

INFO

Codul muncii

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

septembrie 2023 – octombrie 2023

1. „Cumpărarea” vechimii

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2023 pentru modificarea și/sau completarea unor acte normative din domeniul pensiilor publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 787 din 31 august 2023, a modificat Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 163/2020 pentru completarea art. 159 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, precum și pentru adoptarea unor măsuri în domeniul asigurării unor persoane în sistemul public de pensii

Potrivit noii modificări, persoanele care își doresc să cumpere vechime în muncă o pot face până la data de **31 decembrie 2024**. Termenul inițial era de 1 septembrie 2023.

Plata contribuției se poate face într-o singură tranșă sau în tranșe lunare, dar nu mai târziu de

31 decembrie 2024. Pot cumpăra vechime în muncă cetățenii români din țară sau din străinătate care nu sunt pensionari și care nu au fost asigurați în sistemul public de pensii. Această formă de asigurare se adresează tuturor persoanelor care doresc să-și completeze stagiul de cotizare în vederea acordării pensiei pentru limită de vârstă, respectând vârsta standard de pensionare de 65 de ani la bărbați și 63 de ani la femei.

Mai mult decât atât, persoanele interesate pot cumpăra vechime pentru o perioadă de cel mult 6 ani, anterioară datei încheierii contractului de asigurare socială. În aceste condiții, cotizația este de 750 de lei pe lună sau 9.000 de lei pe an, iar plata se face fie eșalonat, fie într-o singură tranșă.

2. Indemnizații pentru personalul medical

Ordonanța Guvernului nr. 42/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății și pentru modificarea și completarea altor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 787 din 31 august 2023, a modificat Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Astfel, începând cu luna august 2023, personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din Familia Ocupațională de Funcții Bugetare „Sănătate și Asistență socială” beneficiază de o singură indemnizație lunară stabilită în cuantum brut după cum urmează:

a) 500 de lei pentru medicii specialiști și pri-

- mari care efectuează lunar o gardă în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă;
- b) 1.000 de lei pentru medicii specialiști și primari care efectuează lunar cel puțin 2 gărzi în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă;
- c) 250 de lei pentru medicii rezidenți care efectuează lunar o gardă în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă;
- d) 500 de lei pentru medicii rezidenți care efectuează lunar cel puțin 2 gărzi în baza unui

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

contract individual de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă;

- e) 500 de lei pentru biologii, chimiștii și bio-chimiștii care efectuează lunar cel puțin 2 gărzi;
- f) 500 de lei pentru tehnicienii de radiologie și imagistică licențiați, asistenții medicali de laborator clinic licențiați, asistenții medicali licențiați în balneofiziokinetoterapie și recuperare, asistenții medicali dentari licențiați, asistenții medicali de profilaxie dentară licențiați, asistenții medicali licențiați în nutriție și dietetică, asistenții medicali,

- moașe, surori medicale, indiferent de nivelul studiilor, precum și cei asimilați acestora;
- g) 100 de lei pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările legale în vigoare, nu se lucrează, dar nu mai mult de 300 de lei lunar pentru toate categoriile de personal, cu excepția celor prevăzute la lit. a-e).

Aceste indemnizații lunare nu se iau în calcul la determinarea limitei de 30% din suma salariilor de bază.

3. Incompatibilitate

Prin Decizia nr. 14/2023 referitoare la admiterea recursului în interesul legii privind interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 178 alin. (1) lit. c) și art. 180 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, forma în vigoare până la data de 31 august 2015 – data republicării legii, publicată în Monitorul Oficial nr. 724 din data de 7 august 2023, Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat cu privire la o ipoteză de incom-

patibilitate între două funcții exercitate în cumul.

Potrivit deciziei, prin care a fost admis un recurs în interesul legii, în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 178 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 95/2006, funcția de manager de spital public persoană fizică/șef de secție din spital public **este incompatibilă** cu cea de administrator al unei societăți dintre cele prevăzute de Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

4. Standarde ocupaționale

Ordinul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale nr. 1916/2023 privind modificarea și completarea Anexei nr. 1 la Ordinul ministrului educației și al ministrului muncii și solidarității sociale nr. 6.250/2.156/2022 pentru aprobarea Metodologiei de elaborare, validare, aprobare și gestionare a standardelor ocupaționale, publicat în Monitorul Oficial nr. 786 din 31 august 2023, a modificat o serie de prevederi legate de standardele ocupaționale. Potrivit noii reglementări, standardele ocupaționale se revizuiesc, de regulă, la fiecare 5 ani de la aprobare, ținându-se cont de modificările intervenite pe piața forței de muncă. În situația în care standardele ocupaționale nu se revizuiesc în termen de 10 ani de la aprobare, acestea se arhivează după 4 luni de la consultarea confederațiilor sindicale și patrona-

le reprezentative la nivel național și publicarea pe site-ul ANC a listei standardelor ocupaționale care urmează să fie arhivate.

Standardele ocupaționale arhivate nu mai pot fi utilizate în procesele de educație și formare profesională.

Standardele ocupaționale care erau în vigoare la 31 august 2023, dacă depășesc termenul de 10 ani de la aprobarea inițială, fără a fi revizuite în această perioadă, se arhivează după data de 31 decembrie 2024.

Standardele ocupaționale pentru care nu se mai regăsesc ocupațiile în nomenclatorul Clasificarea ocupațiilor din România – COR se arhivează de la data de 1 septembrie 2023.

5. Locuri de muncă în condiții deosebite și speciale

Potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, astfel cum a fost modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 95/2021, aprobată prin Legea nr. 99/2022, angajatorii au avut obligația de a normaliza condițiile de muncă până la 1 septembrie 2023.

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2023 pentru modificarea și/sau completarea unor acte normative din domeniul pensiilor

publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 787 din 31 august 2023, valabilitatea acestor avize se menține și după 1 septembrie 2023, pentru a permite angajatorilor să continue investițiile pentru normalizarea locurilor de muncă. De această dată nu se mai fixează un termen, ci se prevede doar că aceste locuri de muncă își mențin statutul de locuri în condiții deosebite de muncă, potrivit legii, **până la normalizarea de către angajator a condițiilor de muncă.**

6. Constituționalitatea unor prevederi din Codul muncii

Prin două decizii adoptate recent, Curtea Constituțională a respins excepțiile de neconstituționalitate invocate, confirmând constituționalitatea unor prevederi din Codul muncii.

- a) Astfel, prin Decizia nr. 62/2023 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 134 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr 740 din 11 august 2023, s-a pronunțat într-o problemă privind reglementarea **pauzelor de masă.**

Norma pusă în discuție, cuprinsă în art. 134 alin. (3) din Codul muncii, prevede „Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.”

În motivarea excepției de neconstituționalitate, autorul acesteia a susținut că dispozițiile respective contravin prevederilor constituționale ale art. 41 alin. (3), potrivit cărora durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore, întrucât dau posibilitatea angajatorului să aplice în mod discreționar normativele din domeniu.

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea a constatat că ceea ce critică autorul excepției nu privește de fapt conținutul art. 134 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, ci faptul că angajatorul ar putea să aplice în mod discreționar

aceste dispoziții legale, astfel încât să se depășească durata normală a zilei de lucru de 8 ore. Curtea a reținut că prevederile constituționale ale art. 41 alin. (3), potrivit cărora durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore, sunt preluate în conținutul art. 112 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, potrivit cărora: „Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână”. Potrivit art. 111 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, ale contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare. Prin urmare, atât prevederile constituționale ale art. 41 alin. (3), cât și cele ale art. 112 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 pot fi înțelese doar în sensul că se referă exclusiv la perioada în care salariatul prestează munca, fiind excluse perioadele de pauze, cu excepțiile permise de lege.

Aspectele învederate de autorul excepției privesc modul de interpretare și aplicare a acestor dispoziții legale, inclusiv elemente de fapt care țin de o eventuală atitudine abuzivă a angajatorului.

Ca urmare, excepția de neconstituționalitate a fost respinsă.

b) De asemenea, Curtea Constituțională a fost sesizată pentru a se pronunța cu privire la constituționalitatea dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, privind **una dintre cauzele de încetare de drept a contractului de muncă.**

Prin Decizia nr. 363/2023 referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. h) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 775 din 28 august 2023, Curtea Constituțională a respins și această excepție de neconstituționalitate.

Textul supus controlului de constituționalitate prevede: „(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept: (...) h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția”.

Autorul excepției se afla în situația interdicției de a exercita profesia de medic, stabilită ca pedeapsă complementară ca urmare a condamnării pentru infracțiunea de luare de mită. Acesta a susținut, în esență, că măsura dispusă de textul de lege criticat este restrictivă și disproporționată, deoarece prevede încetarea de drept a contractului de muncă în mod definitiv, pentru o perioadă nedeterminată, în timp ce pedeapsa complementară a interzicerii exercitării unei funcții sau profesii care ar fi folosit la săvârșirea unei infracțiuni se poate dispune pentru o perioadă limitată de timp, respectiv între 1 și 5 ani.

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea a reținut că, prin natura sa, această pedeapsă complementară este incompatibilă cu starea de privare de libertate a persoanei condamnate, astfel că aceasta nu se poate executa în concret decât în condițiile art. 68 alin. (1) din Codul penal, respectiv când persoana în cauză se află în stare de libertate, și anume: ulterior pronunțării unei pedepse cu amendă prin hotărâre judecătorească, de la momentul suspendării executării pedepsei sub supraveghere sau după executarea pedepsei cu închisoarea ori la îndeplinirea altor cauze de natură să asigure sau să redea condamnatului starea de libertate (grătierea totală ori a restului de pedeapsă, împlinirea termenului de prescripție a execută-

rii pedepsei, expirarea termenului de supraveghere a liberării condiționate).

Prin urmare, este evident că modul de executare a pedepsei complementare a interdicției de a ocupa o anumită funcție sau o profesie de care persoana condamnată s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii are consecințe directe în sfera raporturilor de muncă sau de serviciu dintre această persoană și angajator, în sensul că, pentru această situație, Codul muncii prevede încetarea de drept a contractului de muncă.

Curtea constată că măsura încetării de drept a contractului de muncă, drept urmare a dispunerii interdicției de a ocupa o anumită funcție sau de a exercita o funcție, ca pedeapsă complementară, este o măsură cu caracter sancționator care se justifică prin interesul general al societății constând în împiedicarea persoanei condamnate pentru o faptă săvârșită în legătură cu serviciul de a avea în continuare acces sau legătură cu respectiva activitate profesională, având în vedere faptul că, potrivit art. 67 alin. (1) din Codul penal, pedeapsa complementară a interzicerii exercitării unor drepturi este dispusă atunci când, față de natura și gravitatea infracțiunii, împrejurările cauzei și persoana infractorului, instanța de judecată o consideră necesară. Totodată, încetarea de drept a contractului individual de muncă se justifică și în mod pragmatic, din perspectiva angajatorului, acesta având interesul de a vacanta funcția ocupată de respectiva persoană și de a asigura, prin angajarea altei persoane, funcționarea în condiții normale a persoanei juridice, suspendarea contractului de muncă pentru o perioadă maximă de 5 ani, așa cum sugerează autorul excepției, producând în mod inevitabil perturbarea activității sale. De altfel, aceeași măsură a încetării de drept a contractului individual de muncă este prevăzută, pentru aceleași ultime considerente, la art. 56 alin. (1) lit. f) din Codul muncii și pentru cazul condamnării unei persoane la executarea unei pedepse privative de libertate, situație în care această măsură este impusă prin însăși natura pedepsei principale aplicate, al cărei regim de executare este incompatibil cu desfășurarea raporturilor de muncă de către persoana aflată în stare de detenție.

Contrar susținerilor autorului excepției, Curtea reține că măsura luată în temeiul art. 56 alin. (1) lit. h) din Codul muncii nu afectează sine

die exercitarea dreptului la muncă și la alegerea profesiei, garantat de art. 41 din Constituție, de vreme ce, după epuizarea perioadei de interdicție, persoana în cauză poate reveni în activitatea profesională anterioară, încheind un nou contract de muncă cu un alt angajator sau chiar cu fostul angajator, libertatea contractuală fiind nelimitată sub acest aspect. Mai mult, pe parcursul interdicției, aceasta are libertatea de a desfășura orice altă activitate profesională. Scopul pedepsei complementare constând în interzicerea ocupării unei anumite funcții sau exercitării profesiei ori meseriei de care persoana condamnată s-a folosit la săvârșirea infracțiunii nu este doar punitiv, ci și educativ și preventiv, fiind firesc ca, în materie penală, legiuitorul să restrângă în mod temporar [de la 1 la 5 ani, conform art. 66 alin. (1) din Codul penal] exercițiul dreptului de a practica respectiva meserie sau profesie ori de a ocupa acea funcție care a facilitat persoanei condamnate săvârșirea faptei penale, aceasta recăpătându-și însă ulterior capacitatea neîngrădită a exercițiului drepturilor sale.

Totodată, Curtea reține că reglementările Codului penal stabilesc, pentru situația privării

nelegale de libertate, remedii cu implicații în dreptul muncii. Astfel, art. 540 din Codul penal garantează persoanelor îndreptățite la repararea pagubei, care înainte de privarea de libertate ori de încarcerare ca urmare a punerii în executare a unei pedepse ori măsuri educative privative de libertate erau încadrate în muncă, că li se calculează, la vechimea în muncă stabilită potrivit legii, și timpul cât au fost private de libertate.

Dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. h) din Codul muncii sunt suficient de clare, precise și previzibile, fără a conduce la apariția unor confuzii sau interpretări arbitrării în practică. Acestea reglementează în mod expres un caz de încetare de drept a contractului de muncă, care își produce efectele ope legis, indiferent de voința părților contractante, angajatorul nefăcând altceva decât să aplice dispozițiile art. 56 alin. (2) din același Cod și să îl constate în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea cazului de încetare de drept, prin emiterea unei decizii în acest sens, pe care o comunică în termen de 5 zile lucrătoare persoanei în cauză.

În consecință, excepția de neconstituționalitate a fost respinsă.

7. Modelul certificatului medical

Modelul certificatului medical a fost modificat prin Ordinul nr. 2387/2023 privind modificarea Anexei nr. 1 la Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 1.192/745/2020 pentru aprobarea modelului unic al certificatului de concediu medical și a instrucțiunilor privind utilizarea și modul de completare a certificatelor de concediu medical pe baza cărora se acordă indemnizații asiguraților din sistemul asigurărilor sociale de sănătate și din sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, publicat în Monitorul Oficial nr. 662 din 19 iulie 2023.

Astfel, la rubrica „Urgență medico-chirurgicală/Boli infectocontagioase din grupa A/Boli infectocontagioase pentru care se instituie măsura izolării”, sintagma „Data/Semnătura” s-a înlocuit cu sintagma „Data/Semnătura/Parafa”.

De asemenea, codul de indemnizație 09 „Îngrijire copil bolnav în vârstă de până la 7 ani sau copil cu handicap pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani” s-a înlocuit

cu codul de indemnizație 09 „Îngrijire copil bolnav în vârstă de până la 12 ani sau copil cu handicap pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani”. Reamintim că Legea nr. 179/2023 pentru modificarea art. 26 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 567 din 23 iunie 2023, prevede în prezent că salariatul poate beneficia de acest concediu până la împlinirea de către copil a vârstei de 12 ani.

Formularele de certificate de concediu medical în formatul în vigoare până la data intrării în vigoare a Ordinului se utilizează până la epuizarea stocului existent. Pe aceste formulare, pe codul de indemnizație 09, medicul specialist sau, după caz, medicul curant va înscrie în rubrica „Observații” – „09 Îngrijire copil bolnav în vârstă de până la 12 ani sau copil cu handicap pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani....85%”, utilizând semnătura și parafa.

8. Concediile personalului de specialitate din Ministerul Justiției

Prin Ordinul nr. 1174/C/2023 pentru aprobarea Regulamentului privind concediile personalului de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor din Ministerul Justiției, publicat în Monitorul Oficial nr. 657 din 18 iulie 2023, a fost abrogat precedentul Regulament, aprobat prin Ordinul ministrului justiției nr. 1.419/C/2005 și au fost adoptate noi reglementări privind concediile acestei categorii de personal.

Regulamentul are în vedere concediul de odihnă, concediul de formare profesională și alte concedii plătite. În linii mari, sunt reluate prevederile generale din Codul muncii, cu unele norme specifice.

Astfel, personalul de specialitate juridică are dreptul la un concediu de odihnă anual, plătit, de 35 de zile lucrătoare.

Personalul de specialitate juridică are dreptul la concedii plătite, care nu se includ în durata

concediului de odihnă, în cazul unor evenimente familiale, după cum urmează:

- a) căsătorie – 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea sau căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;
- c) decesul soțului sau, după caz, soției ori al unei rude sau afin până la gradul al III-lea, inclusiv, a/al personalului de specialitate juridică, a/al soțului sau, după caz, soției acestuia – 3 zile lucrătoare.

În plus, pentru efectuarea controlului medical anual, personalul de specialitate juridică are dreptul la un concediu plătit de o zi lucrătoare, la cerere.

Personalul de specialitate juridică are dreptul și la concedii fără plată pentru interese personale, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare într-un an calendaristic.

9. Fuziuni și divizări transfrontaliere

Legea nr. 222/2023 pentru modificarea și completarea Legii societăților nr. 31/1990, precum și a Legii nr. 265/2022 privind registrul comerțului și pentru modificarea și completarea altor acte normative cu incidență asupra înregistrării în registrul comerțului, publicată în Monitorul Oficial nr. 667 din 20 iulie 2023, a transpus în dreptul românesc prevederile Directivei (UE) 2121/2019 de modificare a Directivei (UE) 2017/1132 în ceea ce privește transformările, fuziunile și divizările transfrontaliere. Noua lege cuprinde, între altele, o serie de prevederi privitoare la statutul angajaților în cazul fuziunilor și al divizărilor transfrontaliere, în concordanță cu prevederile directivei. Astfel, se prevede dreptul la informare și consultare al angajaților, corelativ obligației societăților care fuzionează de a le pune la dispoziție un raport, față de care reprezentanții angajaților pot formula opinii. Raportul cuprinde:

- a) implicațiile fuziunii transfrontaliere asupra raporturilor de muncă, precum și,

după caz, măsurile necesare pentru menținerea acestor raporturi de muncă;

- b) orice modificare substanțială a condițiilor de angajare/de muncă aplicabile sau cu privire la sediile societăților participante la fuziune;
- c) modul în care elementele prevăzute la lit. a) și b) afectează filialele societăților participante la fuziune.

Dacă societatea absorbantă sau nou-constituită este o societate europeană cu sediul social în România, administratorii societăților participante la fuziune asigură respectarea dreptului de implicare a angajaților în activitatea societății, potrivit prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 187/2007 privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății europene.

Dispoziții similare sunt cuprinse și cu privire la transformarea și divizarea transfrontalieră a societății.