație patronală, după caz;
- Conform noii reglementări, la cererea de dobândire a personalității juridice a organizației patronale se anexează două exemplare semnate pentru conformitate cu originalul pe fiecare pagină (în vechea reglementare era necesară



anexarea originalului și a două copii) și a următoarelor documente, în plus față de cele prevăzute în reglementarea anterioară:

- a) procesul-verbal de constituire a organizației patronale, semnat de membrii fondatori;
 - b) hotărârea de constituire a federației sau confederației patronale;
 - c) hotărârile organizațiilor patronale de a se asocia într-o federație sau confederație, semnate de reprezentanții legali;
 - d) hotărârile judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de către organizațiile patronale care se asociază, precum și ultimele hotărârile judecătorești definitive de modificare a statutului sau componenței organelor de conducere, după caz;
- Dovada emisă de Ministerul responsabil cu dialogul social în urma depunerii copiei dosarului de reprezentativitate de către federația sau confederația patronală, este obligatorie pentru acceptarea de către Tribunalul București a dosarului de reprezentativitate;
 - Se instituie termenul de 15 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere pentru obligația angajatorului de a convoca toate părțile îndreptățite la negociere și de a organiza prima ședință de negociere (în vechea reglementare termenul era de 5 zile calendaristice, iar obligația de organizare a primei ședințe nu era prevăzută);
 - În cazul în care în sectorul de negociere colectivă există sau se înființează întreprinderi mici sau mijlocii, în toate contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă sau național, vor fi introduse cauze specifice aplicabile fiecărei categorii de IMM-uri. În situația în care în contractul colectiv de muncă nu se introduc astfel de clauze, întreprinderile mici și mijlocii nu au obligația aplicării contractului colectiv de muncă respectiv;
 - Se stabilește faptul că nulitatea unei clauze a contractului colectiv de muncă sau a acordului colectiv poate fi cerută de părțile interesate, pe cale de acțiune sau pe cale de excepție, doar pe durata existenței contractului colectiv de muncă;
 - Potrivit noii reglementări, contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă nu au în cuprinsul lor clauze specifice aplicabile fiecărei categorii de întreprinderi mici și mijlocii;
 - Conform noii reglementări, pe durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu al angajatului se suspendă la inițiativa acestuia, spre deosebire de reglementarea anterioară care prevedea suspendarea de drept;

Ordonanța aduce, de asemenea, o serie de modificări Codului Muncii, cele mai relevante fiind după cum urmează:

- Cauzele referitoare la conflictele de muncă vor fi soluționate în primă instanță de către Tribunal. Cererile pot fi adresate tribunalului în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul, reședința sau locul de muncă ori, după caz, sediul; și
- Se stabilește că termenul de apel pentru cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă este de 10 zile de la data comunicării hotărârii și că hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului.



Legea nr. 140/2023 pentru completarea art. 51 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, pentru modificarea și completarea art. 514 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru completarea art. 94 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 461 din 26 Mai 2023, în vigoare de la 29 mai 2023.

Legea stabilește o nouă situație în care contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, anume, atunci când acesta desfășoară pe bază de contract încheiat în condițiile legii o activitate specifică în calitate de asistent maternal, asistent personal al unei persoane cu handicap grav sau asistent personal profesionist.

Ordinul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale nr. 874/1429/2023 privind aprobarea procedurii de aplicare a prevederilor art. IV alin. (1) și (2) din Legea nr. 72/2022 pentru anularea unor obligații fiscale și pentru modificarea unor acte normative a fost publicat în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 395 din 09 Mai 2023, în vigoare de la aceeași dată.

Ordinul aprobă Procedura privind reîncadrarea fiscală a sumelor acordate sub forma indemnizației de delegare, a indemnizației de detașare, inclusiv a indemnizației specifice detașării transnaționale, și a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate, primite de salariați, care poate fi realizată de organele fiscale în temeiul art. 11 alin. (1) din Codul fiscal în urma controalelor realizate de organele competente ale Inspecției Muncii, prin care se constată situațiile de delegare, detașare, detașare transnațională în care se pot afla salariații.

În situația în care, în urma analizelor de risc și a controalelor efectuate de organele fiscale teritoriale ale ANAF, sunt identificate situații de delegare, detașare sau detașare transnațională, precum și de acordare a prestației suplimentare în baza clauzei de mobilitate, în care se află salariații contribuabililor care au făcut obiectul analizei de risc sau controalelor inopinate, pentru confirmarea naturii veniturilor realizate de salariații contribuabililor în cauză, organele fiscale teritoriale ale ANAF solicită inspectoratelor teritoriale de muncă efectuarea de verificări pentru constatarea uneia dintre situațiile de delegare, detașare sau detașare transnațională în care se află salariații contribuabililor respectivi.

Inspectoratele teritoriale de muncă constată în cadrul controalelor realizate situațiile de delegare, detașare, detașare transnațională în care se pot afla salariații sau nerespectarea prevederilor legale incidente pentru aceste situații, încheind procese-verbale de control, confirmând astfel, în baza documentelor prezentate de către angajator, natura veniturilor acordate sub forma indemnizației de delegare, detașare, inclusiv a indemnizației specifice detașării transnaționale, și a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate. Actele de control astfel încheiate sunt transmise organelor fiscale teritoriale ale Agenției Naționale de Administrare Fiscală.

După primirea actelor de control de la inspectoratele teritoriale de muncă, ANAF poate efectua acțiuni de inspecție fiscală în care dispune, după caz, reîncadrarea fiscală a sumelor acordate sub forma indemnizației de delegare, detașare sau a indemnizației specifice detașării transnaționale, și a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate, primite de salariați, ținând cont de constatările efectuate de inspectoratele teritoriale de muncă.

Pentru mai multe detalii în legătura cu acest material, vă rugăm nu ezitați să ne contactați:

VOICU & FILIPESCU SCA

Str. Bilciurești 9A, Etaj 7

Sector 1, București,

Cod poștal 014012

Tel: +40 21 314 02 00

Fax: +40 21 314 02 90

E-mail: office@vf.ro

Website: www.vf.ro

