

INFO

Codul muncii

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

mai 2024 – iunie 2024

1. Tichete de activități casnice

În 2022 a fost adoptată Legea nr. 111 privind reglementarea activității prestatorului casnic, care a urmărit limitarea muncii nedeclarate din acest sector. Legea a introdus un sistem prin care angajatorii acordă tichete de activități casnice salariaților, beneficiind de unele facilități fiscale. Salariații pot utiliza aceste tichete pentru activitățile prestatorilor casnici, din propriile gospodării. Prestatorii de activități casnice preschimbă în final tichetele în bani. Sistemul este mijlocit de Agenția Națională de Ocupare a Forței de muncă, organismul emitent al tichetelor.

Sistemul nu a fost însă folosit până acum. De altfel, abia recent Agenția de Ocupare a Forței de Muncă a operaționalizat platforma de evidență a activităților casnice (tichete.anofm.ro).

Pentru a asigura aplicabilitatea sistemului de tichete de activități casnice, care figurează ca jalon în Planul Național de Redresare și

Reziliență, Guvernul a adoptat Ordonanța de urgență a Guvernului 38/2024 pentru modificarea și completarea Legii nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic. Noua formă a legii include 34 de tipuri de activități necalificate care pot fi prestate în acest sistem și clarifică rolul și responsabilitățile prestatorilor și ale beneficiarilor muncilor casnice. Aceste modificări, la care se adaugă facilitățile fiscale de care beneficiază toți cei trei participanți la sistem (angajator, salariat – în calitate de beneficiar al activităților casnice, și prestator de activități casnice) se speră că va duce la o mai largă accesare a sistemului. Potrivit PNRR, până la sfârșitul anului 2024 ar trebui să fie înregistrate ca prestatori casnici cel puțin 20.000 de persoane provenite din rândul șomerilor.

Mai multe informații puteți găsi în cuprinsul prezentei actualizări: tema B 12.

2. Hărțuirea în muncă

Legea nr. 69/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 285 din 2 aprilie 2024, a ratificat Convenția nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțurii în lumea muncii, adoptată la cea de-a 108-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii.

Convenția a adus cu sine o serie de modificări relevante în ceea ce privește conceptul de hărțuire. Mai întâi, a făcut referire expresă la posibilitatea hărțurii online, care este considerată „la locul de muncă”, chiar dacă se realizează după orele de program. Tot astfel, Convenția menționează că actul de hărțuire nu este neapărat repetat sau sistematic pentru a atrage răspunderea autorului, ci poate fi săvârșit și o singură dată.

Potrivit Convenției, angajatorii au o serie de obligații care, în linii mari, decurgeau deja din legislația românească de protecție împotriva hărțurii. Astfel, ei trebuie:

- să adopte și să implementeze, în consultare cu lucrătorii și cu reprezentanții acestora, o politică cu privire la violența și hărțuirea la locul de muncă;
- să ia în considerare violența și hărțuirea, precum și riscurile psihosociale asociate acestora în gestionarea siguranței și sănătății la locul de muncă;
- să identifice pericolele și să evalueze riscurile de producere a violenței și hărțurii, cu

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

participarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, și să ia măsuri de prevenire și control al acestora; și

- d) să ofere informații și instruire lucrătorilor și altor persoane vizate, în formatele accesibile și adecvate, cu privire la pericolele și riscurile identificate de producere a violenței și hărțurii și cu privire la măsurile de pre-

venție și protecție asociate, inclusiv cu privire la drepturile și responsabilitățile lucrătorilor și ale altor persoane vizate prin raportare la politica privind hărțuirea.

Noua reglementare se adaugă deja existentele norme detaliate de interzicere a hărțurii la locul de muncă, cuprinse în Codul muncii și legislația conexasă (a se vedea, în Consilier, tema D 51).

3. «Cumpărarea vechimii în muncă»

Prin Legea nr. 119/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 414 din 7 mai 2024, a fost aprobată fără modificări Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2023 pentru modificarea și/sau completarea unor acte normative din domeniul pensiilor publice.

Potrivit ordonanței recent aprobate prin lege, persoanele care nu îndeplinesc condiția stagiului de cotizare pentru a accede la pensia pentru limită de vârstă pot să contribuie la sistem prin plata contribuțiilor de asigurări sociale, pe o perioadă de 6 ani anterioară datei încheierii contractului de asigurare socială. Este ceea ce uzual se numește „cumpărarea vechimii în muncă”.

Până la data de 31 decembrie 2024, persoanele interesate pot încheia un contract de asigurare socială în vederea obținerii pensiei pentru limită de vârstă. Termenul a fost așadar prelungit (termenul inițial fusese 1 septembrie 2023). Măsura prelungirii termenului de aplicare are drept consecință evitarea de la excluderea la sistemul de protecție socială a unor categorii de persoane care nu ar putea accede la pensie pentru limită de vârstă în cadrul sistemului public de pensii întrucât nu îndeplinesc condițiile prevăzute de lege cu privire la stagiul minim de cotizare și care, în lipsa îndeplinirii acestor condiții, ar apela la sistemul de asistență socială.

4. Lucrătorii pe platforme digitale

Parlamentul European a aprobat proiectul de Directivă pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru lucrul pe platforme. Sunt vizați lucrătorii care își desfășoară activitatea prin accesarea unei aplicații (cum ar fi, de exemplu, anumiți curieri și livratori). Directiva propusă în 2021 prevede o listă de criterii pentru a stabili dacă platforma este un angajator, ceea ce duce la recalificarea acestor lucrători ca salariați. În prezent, se estimează că nouă din zece platforme active în UE clasifică persoanele care lucrează prin intermediul lor ca lucrători independenți (în cazul României, persoane fizice autorizate).

Cu toate acestea, nu toți sunt cu adevărat independenți. Din cauza încadrării greșite, persoanele respective nu pot beneficia de drepturile și de protecția la care au dreptul în calitate de lucrători. Printre aceste drepturi se numără dreptul la un salariu minim, reglementări privind timpul de lucru, protecția sănătății și secu-

rității la locul de muncă, egalitatea de remunerare între bărbați și femei și dreptul la concediu plătit, precum și un acces îmbunătățit la protecția socială împotriva accidentelor de muncă, a șomajului, a bolii și a bătrâneții. Ca urmare, se dorește o readucere a lucrătorilor pe platformele digitale sub „umbrela” protectivă a dreptului muncii.

Directiva urmărește, de asemenea, să mărească transparența în ceea ce privește utilizarea algoritmilor pe platforme, asigurând monitorizarea umană și dreptul de a contesta deciziile automatizate.

Adesea, autoritățile naționale întâmpină dificultăți în accesarea datelor referitoare la platforme și la persoanele care lucrează prin intermediul lor. Noile norme vor impune platformelor să pună la dispoziția autorităților naționale unele informații cu privire la activitățile lor și la persoanele care lucrează prin intermediul acestora.