

Modificări în domeniul dreptului muncii – Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, precum și a Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ

Considerații generale

În data de 19 octombrie 2022, a fost publicată în Monitorul Oficial **Legea nr. 283/2022**, de transpunere în legislația națională a **Directivei (UE) 2019/1152** privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană și a **Directivei (UE) 2019/1158** privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului, care aduce o serie de amendamente și completări de substanță prevederilor Codului Muncii și ale Codului Administrativ în vederea conformării și alinierii cu cerințele legislative adoptate la nivel unional.

Legea nr. 283/2022 a intrat în vigoare în data de 22 octombrie 2022.

Principalele modificări adoptate odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 283/2022 și care impactează aria relațiilor de muncă vizează, după cum urmează:

**Amendamente aduse
Codului Muncii**

▪ **Clarificări cu privire la domeniul de aplicare al Codului Muncii**

Legea nr. 283/2022 stabilește în mod expres că, în ceea ce privește aria de aplicabilitate a prevederilor Codului Muncii, aceasta vizează inclusiv persoanele angajate (a se înțelege indiferent de naționalitate), care prestează muncă legal pentru un angajator cu sediul în România.

▪ **Redefinirea noțiunii de „victimizare” și interzicerea aplicării oricărui tratament nefavorabil salariaților, ca urmare a exercitării drepturilor recunoscute de Lege**

În conformitate cu noile prevederi legale, victimizarea este redefinită ca fiind orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

De asemenea, se instituie în mod expres în sarcina angajatorilor interdicția de a aplica orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților acestora, ca urmare a

exercitării de către aceștia a drepturilor recunoscute de Lege, Regulamentul Intern, Contractul Colectiv de Muncă aplicabil și/sau Contractul Individual de Muncă.

În plus, noile prevederi legale recunosc, în mod expres, în favoarea salariatului, reprezentanților salariaților sau membrilor de sindicat dreptul de a beneficia de măsuri de protecție împotriva oricărui tratament advers aplicat de către angajator, în cazurile în care înaintează celui din urmă o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor conferite de Lege, Regulamentul Intern, Contractul Colectiv de Muncă și/sau Contractul Individual de Muncă. De asemenea, salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului are dreptul de a se adresa instanțelor de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

- **Asigurarea punerii la dispoziția salariaților a unui pachet de informații actualizate și extinse**

Noile prevederi legale aduc modificări semnificative referitoare la conținutul minim al Contractului Individual de Muncă, precum și cu privire la elementele despre care salariatul trebuie informat anterior angajării, după cum urmează:

- **Menționarea expresă a posibilității salariatului de a își desfășura activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz**

De asemenea, se clarifică faptul că orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare din acestea, însă doar sub condiția respectării cerinței privind nesuprapunerea programului de muncă. În egală măsură, se reglementează în mod expres și interdicția de a aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

- **Evidențierea separată a salariului de bază față de elementele constitutive ale acestuia (e.g., diferite sporuri, bonusuri) și precizarea metodei de plată**

Conform noilor prevederi, salariul de bază ca și componenta fixă a remunerației acordate salariatului urmează să fie prevăzut distinct de elementele constitutive și variabile ale acestuia, care vor fi indicate și detaliate, fiecare în parte, în mod separat.

În ceea ce privește salariul, Legea stabilește, de asemenea, că metoda de plată a acestuia, în numerar sau prin transfer bancar, trebuie evidențiată expres în Contractul Individual de Muncă încheiat cu angajatul.

- **Referirea expresă la condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, la modalitățile de organizare a muncii în schimburi**
- **Menționarea suplimentar perioadei de probă și a condițiilor acesteia, dacă există (spre exemplu, acele condiții care trebuie îndeplinite de salariat pentru promovarea perioadei de probă)**

În ceea ce privește perioada de probă, noile prevederi stabilesc, de asemenea, interdicția stabilirii 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.

- **Menționarea expresă în Contractul Individual de Muncă a dreptului și condițiilor privind formarea profesională oferită de angajator**
- **Obligativitatea de a face mențiuni în cuprinsul Contractului Individual de Muncă referitoare la 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**
- **În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, se instituie în sarcina angajatorului obligativitatea comunicării către salariat, în timp util și înainte de data plecării, suplimentar perioadei de desfășurare a activității, și a țării respectiv țărilor în care urmează să se desfășoare activitatea**

În măsura în care angajatorul nu își îndeplinește în mod corespunzător obligația de a informa salariatul cu privire la toate elementele obligatorii ale Contractului Individual de Muncă, salariatul este îndreptățit fie să sesizeze Inspekția Muncii, fie 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.

Elementele de informare privind contractul individual de muncă ce urmează a fi încheiat cu angajatul trebuie să se regăsească și în contractul individual de muncă, exceptând informațiile legate de contractul colectiv de muncă ce reglementează

condițiile de muncă ale salariatului, procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate și dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator.

- **Stabilirea unor noi drepturi în beneficiul salariaților respectiv condițiile de acordare/menținere a acestora**

Noile prevederi legislative consacră o serie de noi drepturi minime acordate în beneficiul salariaților, respectiv reglementează în mod expres, condițiile de menținere ale acestora, după cum urmează:

- **Dreptul salariatului de a solicita trecerea pe un post vacant care asigură condiții de muncă mai favorabile, dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator**

Angajatorul are obligația de a răspunde salariatului, motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării, dacă acceptă sau după caz, refuză să dea curs cererii formulate de salariat.

- **Dreptul salariatului 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, sub condiția informării prealabile a angajatorului și a recuperării perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului (după un program stabilit de comun acord între angajator și salariat)**

Codul Muncii stabilește o limită de acordare a acestui drept, respectiv nu mai mult de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, cu posibilitatea angajatorului de a decide acordarea acestui beneficiu și pe o perioadă mai extinsă.

- **Dreptul salariatului de a beneficia de concediu de îngrijitor în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, pe o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului**

Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili o durată mai mare pentru concediul de îngrijitor.

- **Reglementarea expresă în Codul Muncii a dreptului salariatului de a beneficia de concediu paternal plătit și a condițiilor de acordare a acestuia, cu trimitere expresă la prevederile Legii nr. 210/1999**

➤ **Introducerea unei mențiuni exprese privitoare la menținerea drepturilor salariaților care au raportul de muncă suspendat**

Noile prevederi stabilesc expres că, drepturile salariaților al căror contract de muncă este suspendat la inițiativa lor (de exemplu, pentru concediu de creștere copil, concediu de acomodare, concediu paternal, concediu de îngrijire a copilului bolnav) și ale salariaților absenți de la locul de muncă în cazuri neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, dobândite de aceștia anterior momentului acordării concediilor respective/absentării de la locul de muncă, se vor menține pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

De asemenea, se prevede expres că, la stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele aferente concediului paternal, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în cazuri neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, se consideră perioade de activitate prestată.

▪ **Prevederi referitoare la programul de muncă**

Codul Muncii definește pentru prima dată noțiunile de „**program de muncă**” și „**modelul de organizare a muncii**”.

Astfel, în conformitate cu noile prevederi legale, prin „**program de muncă**” se înțelege modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

„**Modelul de organizare a muncii**” este definit în continuare ca reprezentând forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.

În ceea ce privește stabilirea programelor individualizate de muncă, la solicitarea salariatului sau cu acordul celui din urmă, noile prevederi legale stabilesc suplimentar dispozițiilor anterioare că programele individualizate au o durată limitată în timp și că în cazurile în care angajatorul refuză o solicitarea a salariatului formulată în acest sens, acesta este obligat să își motiveze refuzul, în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

Este definit de asemenea modul de organizare flexibil a timpului de lucru, care prevede posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

▪ **Prevederi referitoare la concedierea salariaților**

Noile prevederi stabilesc în mod expres în sarcina angajatorilor interdicția de a dispune concedierea salariaților pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în cazuri neprevăzute,

determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului.

De asemenea, se instituie în beneficiul salariaților concediați dreptul de a solicita angajatorilor prezentarea *in extenso* a motivelor care au stat la baza concedierii (chiar suplimentar față de ceea ce este menționat în decizia de concediere însăși). **În acest sens se prevede faptul că salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor aferente anumitor articole specifice din Codul Muncii pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de decizia de concediere, motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.**

- **Prevederi referitoare la obligativitatea angajaților de a își actualiza Regulamentul Intern și de a obține dovada luării la cunoștință a acestuia de către salariați**

În conformitate cu noile prevederi legale, angajatorii au obligația de a își actualiza Regulamentul Intern, Codul muncii suplimentând conținutul său cu două noi capitole, și anume: un capitol destinat regulilor referitoare la preaviz în caz de concediere și un al doilea capitol destinat informațiilor cu privire la politica generală de formare a salariaților, dacă există.

De asemenea, Codul Muncii stabilește în sarcina angajatorilor obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile Regulamentului Intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații.

Aducerea la cunoștință salariaților a prevederilor Regulamentului Intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, ceea ce reprezintă o noutate, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta. Regulamentul Intern își va produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință.

- **Aducerea la cunoștința salariaților a noilor condiții aplicabile raportului de muncă**

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.

- **Stabilirea unui regim sancționator privind nerespectarea drepturilor și/sau obligațiilor nou introduse**

Conform noilor prevederi, neacordarea concediului de îngrijitor respectiv a concediului parental salariaților care îndeplinesc condițiile prevăzute de lege, se sancționează cu amendă de la 4.000 Lei la 8.000 Lei. Cu aceeași amendă se sancționează și nerespectarea obligațiilor legale privind acordarea unui tratament egal salariaților.

Limitarea răspunderii: vă rugăm să rețineți că acest material include doar o descriere succintă a faptelor prezentate și nu reprezintă o opinie juridică din partea Voicu & Filipescu.

Pentru mai multe detalii, nu ezitați să contactați avocatul desemnat sau la adresa de email: office@vf.ro.