

INFO

Codul muncii

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

octombrie 2023 – noiembrie 2023

1. Noul salariu minim

Începând cu data de 1 octombrie 2023, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 900/2023 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicate în Monitorul Oficial nr. 877 din 28 septembrie 2023, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include indemnizații, sporuri și alte adaosuri, la suma de 3.300 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând 19,960 lei/oră.

În agricultură și în industria alimentară, menționăm că salariul minim, reglementat prin act normativ special, a rămas la valoarea de 3.000 lei lunar.

Salariul minim de 3.300 lei se va înregistra în ReviSal până la 27 octombrie 2023.

În schimb, nu este necesară încheierea de acte adiționale cu salariații cărora le-a fost astfel majorat salariul, deoarece majorarea nu a intervenit ca urmare a unei negocieri, ci prin act normativ.

Modificarea salariului minim produce consecințe în lanț asupra altor drepturi și obligații ale participanților la raporturile de muncă, pe care le-am detaliat în paginile prezentei actualizări a Consilierului (tema S 11).

2. Concediul de creștere a copilului

România a transpus Directiva privind echilibrul dintre viața privată și cea profesională, nr. 2019/1.158, prin mai multe acte normative, între care O.U.G. nr. 164/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.173 din 12 iulie 2022. Ordonanța a extins concediul „celuilalt părinte” (anume a celui care nu beneficiază de concediul de creștere a copilului) de la o lună la două luni. Cu toate acestea, prevederile ordonanței nu au fost aplicabile până acum, deoarece, potrivit art. II, Guvernul ar fi trebuit să actualizeze Normele metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 52/2011, cu modificările și completările ulterioare. Termenul precizat în Ordonanța de urgență

pentru adoptarea normelor era de 60 de zile de la intrarea în vigoare a acesteia.

Abia în prezent a fost realizat acest demers, fiind adoptată Hotărârea Guvernului nr. 865/2023 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 52/2011, publicată în Monitorul Oficial nr. 844 din 19 septembrie 2023.

Potrivit normelor, părintele care nu a solicitat dreptul la indemnizație de concediu de creștere a copilului poate solicita acest drept, dacă îndeplinește condițiile de acordare, oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap. Dacă dreptul propriu la concediu și indemnizație nu se solicită de către celălalt părinte, pe această perioadă primul

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

părinte nu poate beneficia de concediul și, respectiv, de indemnizația pentru creșterea copilului.

Pe perioada în care cealaltă persoană beneficiază de dreptul propriu la concediul de creștere a copilului de cel puțin două luni, dreptul celuilalt părinte la indemnizația pentru creșterea copilului se suspendă sau, după caz, încetează.

În perioada în care celălalt părinte beneficiază de concediul pentru creșterea copilului de cel puțin două luni, părintele care a beneficiat inițial de concediul pentru creșterea copilului poate să revină la locul de muncă și să realizeze venituri impozabile, dar nu poate beneficia în această perioadă de stimulente de inserție.

În situația în care tatăl nu îndeplinește condițiile pentru a beneficia de concediul pentru creșterea copilului, mama va beneficia de concediul integral, conform opțiunii exprimate.

În perioada în care celălalt părinte nu beneficiază de concediul pentru creșterea copilului de cel puțin două luni, deși îndeplinește condițiile, părintele care a beneficiat inițial de concediul pentru creșterea copilului are două posibilități:

- fie revine la locul de muncă și realizează venituri impozabile;
- fie beneficiază de concediul fără plată.

Persoanele care se află în concediul fără plată au obligația să comunice în scris agenției teritoriale

această opțiune, odată cu solicitarea celuilalt părinte a dreptului la concediul. Comunicarea va fi însoțită, în mod obligatoriu, de adeverința eliberată de angajator conform căreia persoana se află în concediul fără plată sau, după caz, de declarația pe propria răspundere că nu realizează venituri supuse impozitului, în perioada în care celălalt părinte beneficiază de dreptul propriu la indemnizație.

În vederea solicitării concediului pentru creșterea copilului, salariații au obligația să anunțe angajatorul, cu cel puțin 10 zile înainte de finalizarea concediului de maternitate sau, după caz, înainte de data estimată de începere a concediului pentru creșterea copilului, de intenția de a-și exercita dreptul la concediul pentru creșterea copilului prin depunerea unei cereri în format letric sau electronic, în care să precizeze perioada preconizată a concediului pentru creșterea copilului. În cazul în care persoana îndreptățită nu precizează în cererea de acordare a concediului perioada preconizată, angajatorul aprobă cererea pentru perioada maximă a concediului pentru creșterea copilului adică până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani.

În paginile actualizării curente a Consilierului puteți găsi o analiză completă a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 164/2022 și a Normelor de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 865/2023 (tema C 26).

3. Bilete de valoare

Cuantumul anumitor bilete de valoare s-a modificat. Astfel, Ordinul nr. 2.654/1925/2023 privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul II al anului 2023, publicat în Monitorul Oficial nr. 881 din 29.09.2023, prevede că pentru semestrul II al anului 2023, începând cu luna octombrie 2023, valoarea sumei lunare care se acordă sub formă de tichete de creșă, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, este de 620 de lei.

De asemenea, Ordinul nr. 2.540/2023 pentru stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de tichete culturale pentru semestrul

II al anului 2023, publicat în Monitorul Oficial nr. 899 din 5 octombrie 2023, prevede că pentru semestrul II al anului 2023, valoarea sumei care se acordă lunar, respectiv ocazional, sub formă de tichete culturale, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, este de maximum 210 lei/lună, respectiv de maximum 420 de lei/eveniment. Aceeași valoare nominală se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2024, respectiv februarie și martie 2024.

Ca urmare, în prezent, valoarea nominală a biletelor de valoare este cea specificată în următorul tabel:

Nr. crt.	Tip de bilet de valoare	Valoare	Act normativ
1.	Tichet cultural	210 lei pentru tichetele acordate lunar 420 lei/eventiment	Ordinul MF nr. 2.540/2023
2.	Tichet de creșă	620 lei/lună	Ordinul MF nr. 2.654/2023
3.	Tichete cadou	300 lei	Codul fiscal
4.	Vouchere de vacanță	3.300 x 6 = 19.800	O.U.G. nr. 8/2009
5.	Tichete de masă	35 lei x nr. tichete lunar – în 2023 40 lei – de la 1 ianuarie 2024	O.U.G. nr. 69/2023

4. Contract colectiv de muncă în sectorul sănătate

Contractul colectiv de muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023-2025, înregistrat la M.M.S.S.-D.D.S. sub nr. 1.480 din data de 11.09.2023, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, a fost negociat și încheiat, publicat în Monitorul Oficial, Partea a V-a, nr. 4 din 5 octombrie 2023. Noul contract colectiv cuprinde o serie de norme derogatorii de la prevederile generale ale legislației muncii, cum ar fi:

- stabilirea unor perioade de probă cu o durată variabilă în raport de calificare și funcție;
- modalitatea de încheiere a contractului individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor;
- dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:
 - a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
 - b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
 - c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate;
- dreptul la concedii fără plată, fără limită de timp, în următoarele situații:
 - a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

- b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate – copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate –, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății;
- contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obține avizul acestora;
 - concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al sindicatului afiliat organizațiilor semnatare;
 - în cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat se aplică procedura evaluării prealabile, procedura evaluării prealabile, incluzând criteriile de evaluare, urmând să fie stabilită de partenerii sociali;
 - compensații bănești în caz de concediere colectivă;
 - instituirea unei proceduri de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă, înainte de acțiunea în instanță, realizată de o comisie stabilită de părțile semnatare ale CCM la fiecare nivel;
 - precizări privind normativele de personal. În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile sem-

- natare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun;
- soluționarea divergențelor legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal;
 - alimentația compensatorie de protecție;
 - procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture va fi negociată de partenerii sociali;
 - durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat în funcție de vechimea în muncă;
 - în afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite;
 - la aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:
 - a) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, cele care cumulează pensia cu salariul cu excepția contractelor individuale de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor;
 - b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
 - c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
 - d) persoanele care au avut abateri disciplinare;
 - compensarea biletelor de tratament și recuperare;
 - după efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariața membră de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație;
 - salariața care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă;
 - salariații nou-angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.

5. Utilizarea algoritmilor la recrutare

Există deja o vastă literatură juridică privind modul în care algoritmii de recrutare, departe de a înlătura eventualele comportamente subiective și discriminatorii ale recrutorului – ființă umană, ajung să perpetueze conduite discriminatorii și să elimine candidații provenind din rândul persoanelor cu dizabilități sau al minorităților etnice, rasiale și sexuale, care nu corespund profilului deja consacrat în firma angajatoare al „candidatului ideal”. Chiar dacă sistemele de inteligență artificială sunt programate să ignore genul sau originea etnică a candidatului, acestea vor putea identifica femeile în funcție de anumite întreruperi în carieră (corespunzătoare concediilor de maternitate) sau membrii minorităților etnice și rasiale – de exemplu, în funcție de adresă și nume. Acest risc este amplificat în cazul inteligenței artificiale cu învățare automată, cu software-ul capabil să-și reprogrameze propriile criterii și metrici pentru a atinge un rezultat predefinit foarte general, cum ar fi îmbunătățirea productivității în muncă. Una dintre problemele principale o constituie dificultatea nu numai de

probă, dar chiar de cunoaștere a criteriilor utilizate prin aplicarea algoritmilor de recrutare, cel mai adesea complet lipsiți de transparență.

În acest context, Propunerea de **Regulament UE de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența artificială** califică drept „sistemele cu grad ridicat de risc”, a căror implementare ar urma să urmeze o procedură specială, reprezentantul autorizat urmând să înregistreze sistemul respectiv într-o bază de date specializată a Uniunii Europene:

(a) sistemele destinate a fi utilizate pentru recrutarea sau selectarea persoanelor fizice, în special pentru anunțarea posturilor vacante, examinarea sau filtrarea candidaturilor, evaluarea candidaților în cursul interviurilor sau al testelor;

(b) inteligența artificială destinată a fi utilizată pentru luarea deciziilor privind promovarea și încetarea relațiilor contractuale legate de muncă, pentru alocarea sarcinilor și pentru monitorizarea și evaluarea performanței și a comportamentului persoanelor aflate în astfel de relații.