

## Referitor: **Modificarea Codului muncii prin Legea nr. 283/2022**

Temei legal: Legea nr. 283/2022 pentru modificarea si completarea Legii nr. 53/2003- Codul muncii, precum si a Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ

Publicata in Monitorul Oficial nr. 1013/19.10.2022

Data intrarii in vigoare: 22.10.2022

In termen de 30 de zile de la publicarea legii in Monitorul Oficial, prin ordin al ministrului muncii si solidaritatii sociale, la initiativa Inspectiei Muncii, se stabileste **modelul-cadru al contractului individual de munca**. Cu aceeasi data, se abroga actualul model al contractului individual de munca, stabilit prin ordinul ministrului muncii nr. 64/2003.

Modelul –cadru al contractului individual de munca se va publica pe site-ul Inspectiei Muncii.

Noul act normativ transpune in legislatia nationala o serie de prevederi ale urmatoarelor directive europene:

- Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European si a Consiliului din 20.06.2019 privind transparenta si previzibilitatea conditiilor de munca in Uniunea Europeana
- Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European si a Consiliului din 20.06.2019 privind echilibrul dintre viata profesionala si cea privata a parintilor si ingrijitorilor

Totodata, introduce o serie de prevederi aplicabile raporturilor juridice de munca neintemeiate pe un contract individual de munca, reglementate prin legi speciale, si dispozitii referitoare la raporturile de serviciu ale functionarilor publici.

Dintre modificarile si completarile aduse prin noul act normativ mentionam:

1. Elementele care fac obiectul informarii prealabile a persoanei selectate pentru angajare/salariatului si care se regasesc si in contractul individual de munca/actul aditional la contractul individual de munca:

### *1.1. modificarea elementelor existente:*

- Locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa-si desfasoare activitatea in locuri de munca diferite, precum si **daca intre acestea este asigurata sau decontat de catre angajator, dupa caz.**
- Salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, **evidentiate separat**, periodicitatea plati salariului la care salariatul are dreptul si **metoda de plata.**
- Durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si/**sau** ore/saptamana, conditiile de efectuare si de compensare sau de plata a orelor suplimentare, precum si, daca este cazul, modalitatile de organizare a muncii in schimburi.
- Durata si **conditiile perioadei de proba, daca exista.**

### *1.2. introducerea de noi elemente:*

- Dreptul si conditiile privind formarea profesionala oferita de angajatori.
- Suportarea de catre angajator a asigurarii medicale private, a contributiilor suplimentare la pensia facultativa sau la pensia ocupationala a salariatului, in conditiile legii, precum si acordarea, din initiativa angajatorului, a oricaror altor drepturi, atunci cand acestea constituie avantaje in bani acordate sau platite de angajator salariatului ca urmare a activitatii profesionale a acestuia, dupa caz.

1.3. Nu trebuie incluse in contractul individual de munca/actul aditional (*ele pot fi insa incluse daca angajatorul doreste, pentru a fi acoperita astfel obligatia de informare*) elementele referitoare la: *indicarea contractului colectiv de munca aplicabil, procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, respectiv dreptul si conditiile privind formarea profesionala oferita de angajator.*

2. In situatia neindeplinirii obligatiei de informare a candidatului sau angajatului cu privire la elementele obligatorii ale contractului de munca (inclusiv cele 3 noi elemente care nu se vor mai regasi in contractele de munca, dar se vor regasi in informarea prealabila), elementele contractului de munca cu timp partial, cuprinsul minim al regulamentului intern, candidatul/salariatul are dreptul sa sesizeze oricand instanta competenta si sa solicite despagubiri. (anterior era prevazut un termen de 30 de zile de la data neindeplinirii acestei obligatii).
3. **Perioada de proba:** este interzisa stabilirea unei noi perioade de proba in cazul in care, in termen 12 luni, intre aceleasi parti se incheie un nou contract individual de munca pentru aceeasi functie si cu aceleasi atributii.
4. **Cumul de functii:** se face precizarea ca orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiti sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, **insa fara suprapunerea programului de munca.**
5. Un nou drept acordat salariatului: de a solicita trecerea pe un post vacant care ii asigura conditii de munca mai favorabile daca si-a incheiat perioada de proba si are o vechime de cel putin sase luni la acelasi angajator. Angajatorului ii revine obligatia de a raspunde motivat, in scris, in termen de 30 de zile de la primirea solicitarii salariatului.
6. **Se introduce interdictia concedierii salariatului** pe durata efectuarii concediului paternal si a concediului de ingrijitor sau pe durata absentarii de la locul de munca in situatii neprevazute determinat de o urgenta.
7. **La stabilirea concediului de odihna anual se considera ca fiind perioade de activitate prestate si urmatoarele perioade (introduse in CM prin acest act normativ):** concediul paternal, concediul de ingrijitor si perioada absentei de la locul de munca in situatii neprevazute, determinate de o situatie de urgenta familiala cauzata de boala sau de accident. (in plus fata de perioadele deja mentionate in Codul muncii: incapacitate temporara de munca, concediul de maternitate, concediului de risc maternal, concediului pentru ingrijirea copilului bolnav).
8. **Nou! Se introduce concediul de ingrijitor** care este concediul acordat salariatilor in vederea oferirii de ingrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieste in aceeasi gospodarie cu salariatul si care are nevoie de ingrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

**Ingrijitor** este salariatul care ofera ingrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieste in aceeasi gospodarie cu salariatul si care are nevoie de ingrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

Prin **ruda se intelege fiul, fiica, mama, tatal sau sotul/sotia unui salariat.**

Angajatorul are obligatia de a acorda acest concediu ce are o **durata de 5 zile lucratoare intr-un an calendaristic**, la solicitarea scrisa a salariatului; prin legi speciale sau prin contractul colectiv de munca aplicabila se poate stabili o durata mai mare.

Neacordarea concediului de ingrijitor de catre angajator constituie contravenție si se sanctioneaza cu **amenda de la 4000 lei la 8000 lei.**

Perioada acestui concediu:

- nu se include in durata concediului de odihna anual si constituie vechime in munca si in specialitate, iar salariatii sunt asigurati, in aceasta perioada, in sistemul asigurarilor sociale de sanatate fara plata contributiei.

- constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de somaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate potrivit legislației.

Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin al ministrului muncii și sănătății, în termen de 30 de zile de la publicarea legii în Monitorul Oficial.

9. **Nou!** Se introduce dreptul salariatului de a absenta de la locul de muncă în **situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boala sau de accident**, care fac indispensabilă prezenta imediată a salariatului.

**Condiții:** *cu informarea prealabilă a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.*

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

Modalitatea de recuperare a perioadei de absență de mai sus se stabilește de comun acord de către angajator și salariat.

10. Se introduce noțiunea de **concediu paternal** – concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile legii speciale, Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificări și completări.

Angajatorul are obligația de a acorda concediul paternal la solicitarea scrisă a salariatului, acordarea nefiind condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

Neacordarea concediului paternal constituie contravenție și se sancționează cu **amenda de la 4000 lei la 8000 lei.**