

INFO

Codul muncii

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

noiembrie 2023 – decembrie 2023

1. Salariul minim în construcții, agricultură și în industria alimentară

Începând cu luna noiembrie 2023 au devenit aplicabile prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 93/2023 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru sectoarele construcții, agricol și industria alimentară, publicată în Monitorul Oficial nr. 993 din 1 noiembrie 2023. Potrivit acesteia, prin derogare de la prevederile art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru sectorul construcții, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, la suma de **4.582 lei**

lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând în medie 27,714 lei/oră.

Pentru sectorul agricol și industria alimentară, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată va fi de **3.436 lei** lunar, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând în medie 20,782 lei/oră.

Prezenta actualizare vă prezintă implicațiile acestor noi salarii minime speciale asupra altor drepturi ale salariaților.

2. Lucrători frontaliери

Legea nr. 306/2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 1001 din 3 noiembrie 2023, a modificat Legea nr. 209/2020 privind unele măsuri de trecere a frontierei de stat a României și de facilitare a trecerii frontierei de către lucrătorii frontaliери.

Potrivit noii legi, prin lucrător frontier se înțelege persoana care îndeplinește, cumulativ, următoarele condiții:

- își exercită activitatea profesională pe teritoriul unui stat vecin, altul decât cel de domiciliu/reședință/rezidență, în baza unui contract de muncă valabil, încheiat pe durată nedeterminată sau pe durată determinată;
- revine periodic, zilnic sau cel puțin săptămânal, în statul de domiciliu/reședință/rezidență.

În baza acordurilor bilaterale încheiate între statele vecine, angajatorii lucrătorilor frontaliери eliberează, la cerere, un certificat privind încadrarea în muncă a acestora. În punctele de trecere a frontierei de stat rutiere, unde infrastructura o permite, Ministerul Afacerilor Interne, prin Poliția de Frontieră Română, deschide benzi speciale de trecere dedicate lucrătorilor frontaliери care posedă acest certificat.

Ministerul Afacerilor Interne, prin Inspectoratul General al Poliției de Frontieră, asigură personal de specialitate, echipamente specifice de control și infrastructură de comunicații și informatică, în vederea operaționalizării benzilor speciale de trecere a lucrătorilor frontaliери posesori de certificat, cu sprijinul administratorilor acestora, dacă este cazul.

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

3. Concediul de risc maternal

Legea nr. 342/2023 pentru completarea art. 10 și 31 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.029 din 13 noiembrie 2023, a introdus modificări în cuprinsul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.074 din 29 noiembrie 2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel, în cazul persoanelor asigurate pe bază de contract de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate,

baza de calcul al indemnizației acordate pentru concediul de risc maternal o constituie media veniturilor lunare asigurate, înscrise în contractul de asigurare, înregistrat la casa de asigurări de sănătate.

De dreptul la concediul de risc maternal beneficiază, prin derogare de la prevederile art. 1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 25/2004, cu modificările și completările ulterioare, și persoanele asigurate în sistemul de asigurări sociale de sănătate pe bază de contract de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate.

4. Lucrătorii culturali profesioniști

Legea nr. 346/2023 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 21/2023 privind Statutul lucrătorului cultural profesionist, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.030 din 13 noiembrie 2023, a aprobat Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 21 din 5 aprilie 2023 privind Statutul lucrătorului cultural profesionist. Legea a introdus și o modificare a reglementării.

Astfel, deși în principiu lucrătorii culturali profesioniști au raport de muncă, dar nu încheie contract individual de muncă, contractele încheiate de aceștia sunt asimilate contractelor individuale de muncă în ceea ce privește atribuirea contractelor de achiziție publică sau a acordurilor-cadru de servicii.

5. Hărțuirea la locul de muncă

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 939 din 17 octombrie 2023, angajatorii au o serie de noi obligații în vederea prevenirii și combaterii acestei forme de discriminare. Aplicarea metodologiei trebuie realizată în termen de **6 luni** de la intrarea ei în vigoare.

Din cuprinsul metodologiei face parte integrantă un Ghid aplicabil tuturor angajatorilor, indiferent de numărul de salariați. Toate firmele vor trebui fie să includă în regulamentul intern, fie să adopte ca act distinct această metodologie, și să o pună în aplicare.

Potrivit ghidului, angajatorii și persoanele desemnate de către conducerea instituțiilor, care intervin în situații de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă, trebuie să respecte următoarele principii specifice:

- a) respectarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale;
- b) promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte pe criteriul de sex;
- c) comunicarea și colaborarea cu alți specialiști din cadrul departamentelor de specialitate ale entității în care își desfășoară activitatea;
- d) culegerea și analizarea datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tra-

- tament între femei și bărbați la nivelul entității în care își desfășoară activitatea;
- e) elaborarea unor rapoarte, studii, analize și/sau prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în domeniul specific de activitate;
 - f) cooperarea, colaborarea și realizarea schimbului de informații, după caz, cu autoritățile centrale și locale, cu instituțiile de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;
 - g) asigurarea informării de specialitate pentru conducerea entității în care își desfășoară activitatea în legătură cu respectarea legislației în domeniu;
 - h) participarea efectivă la activitățile angajatorului privind programarea, identificarea, formularea, finanțarea, implementarea și evaluarea în cadrul proiectelor/programelor inițiate la nivelul instituției/companiei, din perspectiva includerii și monitorizării aspectelor referitoare la

asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

În fiecare firmă va exista fie o persoană responsabilă cu primirea și soluționarea plângerilor de hărțuire, fie o comisie desemnată în acest sens.

Persoana responsabilă cu primirea și soluționarea sesizărilor poate fi expertul în egalitatea de șanse și tratament. Dar aceasta este doar o facultate; angajatorul nu are obligația de a desemna sau angaja un astfel de expert.

În cuprinsul prezentei actualizări veți putea identifica (în tema D 51) toate etapele procedurii aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 970/2023, obligațiile concrete ale angajatorilor și opțiunile victimei unui act de hărțuire la locul de muncă. Am realizat, de asemenea, o corelare a procedurii de combatere a hărțuirii cu procedura disciplinară, pentru a verifica modalitatea în care actele de hărțuire – care constituie și abateri disciplinare – vor putea fi cercetate și sancționate.

6. Scutirea de impozit în sectorul IT, în construcții și în agricultură

Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, publicată în Monitorul Oficial nr. 977 din 27 octombrie 2023, produce modificări nu numai asupra raporturilor fiscale, dar și asupra celor de muncă. Majoritatea prevederilor legii ar urma să intre în vigoare începând cu anul 2024, însă există și excepții, cum ar fi cele privitoare la scutirile de impozit aplicate unor categorii de venituri din salarii (IT, construcții, agricultură) care vor intra în vigoare începând cu noiembrie 2023.

Dintre cele mai importante modificări intervenite prin Legea nr. 296/2023, sub acest aspect, menționăm:

- limitarea în timp – până la 31 decembrie 2028 inclusiv, a scutirii de la plata impozitului pe salarii în domeniul creării de programe pentru calculator;
- introducerea unui plafon de 10.000 lei în limita căruia se acordă scutirea de la plata

impozitului pe salarii în domeniul creării de programe pentru calculator;

- aplicarea facilităților fiscale doar pentru un singur contract individual de muncă, la unitatea unde salariatul are funcția de bază;
- reducerea CAS cu punctele procentuale corespunzătoare cotei de contribuție la fondul de pensii administrat privat prevăzute în Legea nr. 411/2004 (pensia pilonul II). Prevederea se aplică până la data de 31 decembrie 2028. Salariații pot opta însă pentru plata contribuției datorate la fondul de pensii administrat privat. Opțiunea se depune în scris, la angajator, acesta reținând contribuția aferentă începând cu veniturile lunii următoare celei în care s-a înregistrat opțiunea.

În sectoarele construcții, industrie alimentară, agricultură, în cazul cumulului de funcții, facilitățile se acordă de acum pentru un singur contract individual de muncă la funcția de bază. Nu are relevanță unde este exercitată cealaltă funcție.

Calculul contribuției de asigurări sociale de sănătate se va realiza pentru tot venitul brut. Analiza tuturor acestor reglementări și a con-

secințelor lor se va regăsi în cuprinsul actualizării lunii decembrie a Consilierului – Codul muncii.

7. Noile reglementări europene

Dat fiind faptul că în ultimul timp nu numai legislația națională se află în proces de modificare permanentă, ci și cea europeană, prezentăm în cele ce urmează o listă a celor mai importante noi directive europene în domeniul raporturilor de muncă:

- Directiva 2022/2041 privind salariul minim adecvat în Uniunea Europeană
- Directiva 2023/970 privind principiul egalității de remunerare și al transparenței salariale
- Directiva 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană – transpusă (Codul muncii)

- Directiva 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor – transpusă (Codul muncii, O.U.G. nr. 164/2022)
- Directiva 2019/1937 privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii – transpusă (Legea nr. 361/2022)
- Directiva (UE) 2121/2019 de modificare a Directivei (UE) 2017/1132 în ceea ce privește transformările, fuziunile și divizările transfrontaliere – transpusă (Legea nr. 222/2023)
- Propunerea de directivă privind munca pe platforme digitale.

8. Cumulul dintre indemnizații, în învățământ

Prin Decizia nr. 51/2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.000 din 3 noiembrie 2023, Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, s-a pronunțat cu privire la o chestiune de drept ridicată de către Curtea de Apel Iași – Secția litigiilor de muncă și asigurări sociale.

Astfel, Înalta Curte de Casație și Justiție a dispus, printr-o decizie obligatorie pentru toate instanțele din țară, că în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 14 alin. (3) și ale art. 39 alin. (5) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, **exclue-**

rea cumulului dintre indemnizația lunară pentru titlul științific de doctor și salarizarea aferentă gradului didactic I obținut în baza aceluiași titlu științific de doctor se aplică și cadrelor didactice cărora, anterior intrării în vigoare a Legii-cadru nr. 153/2017, li s-a acordat gradul didactic I în considerarea titlului științific de doctor, în baza art. 36 alin. (3) din Legea nr. 128/1997 privind Statutul personalului didactic, cu modificările și completările ulterioare, și a Metodologiei formării continue a personalului didactic din învățământul preuniversitar, aprobate prin Ordinul ministrului educației naționale nr. 3.770/1998, cu modificările și completările ulterioare.

9. Clasificarea Ocupațiilor din România

Clasificarea Ocupațiilor din România a fost recent modificată, prin Ordinul nr. 988/2023 privind modificarea și completarea Clasificării Ocupațiilor din România – nivel de ocupație (șase caractere), aprobate prin Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică nr. 1.832/856/2011, publicat în Monitorul Oficial nr. 991 din 1 noiembrie 2023. Au fost astfel introduse următoarele ocupații: sca-

fandru de mare adâncime; animator emisiuni cultural-muzicale de radio și televiziune; responsabil producție artistică teatru muzical.

O serie de ocupații au fost redenumite și mutate. Astfel, de exemplu, ocupația „analist tehnic piețe financiare” a fost mutată din grupa de bază 3312 – Ofițeri de credite în grupa de bază 2413 – Analisti financiari, la codul 241312.