MODIFICĂRI CODUL MUNCII
Octombrie 2022

În MO 1013/19.10.2022 a fost publicată ***Legea nr. 283/2022*** pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum şi a Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ.

Actul normativ intră în vigoare la data de 22.10.2022.

Prezentarea principalelor modificări aduse de actul normativ:

A. Modificări care vizează principiul nediscriminării şi protecţia salariaţilor

- este completată definiţia victimizării, prin menţionarea faptului că aceasta reprezintă orice tratament advers, venit ca reacţie la o plângere sau **sesizare a organelor competente**, respectiv la o acţiune în justiţie cu privire la **încălcarea drepturilor legale** sau a principiului tratamentului egal şi al nediscriminării
- se precizează de asemenea că orice tratament nefavorabil salariaţilor şi reprezentanţilor salariaţilor aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute de codul muncii este interzis.
- în cazul în care salariaţii, reprezentanţii salariaţilor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau iniţiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor, aceştia beneficiază de protecţie împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului. Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului se poate adresa instanţei de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri şi restabilirea situaţiei anterioare sau anularea situaţiei create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existenţa respectivului tratament.

B. Modificări care vizează obligaţia de informare

1. Informarea cu privire la clauzele esenţiale ale CIM

Informarea trebuie să cuprindă, în plus, şi aspecte privitoare la:

- în cazul în care salariatul urmează să-şi desfăşoare activitatea în locuri de muncă diferite, dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;

- în cazul salariului, este necesară în plus evidenţierea separată a elementelor constitutive ale veniturilor salariale şi precizarea metodei de plată;
- în cazul duratei muncii, trebuie precizate şi condiţiile de efectuare şi de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum şi, dacă este cazul, modalităţile de organizare a muncii în schimburi;
- în cazul perioadei de probă trebuie precizate şi condiţiile acesteia, nu doar durata;
- dreptul şi condiţiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuţiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupaţională a salariatului, în condiţiile legii, precum şi acordarea, din iniţiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activităţii profesionale a acestuia, după caz.

Pentru salariatul care are raporturi de muncă stabilite anterior datei de intrare în vigoare a prezentei legi, informaţiile suplimentare privind condiţiile 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.

Lipsa unei astfel de solicitări nu exclude aplicarea prevederilor minime privind: dreptul de a munci la angajatori diferiţi sau la acelaşi angajator; drepturile stabilite de Codul muncii în favoarea salariatului; obligaţia angajatorului de a răspunde solicitării salariatului de a trece pe un post vacant (lit. E din prezentul material); drepturile legate de formarea profesională prevăzute de Codul muncii şi a prevederilor nou introduse care reglementează raporturile juridice de muncă neîntemeiate pe un CIM, cu modele de organizare a muncii reglementate prin legi speciale.

Elementele din informare trebuie să se regăsească şi în conţinutul CIM, cu excepţia celor referitoare la: *indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului; procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate şi semnături electronice calificate şi dreptul şi condiţiile privind formarea profesională oferită de angajator*.

Inspecţia Muncii urmează să pună la dispoziţia angajaţilor şi a angajatorilor modelul-cadru al contractului individual de muncă, stabilit prin ordin al ministrului muncii şi solidarităţii sociale, prin publicarea pe site-ul instituţiei. Ordinul de ministru va fi adoptat în 30 de zile de la data intrării în vigoare a legii.

2. Informarea salariatului care îşi va desfăşura munca în străinătate

Informarea trebuie să cuprindă, suplimentare celor deja prevăzute de lege, şi precizarea ţării sau a ţărilor unde urmează a fi prestată munca.

3. Consecinţele neinformării

În situaţia în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute de lege, acesta poate sesiza Inspecţia Muncii. În cazul angajatorilor care au stabilite prin lege organe de inspecţie proprii, salariatul se adresează acestora.
De asemenea, în situaţia în care angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţia de informare cu privire la clauzele esenţiale CIM, cu privire la clauzele suplimentare în cazul salariatului

care își desfășoară munca în străinătate, cu privire la clauzele obligatorii în cazul contractului de muncă cu timp parțial și cu privire la Regulamentul Intern, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul 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.

C. Modificări privind perioada de probă

Este interzisă stabilirea 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.*

D. Modificări privind cumulul de funcții

Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, **fără suprapunerea programului de muncă**, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

E. Un nou drept al salariatului și o obligație corelativă a angajatorului

Salariatul are dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă **și** are o vechime *de cel puțin șase luni* la același angajator. Angajatorul este obligat să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului în acest sens.

F. Menținerea anumitor drepturi

Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării *anumitor concedii* (concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani; concediu paternal; concediu pentru formare profesională; concediu de acomodare; concediu de îngrijitor) *ori a absentării de la locul de muncă în situații neprevăzute*, se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

G. Modificări în ceea ce priveşte concedierea

1. Introducerea unor noi interdicţii de concediere:

- este interzisă concedierea salariaţilor pentru exercitarea drepturilor de informare cu privire la clauzele esenţiale ale CIM, informare în cazul salariatului care îşi va desfăşura munca în străinătate, a drepturilor prevăzute în legătură cu perioada de probă, a drepturilor recunoscute salariaţilor în codul Muncii, a dreptului de a-i fi suportate cheltuielile în legătură cu participarea la programe privind formarea profesională organizate de angajator
- este interzisă concedierea pe durata concediului paternal, a concediului de îngrijitor şi pe durata absentării de la locul de muncă în situaţii neprevăzute

2. conţinutul deciziei de concediere

Suplimentar faţă de conţinutul deja cunoscut al deciziei de concediere (motivare în fapt şi în drept, termenul în care poate fi contestată şi la instanţa judecătorească la care se contestă), în cazul în care salariaţii consideră că au fost concediaţi pentru exercitarea anumitor drepturi (de informare cu privire la clauzele esenţiale ale CIM, informare în cazul salariatului care îşi va desfăşura munca în străinătate, drepturi în legătură cu perioada de probă, drepturi în legătură cu concediul de îngrijitor, concediul paternal, absenţele în situaţii neprevăzute, dreptului de a-i fi suportate cheltuielile în legătură cu participarea la programe privind formarea profesională organizate de angajator) pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea. Prevederile nu sunt aplicabile situaţiilor în care prin legi speciale se instituie proceduri prealabile prin care investigarea faptelor revine unei autorităţi sau unui organism competent.

H. Noi definiţii în legătură cu timpul de muncă

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziţia angajatorului şi îşi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare.

Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activităţii, care stabileşte orele şi zilele când începe şi când se încheie prestarea muncii.

Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă şi repartizarea sa în funcţie de un anumit model stabilit de angajator.

I. Modificări privind programul individualizat de muncă

Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toţi salariaţii, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, *care pot avea o durată limitată în timp*.

Orice refuz a solicitării salariatului trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de *5 zile lucrătoare* de la primirea solicitării.

Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă iniţial la sfârşitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul iniţial *anterior încheierii perioadei convenite,* în cazul schimbării circumstanţelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

Prin ***mod de organizare flexibil a timpului de lucru*** se înţelege posibilitatea salariaţilor de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanţă, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

J. Modificări privind concediul anual de odihnă

La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, pe lângă perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, se consideră perioade de activitate prestată şi perioadele aferente concediului paternal, concediului de îngrijitor şi perioada absenţei de la locul de muncă în situaţii neprevăzute.

K. Concediul de îngrijitor

Se introduce un nou tip de concediu, respectiv concediul de îngrijitor.

Angajatorul ***are obligaţia*** acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

Prin rudă se înţelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soţul/soţia unui salariat.

Durata concediului este de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, dar prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili o durată mai mare.

Concediul se acordă la solicitarea scrisă a salariatului.

Neacordarea concediului de îngrijitor salariaţilor care îndeplinesc condiţiile prevăzute de lege constituie contravenţie care se sancţionează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.

Perioada concediului de îngrijitor nu se include în durata concediului de odihnă anual şi constituie vechime în muncă şi în specialitate. De asemenea, salariaţii care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asiguraţi, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuţiei. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizaţie de şomaj şi indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

Problemele medicale grave, precum şi condiţiile pentru acordarea concediului de îngrijitor, se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului sănătăţii (în termen de 30 de zile de la publicarea acestor modificări).

Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediului de îngrijitor se menţin pe toată durata concediului.

La stabilirea duratei concediului de odihnă anual se consideră perioade de activitate prestată şi perioadele aferente concediului de îngrijitor.

Pe perioada acestui concediu nu se poate dispune concedierea salariatului.

L. Absenţa de la locul de muncă în situaţii neprevăzute

Se introduce dreptul salariatului de a absenta de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa sa imediată.

Dreptul este recunoscut ***în condiţiile informării prealabile*** a angajatorului şi cu obligaţia recuperării perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

Absentarea de la locul de muncă în aceste situaţii nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

Angajatorul şi salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenţă.

Pe perioada absenţei nu se poate dispune concedierea salariatului.

La stabilirea duratei concediului de odihnă anual se consideră perioade de activitate prestată şi perioadele aferente absenţei de la locul de muncă în situaţii neprevăzute.

Drepturile dobândite de salariat anterior momentului absentării de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, se menţin pe toată durata perioadei de absenţă.

M. Prevederi referitoare la CCM

Contractele colective de muncă la nivel de sector de activitate şi grup de unităţi sunt publicate pe pagina de internet a Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale, în conformitate cu prevederile Legii dialogului social, nr. 62/2011.

N. Modificări în privinţa Regulamentului Intern

Regulamentul Intern trebuie să cuprindă şi reguli referitoare la **preaviz** şi informaţii cu privire la **politica generală de formare a salariaţilor**, dacă există.

Angajatorul are obligaţia de a aduce la cunoştinţa fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, ***în prima zi de lucru***, şi de a face dovada îndeplinirii acestei obligaţii.

Aducerea la cunoştinţa salariaţilor a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport de hârtie sau în format electronic, cu condiţia ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului şi să poată fi stocat şi printat de către acesta.

Regulamentul intern îşi produce efectele faţă de salariat de la momentul luării la cunoştinţă a acestuia, ca şi până în prezent.

O. Prevederi legate de concediul paternal

Concediul paternal este definit ca fiind concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condiţiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999.

Angajatorul are obligaţia acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispoziţiilor Legii nr. 210/1999. Încălcarea acestei obligaţii constituie contravenţie sancţionată cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.

Acordarea concediului paternal nu este condiţionată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

Pe durata efectuării concediului paternal nu se poate dispune concedierea salariatului.

De asemenea, la stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele aferente concediului paternal se consideră perioade de activitate prestată.