



## Retrospectiva legislativă a lunii octombrie 2022

### ➤ Fișa postului și regulamentul intern în cazul microîntreprinderilor



Parlamentul a respins Ordonanța de Urgență a Guvernului prin care, în luna mai a anului trecut, fusese înlăturată obligația întocmirii fișei postului și a regulamentului intern în cazul microîntreprinderilor.

Prin urmare, fișa postului și regulamentul intern redevin obligatorii și în cazul microîntreprinderilor.

*Legea nr. 275/2022, privind respingerea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii*

### ➤ Informarea cu privire la clauzele esențiale ale contractului individual de muncă



Începând cu data de 22 octombrie 2022, informarea cu privire la clauzele esențiale pe care angajatorul intenționează să le înscrie în contractul individual de muncă sau să le modifice trebuie să cuprindă, în plus, și următoarele elemente:

- în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare 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 evidențierea separată a elementelor constitutive ale veniturilor salariale și precizarea metodei de plată;
- în cazul duratei muncii, trebuie precizate și condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- în cazul perioadei de probă trebuie precizate și condițiile acesteia, nu doar durata;
- dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- 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 salariatului care își va desfășura munca în străinătate, și precizarea țării sau a țărilor unde urmează a fi prestată munca.

Pentru salariatul care are raporturi de muncă stabilite anterior datei de 22 octombrie, 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.

**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**

### ➤ Concediul de îngrijitor



A fost introdus un nou tip de concediu, respectiv concediul de îngrijitor.

Angajatorul **are obligația** acordării concediului de îngrijitor salariatului 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.

Prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția 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 salariaților care îndeplinesc condițiile prevăzute de lege constituie contravenție care se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.**

Perioada concediului de îngrijitor **nu** se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate. De asemenea, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor, urmează să fie stabilite prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

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

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

Pe perioada acestui concediu nu se poate dispune concedierea salariatului.

*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*

➤ **Absența de la locul de muncă în situații neprevăzute**



Se introduce 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 sa imediată.

Dreptul este recunoscut în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu obligația recuperării perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

Absentarea de la locul de muncă în aceste situații nu poate avea o durată mai mare de **bn**.

Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență.

Pe perioada absenței nu se poate dispune concedierea salariatului.

La stabilirea duratei concediului de odihnă anual se consideră perioade de activitate prestată și perioadele aferente absenței de la locul de muncă în situații neprevăzute.

Drepturile dobândite de salariat anterior momentului absentării de la locul de muncă în situații neprevăzute, se mențin pe toată durata perioadei de absență.

*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*

➤ **Noi prevederi vizând regulamentul intern**



Regulamentul Intern trebuie să cuprindă și reguli referitoare la **preaviz** și informații cu privire la **politica generală de formare a salariaților**, dacă există.

Angajatorul are 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 cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport de hârtie sau în format electronic, 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 produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia, ca și până în prezent.

*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*

### ➤ 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**.

*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*

### ➤ Încadrarea în muncă a străinilor



Străinul încadrat în muncă în baza avizului de angajare (cu excepția celui pentru lucrători sezonieri) poate ocupa un nou loc de muncă, la același angajator sau la alt angajator, oricând pe perioada de valabilitate a permisului unic ori a Cărții albastre a UE.

Este necesară însă obținerea unui nou aviz de angajare. **În plus, în situațiile în care străinul încadrat în muncă în baza avizului de angajare dorește ocuparea unui loc de muncă la alt angajator în decurs de un an de la data înregistrării CIM cu vechiul angajator, nu o va putea face fără acordul acestuia din urmă.**

Prin excepție, acordul angajatorului anterior nu este necesar atunci când încetarea contractului individual de muncă a intervenit din inițiativa acestuia sau ca urmare a acordului părților ori prin demisia străinului, dacă angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile asumate prin contractul individual de muncă, în condițiile prevăzute Codul muncii.

Ca un alt element de noutate, se mai prevede că noul aviz de angajare se obține **fără îndeplinirea condițiilor generale** și speciale prevăzute de lege numai în situația în care se eliberează aceluiași angajator. Dacă însă noul aviz de angajare se eliberează unui alt angajator, este necesară îndeplinirea condițiilor legale.

*OUG 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*

**av. Alina Savu  
Partener**