

INFO

Codul muncii

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

martie 2024 – aprilie 2024

1. Asistenții personali ai persoanelor cu handicap

Articolul 35 din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap prevede că persoana adultă cu handicap grav are dreptul la un asistent personal, în baza evaluării socio-psihomedicale. Acești asistenți personali neprofesioniști (distincti de asistenții personali profesioniști) sunt angajați cu contract individual de muncă și salariați de autoritățile locale.

În aplicarea acestor prevederi, s-a constatat că în practica judecătorească din România s-au conturat orientări jurisprudențiale diferite cu privire la îndreptățirea acestor asistenți personali la sporul pentru condiții vătămătoare de muncă (15% din salariul de bază).

- a) Unele instanțe au statuat că, în baza unor buletine de expertizare a locului de muncă, care să ateste prezența condițiilor grele, vătămătoare sau periculoase de muncă, este posibilă acordarea acestui spor.
- b) Altele au statuat că astfel de sporuri pot fi acordate chiar și în absența unor buletine de expertizare, deoarece munca asistenți-

lor personali implică expunerea la factori de risc specifici: suprasolicitare neuropsihică, agresiune fizică, factori ergonomici, risc de contaminare.

- c) Dimpotrivă, alte instanțe au statuat că, având în vedere că munca se prestează la domiciliul asistentului personal, acesta nu poate fi niciodată îndreptățit la astfel de sporuri. Sporul pentru condiții vătămătoare sau periculoase a fost prevăzut de legiuitor exclusiv în beneficiul personalului din unitățile de asistență socială.

Această ultimă opinie a fost îmbrățișată de către Înalta Curte de Casație și Justiție. Aceasta a statuat, prin Decizia nr. 23/2023, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 90 din 31 ianuarie 2024, că asistentul personal nu beneficiază de sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare. Potrivit acestei decizii, obligatorii de acum pentru toate instanțele din țară, de sporul de 15% beneficiază personalul din unitățile de asistență socială, **nu însă și asistenții personali neprofesioniști** care prestează activitatea de îngrijire la propriul domiciliu.

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

2. Indicatorul Social de Referință

ISR urmează să se majoreze de la 598 lei la 660 lei, prin creșterea ratei inflației la 10,4%. Ca urmare, se vor majora și prestațiile care se calculează în raport cu ISR, anume:

- prima de inserție, care reprezintă de trei ori valoarea ISR;
- subvenția pentru angajatorii care încadrea-

ză tineri cu risc de marginalizare socială, care nu poate depăși de patru ori valoarea ISR;

- stimulentele lunare pentru angajatorii care încadrează în muncă elevi și studenți pe perioada vacanțelor, care este de 50% din valoarea ISR.

3. Angajarea străinilor

Legea nr. 28/2024 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 176 din 5 martie 2024, a transpus în dreptul românesc Directiva (UE) 2021/1883 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate și de abrogare a Directivei 2009/50/CE a Consiliului.

Legea a modificat dispozițiile Ordonanței nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României, în sensul simplificării procedurii de angajare a străinilor înalt-calificați.

Noua lege definește lucrătorul înalt-calificat ca fiind străinul încadrat în muncă pe teritoriul României pe un loc de muncă înalt-calificat, care deține calificări profesionale superioare. El trebuie angajat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin șase luni, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare (față de termenul de minimum 1 an, prevăzut anterior).

Calificările profesionale superioare sunt acele calificări atestate prin prezentarea unor:

- a) calificări dobândite în cadrul învățământului superior. Calificare dobândită în învățământul superior este orice diplomă, certificat sau alt titlu oficial de calificare eliberat de către o autoritate competentă

prin care se atestă absolvirea învățământului superior sau a unui ciclu de învățământ terțiar echivalent, și anume o serie de cursuri furnizate de o instituție de învățământ recunoscută ca instituție de învățământ superior sau instituție de învățământ terțiar echivalentă de către statul în care se află, în cazul în care studiile necesare pentru a dobândi calificările au o durată de cel puțin trei ani și corespund cel puțin nivelului 6 din clasificarea ISCED 2011 sau, după caz, nivelului 6 din clasificarea CEC, în conformitate cu legislația națională aplicabilă;

- b) competențe profesionale superioare. Prin competențe profesionale superioare se înțelege deținerea de cunoștințe, aptitudini și competențe atestate prin cel puțin **5 ani** de experiență profesională de un nivel comparabil cu calificările dobândite în cadrul învățământului superior și care sunt relevante pentru profesia sau pentru sectorul specificat în contractul de muncă sau în oferta fermă de angajare.

Detalii cu privire la străinii înalt-calificați și la modalitatea de obținere de către aceștia a avizului de angajare pot fi regăsite în temele A 15 și A 16, în cuprinsul prezentei actualizări a Consilierului.

Legea reglementează și dreptul de ședere temporară în scop de muncă în calitate de lucrător înalt-calificat în cadrul unei mobilități.

4. Continuarea activității până la 70 de ani

În aplicarea prevederilor Legii pensiilor nr. 360/2023 au fost adoptate Normele de aplicare a acesteia, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 181/2024 pentru aprobarea normelor de aplicare a Legii pensiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 171 din 1 martie 2024. Normele detaliază în art. 19 modalitatea de exercitare a dreptului de a continua activitatea în temeiul aceluiași contract de muncă, precum și faptul că, în această ipoteză, salariul nu se poate cumula cu pensia. Dacă, în proiect, acest text era mai neclar, lăsând impresia că pensionarii nu ar mai putea încheia noi contracte de muncă până la

împlinirea vârstei de 70 de ani, acum este limpede: pensia se poate cumula cu salariul, dar trebuie ca pensionarul să încheie un nou contract de muncă și nu să îl continue pe cel inițial.

Astfel, potrivit art. 19 din Norme, persoanele asigurate în sistemul public de pensii care îndeplinesc condițiile de înscriere la pensie pentru limită de vârstă, respectiv vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare contributiv prevăzute în anexa nr. 5 la lege, începând cu data intrării în vigoare a legii, pot opta pentru acordarea pensiei pentru limită de vârstă

sau continuarea activității în baza aceluiași contract individual de muncă/raport de serviciu, până la împlinirea vârstei de 70 de ani.

Nu beneficiază de posibilitatea de continuare a activității până la 70 de ani, în temeiul aceluiași contract de muncă:

- a) persoanele care au îndeplinit condițiile de vârstă standard de pensionare și stagiul minim de cotizare/stagiul minim de cotizare contributiv anterior datei de 1 ianuarie 2024;
- b) persoanele care s-au pensionat anterior datei de 1 ianuarie 2024;
- c) persoanelor care se vor pensiona ulterior datei de 1 ianuarie 2024, cu reducerea vârstei standard de pensionare, conform legii;
- d) persoanele care, ulterior înscrierii la pensie pentru limită de vârstă, la vârsta stan-

dard de pensionare continuă activitatea în baza unui alt contract individual de muncă/raport de serviciu.

Ca urmare a acestor dispoziții, în cuprinsul dosarului de pensionare s-a introdus un nou document necesar, anume adeverința eliberată de angajator/angajatori din care să rezulte că nu a optat pentru continuarea activității până la împlinirea vârstei de 70 ani, prevăzută la art. 61 alin. (1) lit. p) din Normele de aplicare a Legii nr. 360/2023. Dosarul de pensie nu este admis dacă persoana nu probează prin această adeverință că nu își continuă activitatea. Dar, după încetarea activității și punerea în plată a pensiei, nimic nu îl împiedică pe pensionar să se angajeze din nou, cumulând pensia cu salariul. Puteți regăsi detalii în prezenta actualizare a Consilierului, temele I 12 și I 13.

5. Înregistrarea sindicatelor și a patronatelor

Ordinul nr. 281/C/2024 pentru aprobarea modelului, precum și a modului de completare și de operare a registrelor speciale ale organizațiilor sindicale și organizațiilor patronale, publicat în Monitorul Oficial nr. 105 din 5 februarie 2024, cuprinde detalii privind registrele speciale ale organizațiilor sindicale și organizațiilor patronale.

Astfel, Registrul special al organizațiilor sindicale și Registrul special al organizațiilor patronale cuprind trei secțiuni:

– Secțiunea I conține înscrierile care au ca efect dobândirea personalității juridice de către organizația sindicală și orice modificări ulterioare în legătură cu guvernanta și cuprinde următoarele rubrici:

- a) numărul și data înscrierii organizației sindicale/patronale;
- b) mențiuni privind dobândirea personalității juridice: numărul dosarului judecătoresc/tribunalului, numărul și data hotărârii judecătorești definitive prin care s-a admis cererea de acordare a personalității juridice și, dacă este cazul, numărul dosarului și al deciziei pronunțate în apel, cu indicarea instanței și a secției;
- c) denumirea organizației sindicale/patronale;
- d) sediul organizației sindicale/patronale;

e) criteriul de constituire;

f) indicarea componenței nominale a organelor executive de conducere care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, funcția și durata mandatului;

g) modificări ale statutului organizației sindicale/patronale și/sau a componenței organelor de conducere;

h) mențiuni cu privire la fuziunea, dizolvarea și lichidarea organizației: modul și indicarea actului prin care s-a constatat sau, după caz, s-a hotărât fuziunea, dizolvarea și lichidarea, precum și a organului care l-a emis;

i) alte mențiuni.

– Secțiunea a II-a este destinată înscrierii organizațiilor sindicale/patronale care, ulterior constituirii, și-au schimbat sediul în circumscripția instanței respective. Înscrierile efectuate în această secțiune nu au niciun efect asupra personalității juridice dobândite anterior.

– Secțiunea a III-a cuprinde înscrierile care au ca efect dobândirea sau pierderea reprezentativității la un anumit nivel de către organizația sindicală/patronală.

Inspekția Muncii, inspektoratele teritoriale de muncă, precum și organizațiile sindicale și patro-

nale pot solicita Ministerului Muncii și Solidarității Sociale date din registrele speciale, prin înregistrarea unei cereri care să conțină temeiul și scopul legal al utilizării datelor prevăzute în registrele

speciale. Ministerul Muncii și Solidarității Sociale are acces liber și gratuit la datele conținute de registrele speciale ale organizațiilor sindicale și patronale ținute de instanțele judecătorești.

6. Calculul termenului de preaviz

Avocatul poporului a introdus un recurs în interesul legii prin care îi solicită Înaltei Curți de Casație și Justiție să se pronunțe cu privire la interpretarea dispozițiilor art. 75 alin. (1) din Codul muncii, raportate la prevederile art. 2553 alin. (1) din Codul civil și ale art. 181 alin. (1) pct. 2 și alin. (2) din Codul de procedură civilă. Problema privește modalitatea de calcul al termenului de preaviz, respectiv dacă acesta include sau nu și ziua în care a fost comunicată notificarea privind încetarea contractului individual de muncă, respectiv ziua în care s-a împlinit termenul.

Astfel, s-a observat că în această privință nu există o practică unitară, mai exact:

- potrivit unei orientări jurisprudențiale, instanțele de judecată au apreciat că la calcula-

rea termenului de preaviz nu ar trebui luate în calcul ziua în care s-a comunicat notificarea și nici ultima zi în care s-a împlinit termenul;

- într-o altă orientare jurisprudențială, instanțele de judecată au avut o abordare diferită, apreciind că modul de calcul prevăzut de art. 2553 din Codul civil nu este incident întrucât sintagma „zile lucrătoare” determină incompatibilitatea dintre Codul muncii și Codul civil.

Avocatul Poporului consideră că prima opinie este în acord cu litera și spiritul legii, astfel încât în calculul termenului de preaviz de 20 de zile nu ar trebui incluse ziua în care s-a comunicat notificarea și nici ultima zi în care s-a împlinit termenul.

7. Hărțuirea în muncă

România va adera la Convenția nr. 190/2019 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind eliminarea violenței și a hărțurii în lumea muncii, adoptată la Geneva la 21 iunie 2019. Scopul Convenției este prevenirea și eliminarea violenței și a hărțurii la locul de muncă. Conceptul de „violență și hărțuire” acoperă, printre altele, abuzul fizic, abuzul verbal, hărțuirea și mobbingul, hărțuirea sexuală, amenințările și urmărirea/supravegherea. Ratificarea convenției OIM aduce mai multă claritate în legislația națională. Unele dintre fapte devin infracțiuni prin raportarea la legislația penală, civilă sau contravențională, după caz.

Se extinde noțiunea de „loc de muncă” astfel încât sunt considerate acte de hărțuire și cele care sunt produse în delegații, team-building-uri, orice spații publice sau private care au legătură cu locul de muncă.

Noul cadru legal protejează atât angajații, cât și persoanele care lucrează indiferent de statutul lor contractual, persoanele aflate în perioada de

formare, inclusiv stagiarii și ucenicii, lucrătorii cărora le-a încetat raportul de muncă, voluntarii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și cele care au depus cereri pentru ocuparea unui loc de muncă, precum și persoanele care exercită autoritatea, îndatoririle sau responsabilitățile unui angajator.

O noutate este aceea că inclusiv comunicările on-line sunt circumscrise locului de muncă și pot face obiectul actelor de hărțuire.

Convenția OIM îmbunătățește cadrul legal actual cu privire la:

- securitate și sănătate în muncă;
- asigurarea inspecției și investigarea cazurilor de violență și hărțuire;
- justiție (urmărire penală, asistență juridică);
- problematica de gen și discriminare;
- sănătate publică (supravegherea furnizării de îngrijiri medicale și consiliere psihologică);
- protecție socială (cazarea victimelor în adăposturi, integrarea pe piața muncii a victimelor etc.).