

INFO

Codul muncii

Newsletter specializat editat de RENTROP & STRATON,
transmis gratuit exclusiv abonaților la lucrarea «Consilier»

iunie 2024 – iulie 2024

1. Salariul minim

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 598/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 529 din 6 iunie 2024, începând cu data de 1 iulie 2024, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se stabilește în bani, fără a include indemnizații, sporuri și alte adaosuri, la **suma de 3.700 lei lunar**, pentru un program normal de lucru în medie de 168,000 ore pe lună, reprezentând 22,024 lei/oră.

Hotărârea Guvernului nr. 900/2023 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 877 din 28 septembrie 2023, cu modificările ulterioare, se abrogă. Menționăm că Hotărârea Guvernului nr. 900/2023 s-a aplicat în intervalul 1 octombrie 2023 – 1 iulie 2024 și a prevăzut un salariu minim de 3.300 lei lunar.

De asemenea, având în vedere majorarea nivelului salariului minim brut pe țară garantat

în plată începând cu veniturile aferente lunii iulie 2024, la nivelul de 3.700 lei, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2024 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, precum și alte măsuri fiscale, publicată în Monitorul Oficial nr. 534 din 7 iunie 2024 prevede majorarea sumei de 200 lei/lună neimpozabilă și care nu se cuprinde în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii, în corelare cu nivelul creșterii salariului minim brut pe țară garantat în plată.

Astfel, începând cu veniturile din salarii și asimilate salariilor aferente lunii iulie 2024, suma de 200 lei/lună reprezentând venituri din salarii și asimilate salariilor pentru care nu se datorează impozit pe venit și care nu se cuprinde în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii, prevăzută la art. LXXIII alin. (1), (4) și (5) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 115/2023, **se majorează la nivelul de 300 lei/lună.**

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

2. Permisul unic pentru străini

Directiva nr 1.233/2024 privind o procedură unică de solicitare a unui permis unic pentru resortisanții țărilor terțe în vederea șederii și ocupării unui loc de muncă pe teritoriul statelor membre și un set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe cu ședere legală pe teritoriul unui stat membru (reformare), Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene a fost adoptată în mai 2024. Dispozițiile privind instituirea unei proceduri unice de solicitare care să conducă la emiterea în cadrul unui act

administrativ unic a unui titlu combinat care să includă atât permisul de ședere, cât și cel de muncă, vor contribui la simplificarea și armonizarea normelor care se aplică în prezent în statele membre.

Pentru a permite prima intrare pe teritoriile lor, statele membre vor elibera un permis unic sau o viză, în cazul în care eliberează permise unice numai după intrarea pe teritoriul lor.

Cea mai mare parte a noii directive are ca termen de transpunere **21 mai 2026.**

3. Munca de noapte

Legea nr. 161/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 507 din 31 mai 2024, a adăugat în cuprinsul art. 128 alin. (2) din Codul muncii dispoziția potrivit căreia nu numai femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte, dar și **persoana singură din familia monoparentală**.

Ca și în cazul femeilor gravide, lăuzelor sau celor care alăptează, nici în cazul acestei categorii de salariați nu este vorba despre o interdicție generală, ci doar de necesitatea acordului lor pentru prestarea muncii de noapte.

4. Calculul termenului de preaviz

Potrivit art. 75 din Codul muncii, lucrătorii concediați pentru motive neimputabile lor beneficiază de un termen de preaviz de 20 de zile. Cu privire la acest text, a existat o îndelungată practică neunitară privitoare la modul de calcul al acestui termen, mai precis dacă se iau în calcul și ziua comunicării termenului de preaviz, precum și ultima zi a termenului.

O parte dintre instanțe considerau aplicabil art. 2.553 din Codul civil, care prevede că atunci „când termenul se stabilește pe zile, nu se iau în calcul prima și ultima zi a termenului”. Aceasta ar presupune că calculul termenului de preaviz se efectuează potrivit sistemului zilelor libere, în sensul că nu se iau în calcul nici prima (dies ad quo) și nici ultima zi a termenului (dies ad quem).

Alte instanțe considerau că textul din Codul civil nu este aplicabil, deoarece în calculul termenului de preaviz sunt avute în vedere „zilele lucrătoare”, or Codul civil operează numai cu „zile calendaristice”. Dacă s-ar aplica dispoziții-

le Codului civil, aceasta ar conduce în concret la o extindere a termenului de preaviz, dincolo de prevederile Codului muncii.

Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat printr-un recurs în interesul legii (adică o decizie obligatorie pentru toate instanțele din țară), că art. 2553 din Codul civil nu este aplicabil. **Termenul de preaviz începe să curgă din ziua următoare comunicării notificării de preaviz și se împlinește în ultima zi a termenului** (Decizia nr. 8 din 20 mai 2024).

Aceasta nu este prima decizie dată în recurs în interesul legii a Înaltei Curți de Casație și Justiție privitoare la termenul de preaviz. Prin Decizia nr. 8/2014, ea se pronunțase în sensul că, atâta timp cât preavizul a fost acordat în realitate, faptul că angajatorul a omis prevederea acestuia în decizia de concediere nu atrage nulitatea concedierii. Dar dacă preavizul nu a fost acordat, sancțiunea este nulitatea concedierii, și nu simpla plată de despăgubiri.

5. Noi contracte și acorduri colective

La data de 13 mai 2024 a fost înregistrat Contractul colectiv de muncă negociat la nivelul sectorului de negociere colectivă „40. Activități bancare”. Contractul colectiv cuprinde o serie de norme, suplimentare celor legale, privind încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă din sectorul bancar.

Spre exemplu, cu privire la concedierea colectivă, noul contract colectiv de muncă prevede că la nivel de unitate vor fi stabilite următoarele aspecte privitoare la concedierile colective:

- a) ordinea de departajare a angajaților vizați de concediere, având în vedere aspecte precum rezultatul evaluării, gradul de îndeplinire a obiectivelor de performanță pentru perioada anterioară, problemele sociale cu care se confruntă angajații vizați, nivelul de pregătire și competență pentru postul respectiv, vechimea în unitate etc.;
- b) condițiile de ocupare a unor posturi libere de la nivelul unității corespunzătoare nivelului de pregătire al angajaților vizați de concediere;

c) situația angajaților care cumulează două sau mai multe funcții, cei care cumulează pensia cu salariul;

d) acordarea de salarii compensatorii în cazul concedierii. Salariile compensatorii în cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana angajatului, vor fi de:

- 1-3 ani vechime: 1 salariu de bază brut lunar;
- 3-5 ani vechime: 2 salarii de bază brute lunare;
- 5-10 ani vechime: 3 salarii de bază brute lunare;
- 10-15 ani vechime: 5 salarii de bază brute lunare;
- peste 15 ani vechime: 6 salarii de bază brute lunare.

Potrivit contractului colectiv de muncă, sunt considerate conduite sau comportamente care constituie forme ale hărțuirii la locul de muncă acele acte/fapte care prezintă un caracter constant/repetitiv și care urmăresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile să conducă la un prejudiciu fizic, psihologic, sexual sau economic asupra unui angajat. În sensul celor de mai sus, menționăm cu titlu exemplificativ: intimidarea prin limbaj sau folosind gesturi, amenințarea de orice fel; împiedicarea salariatului, în mod voit și nejustificat, de a participa la activitățile comune ale unității organizatorice; răspândirea cu rea-credință sau cu scopul de a produce un prejudiciu de orice natură de informații false cu privire la un alt angajat.

Angajații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria angajatului – 3 zile;
- b) nașterea unui copil – 10 zile, respectiv 15 zile dacă tatăl a urmat un curs de puericultură;
- c) decesul soțului (soției), copilului, părinților, socrilor, bunicilor, fraților sau surorilor – 3 zile.

Contractul colectiv de muncă cuprinde și un capitol dedicat telemuncii, prevăzând, în mod notabil, că orice vizită sau sarcină transmisă de către angajator după programul de lucru, cu termen de executare în aceeași zi, este considerat timp suplimentar de muncă și va fi tratat potrivit legii.

Cu privire la salarizare, contractul colectiv încheiat la nivel bancar prevede un salariu minim inițial de 4.100 lei, urmând ca acesta să crească de la 1 mai 2025 la 4.500 lei.

În sfârșit, cu privire la necorespunderea profesională, contractul colectiv prevede că angajatorii, la nivel de unitate, au obligația de a implementa politici/reglementări interne referitoare la procesul de constatare a necorespunderii profesionale, politici/reglementări interne care să aibă în vedere respectarea, cel puțin, a următoarelor principii:

- a) declanșarea unui astfel de proces poate avea loc oricând pe parcursul unui an, pornind fie de la rezultatele unei evaluări periodice, fie de la rezultatele unei evaluări punctuale din partea superiorului ierarhic cu privire la gradul de îndeplinire a obiectivelor și/sau modul de manifestare a competențelor în executarea sarcinilor de serviciu;
- b) în cazul în care există implementat un sistem prin care angajatorul verifică, pentru toți sau o parte dintre angajați, existența cunoștințelor teoretice și practice și/sau a abilităților individuale de bază necesare desfășurării activității, angajatorul poate utiliza rezultatele nesatisfăcătoare ale acestor verificări ca declanșator al unui proces de necorespundere profesională;
- c) angajatul va avea la dispoziție o perioadă de timp rezonabilă pentru îmbunătățirea rezultatelor activității, în baza unui plan de măsuri stabilit de angajator cu consultarea angajatului. Angajatul are dreptul de a solicita să fie asistat de către Sindicat în cadrul acestui proces;
- d) planul de măsuri mai sus menționat poate viza, printre altele, obligația angajatului de a-și îmbunătăți nivelul de cunoștințe teoretice necesare desfășurării în condiții optime a respectivei activități, precum și dreptul angajatorului de a testa gradul/modul de îndeplinire a acestei obligații;
- e) angajatorul, în funcție de rezultatele obținute de angajat în îndeplinirea planului de măsuri, va decide asupra măsurilor de urmat în continuare;

f) stabilirea unui mecanism intern de control suplimentar, în cazul în care angajatul dorește contestarea deciziei de necorespondență profesională.

De asemenea, la 22 mai 2024, a fost semnat Acordul colectiv de muncă privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici din cadrul Ministerului Public, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social. Acesta este primul acord colectiv de muncă

încheiat de Ministerul Public pentru funcționarii publici, prin semnarea sa urmărindu-se, în limitele cadrului normativ în materie, reglementarea drepturilor conferite diferitelor categorii de funcționari publici care activează în cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție (inclusiv în direcțiile specializate – Direcția Națională Anticorupție și Direcția de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism), precum și în cadrul unităților subordonate.

6. Certificate medicale

Potrivit Ordinului nr. 2.447/2024 pentru modificarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 15/2018/1.311/2017, publicat în Monitorul Oficial nr. 415 din 7 mai 2024, medicii de familie au dreptul de a elibera certificate de concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă cu durata de cel mult 7 zile calendaristice, pentru un episod de boală, în cel puțin două etape, din care prima etapă este de maximum 4 zile calendaristice, cu excepția incapacității temporare de muncă a persoanelor asigurate

determinate de bolile infectocontagioase din grupa A și a incapacității temporare de muncă a persoanelor asigurate pentru care a fost instituită măsura izolării, potrivit Legii nr. 136/2020, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Durata cumulată a concediilor medicale acordate de medicul de familie pentru un asigurat pentru incapacitate temporară de muncă nu poate depăși 28 de zile calendaristice în ultimul an, socotite de la prima zi de îmbolnăvire, indiferent de cauza acesteia. În această durată nu se cuprind, potrivit noii reglementări, alături de perioadele deja prevăzute în Norme, nici zilele de concediu medical care se acordă pentru bolile infectocontagioase din grupa A.

7. Personalul de cercetare

Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare reglementează statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare, stabilește drepturile și obligațiile specifice, modalitățile de angajare și promovare și buna conduită în cercetarea științifică, sfera de aplicare incluzând și creația artistică și activitatea sportivă.

Legea urmărește ameliorarea a două probleme majore constatate în cercetarea românească:

- existența unor condiții-cadru neatractive pentru resursele umane din sectorul cercetare-inovare;
- exodul creierelor și poziția internațională slabă.

Noua lege reglementează aspecte privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare prin definirea categoriilor de personal și a modului de evaluare periodică a performanței științifice, detalierea drepturilor și obligațiilor personalului de cercetare și descrierea tipurilor de mobilitate a personalului de cercetare și a condițiilor de participare la acestea. Sunt precizate, de asemenea, norme privind etica în cercetarea științifică, aspectele privind conflictele de interese ale personalului de cercetare, precum și condițiile organizării de concursuri pentru ocuparea posturilor de cercetare.

Salarizarea și stimularea personalului de cercetare constituie de asemenea obiect de reglementare în cuprinsul noii legi.