

Retrospectiva legislativă a lunii mai 2023

➢ Codul muncii



Codul muncii a suferit modificări prin două acte normative publicate în luna mai.

Modificările se referă la următoarele aspecte:

- pe durata perioadei în care salariaţii se află în concediul de îngrijitor, au dreptul la *zile libere plătite*, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual şi constituie vechime în muncă şi în specialitate
- negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepţia cazului în care angajatorul are încadraţi mai puţin de 10 salariaţi (faţă de 21 anterior – modificarea pune în acord Codul muncii cu legea dialogului social)
- cauzele referitoare la conflictele individuale de muncă şi conflictele colective de muncă se soluţionează în primă instanţă de către tribunal

(OUG nr. 42/2023, pentru modificarea şi completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social şi a Legii nr. 53/2003 — Codul muncii)

➢ este introdus un nou caz de suspendare a contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului, în situaţia în care acesta desfăşoară, pe bază de contract încheiat în condiţiile legii, o activitate specifică în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.

(Legea nr. 140/2023, pentru completarea art. 51 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, pentru modificarea şi completarea art. 514 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum şi pentru completarea art. 94 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei)

➢ Dialog social



Modificări au intervenit şi în ceea ce priveşte Legea dialogului social, iar dintre aceste amintim:

- sectoarele de negociere colectivă vor fi aprobate prin *ordin al ministrului responsabil cu dialogul social* (nu prin hotărâre a Guvernului, cum era prevăzut până acum); în ceea ce priveşte Hotărârea Guvernului nr. 171/2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă şi a codurilor CAEN aferente acestora, se prevede abrogarea sa la 6 luni de la data intrării în vigoare a modificărilor

- perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizaţia sindicală constituie vechime în muncă, în condiţiile legii; pe durata în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizaţia sindicală, *la notificarea acesteia,* contractul său individual de muncă se suspendă în conformitate cu prevederile art. 50 lit. e) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, începând cu data notificării; pe durata suspendării angajatorii sunt obligaţi să păstreze funcţia şi locul de muncă, iar pe postul respectiv, angajatorul poate angaja, în condiţiile legii, o altă persoană, numai pe durata determinată

- un patron/angajator poate fi afiliat la mai multe patronate, conform obiectelor de activitate înregistrate la registrul comerţului, pentru protejarea intereselor specifice fiecărui obiect de activitate; în scopul constatării reprezentativităţii la nivelul unui sector de negociere colectivă, *un angajator poate fi reprezentat de un singur patronat sau de o singură federaţie patronală, respectiv de o singură confederaţie patronală*

- pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă al angajatului se suspendă la iniţiativa angajatului (anterior era prevăzută suspendare de drept); pe perioada suspendării se menţin doar drepturile de asigurări de sănătate

(OUG nr. 42/2023, pentru modificarea şi completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social şi a Legii nr. 53/2003 — Codul muncii)

➢ Protecţia persoanelor cu handicap



La stabilirea procentului de cel puţin 4% din numărul total de salariaţi, pentru care este obligatorie angajarea persoanelor cu handicap, nu se iau în calcul asistenţii personali ai persoanelor cu handicap grav angajaţi în condiţiile legii.

(OUG nr. 47/2023, pentru modificarea şi completarea Legii nr. 448/2006 privind protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap)

➢ Fraudarea bugetului Uniunii Europene



A fost introdusă o nouă infracţiune în Legea privind prevenirea şi combaterea evaziunii fiscale.

Astfel, constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 7 la 15 ani şi interzicerea exercitării unor drepturi orice acţiune sau inacţiune comisă în cadrul unor scheme frauduloase cu caracter transfrontalier având ca efect diminuarea cu cel puţin 10.000.000 euro, în echivalentul monedei naţionale, a resurselor bugetului Uniunii Europene, prin:

a) utilizarea sau prezentarea de declaraţii sau documente false, incorecte sau incomplete privind TVA;

b) nedivulgarea de informaţii privind TVA, atunci când aceste informaţii trebuie divulgate potrivit legii;

c) prezentarea de declaraţii corecte privind TVA pentru a masca în mod fraudulos neplata sau constituirea unor drepturi necuvenite la rambursări de TVA.

(Legea nr. 125/2023, privind completarea Legii nr. 241/2005 pentru prevenirea şi combaterea evaziunii fiscale)

av. Alina Savu
Partener