

# INFO

## Codul muncii

Newsletter specializat editat de RENTROP & STRATON,  
transmis gratuit exclusiv abonaților

iunie 2023 – iulie 2023

## 1. Salarizarea

A fost adoptată **Directiva (UE) 2023/970 din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii.**

Potrivit noii Directive, statele membre trebuie să ia măsurile necesare pentru a se asigura că angajatorii dispun de structuri de remunerare care garantează egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

Directiva prevede obligația angajatorilor de a pune la dispoziția lucrătorilor, într-un mod ușor de accesat, criteriile care sunt utilizate pentru a determina remunerația, nivelurile de remunerare și evoluția remunerației. Aceste criterii trebuie să fie obiective și neutre din punctul de vedere al sexului. Structurile de remunerare vor permite să se evalueze dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă în ceea ce privește valoarea muncii, pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, convenite împreună cu reprezentanții lucrătorilor, atunci când aceștia există. Criteriile respective nu se bazează, direct sau indirect, pe sexul lucrătorilor. Acestea includ competențele, efortul, responsabilitatea și condițiile de muncă și, dacă este cazul, orice alți factori care sunt relevanți pentru postul sau locul de muncă specific. Acestea se aplică în mod obiectiv, neutru din punctul de vedere al sexului, excluzând orice discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex. În special, competențele non-tehnice relevante nu trebuie să fie subevaluate.

Lucrătorii vor avea dreptul de a solicita și a primi, în scris, informații cu privire la propriul nivel de remunerare și la nivelurile medii de remunerare, defalcate în funcție de sex, pentru categoriile de lucrători care prestează aceeași muncă ca ei sau o muncă de aceeași valoare ca a lor.

Astfel, candidații la ocuparea unui loc de muncă vor avea dreptul de a primi, de la angajatorul potențial, informații cu privire la:

- (a) nivelul inițial de remunerare sau intervalul aferent acesteia, stabilit pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, care urmează să fie atribuit pentru postul în cauză; și
- (b) după caz, clauzele relevante ale convenției colective de muncă aplicate de angajator în legătură cu postul respectiv.

Aceste informații se furnizează într-un mod care să asigure o negociere în cunoștință de cauză și transparentă în ceea ce privește remunerația, de exemplu printr-un anunț de post vacant publicat înaintea interviului de angajare sau în alt mod. Angajatorul nu va putea solicita din partea candidaților informații cu privire la istoricul lor salarial în cursul raporturilor lor de muncă curente sau anterioare.

Angajatorii se vor asigura că anunțurile de posturi vacante și denumirile locurilor de muncă sunt neutre din punctul de vedere al sexului și că procesele de recrutare se derulează în mod nediscriminatoriu, astfel încât să nu sub-

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

mineze dreptul la egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

De asemenea, angajatorii vor trebui să furnizeze următoarele informații privind organizația lor:

- (a) diferența de remunerare între femei și bărbați;
- (b) diferența de remunerare între femei și bărbați existentă la nivelul componentelor complementare sau variabile;
- (c) diferența mediană de remunerare între femei și bărbați;
- (d) diferența mediană de remunerare între femei și bărbați existentă la nivelul componentelor complementare sau variabile;
- (e) proporția dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin care beneficiază de componente complementare sau variabile;
- (f) proporția dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin din fiecare interval de remunerare de tip cuartilă;

(g) diferența de remunerare între femei și bărbați pe categorii de lucrători, defalcată în funcție de salariul sau plata obișnuită de bază și de componentele complementare sau variabile.

**Vor fi interzise clauzele contractuale care limitează posibilitatea lucrătorilor de a divulga informații despre remunerația lor.**

România va avea timp până pe 7 iunie 2026 pentru a transpune directiva.

Tot referitor la salarizare, menționăm că Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2023 pentru stabilirea unor măsuri privind **salarizarea personalului din sistemul național de învățământ de stat**, publicată în Monitorul Oficial nr. 487 din 1 iunie 2023, prevede că începând cu data de 1 iunie 2023, salariile de bază aflate în plată pentru personalul didactic și personalul didactic auxiliar care își desfășoară activitatea în sistemul național de învățământ se majorează cu suma de 1.000 de lei fiecare. Cu aceeași dată, salariile de bază ale personalului nedidactic din sistemul național de învățământ se majorează cu suma de 400 de lei fiecare.

## 2. Procedura soluționării litigiilor de muncă

Precedenta Lege a dialogului social prevedea expres că tribunalele au competența materială în judecarea litigiilor de muncă. Ca urmare a abrogării acesteia și a intrării în vigoare a noii Legi privind dialogul social nr. 367/2022, capitolul privind jurisdicția muncii a fost eliminat. Aceasta a creat numeroase probleme practice, deoarece pentru un timp nu a existat nicio reglementare expresă privind instanțele competente să judece litigiile de muncă. S-a pus chiar problema dacă acestea nu ar trebui soluționate la nivel de judecătorie, prin aplicarea dispozițiilor generale din Codul de procedură civilă.

În prezent, problema a fost tranșată, prin intrarea în vigoare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 42/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publi-

cate în Monitorul Oficial nr. 459 din 25 mai 2023, care a introdus în cuprinsul Codului muncii regulile privind soluționarea litigiilor de muncă.

Astfel, potrivit art. 269 din Codul muncii, cauzele referitoare la conflictele individuale de muncă și conflictele colective de muncă se soluționează în primă instanță de către **tribunal**.

Sub aspect teritorial, tribunalul competent este cel în a cărui circumscripție reclamantul își are domiciliul, reședința sau locul de muncă ori, după caz, sediul.

Hotărârile instanței de fond sunt supuse numai apelului, iar termenul de apel este de 10 zile de la data comunicării hotărârii.

Litigiile aflate pe rolul instanțelor la data intrării în vigoare a Ordonanței de urgență

nr. 42/2023 se judecă de către instanțele competente la data sesizării acestora. Dispozițiile referitoare la competență se aplică și proceselor înregistrate pe rolul instanțelor judecătorești la data intrării în vigoare a ordonanței de urgență. Dosarele se trimit, pe cale administrativă, instanțelor competente să le judece potrivit Ordonanței

de urgență a Guvernului nr. 42/2023. Termenele de apel care au început să curgă și nu s-au împlinit la data intrării în vigoare a ordonanței de urgență continuă să curgă timp de 10 zile de la publicarea acesteia în Monitorul Oficial al României, Partea I (anume de la data de 25 mai 2023).

### 3. Suspendarea contractului individual de muncă

Legea nr. 140/2023 pentru completarea art. 51 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, pentru modificarea și completarea art. 514 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, precum și pentru completarea art. 94 din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, publicată în Monitorul Oficial nr. 461 din 26 mai 2023, a introdus o nouă cauză de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa salariatului.

Este vorba despre desfășurarea, pe bază de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist. Sunt avute în vedere trei categorii de persoane:

a) **asistentul maternal profesionist** – persoana fizică, atestată în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 679/2003, care asigură prin activitatea pe care o desfășoară la domiciliul său creșterea, îngrijirea și educarea, necesare dezvoltării armonioase a copiilor pe care îi primește în plasament sau în încredințare;

b) **asistent personal al persoanei cu handicap grav** – persoana care supraveghează, acordă asistență și îngrijire copilului sau adultului cu handicap grav, pe baza planului de recuperare pentru copilul cu handicap, respectiv a planului individual de servicii al persoanei adulte cu handicap, în condițiile Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;

c) **asistentul personal profesionist** – persoana fizică atestată în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 548/2017 privind aprobarea condițiilor de obținere a atestatului, procedurile de atestare și sta-

tutul asistentului personal profesionist, care asigură, prin activitatea pe care o desfășoară la domiciliul său, îngrijirea și protecția adultului cu handicap grav sau accentuat pe baza nevoilor individuale ale acestuia, în condițiile Legii nr. 448/2006.

De asemenea, noua lege a modificat Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, publicată în Monitorul Oficial nr. 279 din 21 aprilie 2003, cu modificările și completările ulterioare, prevăzând că nu se află în situație de incompatibilitate funcționarul public al cărui raport de serviciu este suspendat la încheierea unui contract pentru desfășurarea activității ca asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.

Noutăți au fost adoptate și cu privire la **suspendarea contractului pe parcursul grevei**. Astfel, greva era reglementată ca temei de suspendare din inițiativa salariatului în Codul muncii și ca temei de suspendare de drept în precedenta Lege a dialogului social. În prezent, ca urmare a modificării Legii nr. 367/2022 prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2023, cele două acte normative au fost corelate: participarea la grevă suspendă contractul din inițiativa salariatului. Astfel, art. 160 alin. (1) din Legea privind dialogul social prevede, la rândul său, că pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu al angajatului/lucrătorului, după caz, se suspendă la inițiativa angajatului.

De asemenea, Legea privind dialogul social nr. 367/2022, astfel cum a fost modificată prin Ordonanța Guvernului nr. 42/2023, cuprinde dispoziții corelate cu Codul muncii, arătând la art. 11 că pe durata în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organi-

zația sindicală, la notificarea acesteia, contractul său individual de muncă/raportul său de serviciu se suspendă în conformitate cu prevederile art. 50 lit. e) din Codul muncii, respectiv ale art. 514 alin. (1) lit. f) din Codul administrativ. Pe durata suspendării, angajatorii sunt obligați să păstreze funcția și locul de muncă, iar pe postul respectiv, angajatorul poate angaja, în

condițiile legii, o altă persoană, numai pe durată determinată.

Menționăm că, potrivit noii ordonanțe de urgență, Hotărârea Guvernului nr. 171/2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN aferente acestora, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 190 din 7 martie 2023, își va înceta aplicabilitatea în noiembrie 2023.

## 4. Raporturile colective de muncă

Ordonanță de urgență nr. 42/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 459 din 25 mai 2023, a modificat Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, introducând norme noi privind raporturile colective de muncă.

Modificările vizează:

- **aspecte terminologice**, mai ales din cuprinsul definițiilor termenilor utilizați în Legea dialogului social;
- noi **aspecte procedurale** la dobândirea personalității juridice de către sindicate și patronate și la dobândirea reprezentativității acestora;
- obligativitatea includerii de **clauze privitoare la întreprinderile mici și mijlocii**. Astfel, în toate contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă sau național se introduc clauze specifice aplicabile fiecărei categorii de întreprinderi mici și mijlocii, definite în conformitate cu Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare. Dacă în contractul colectiv de muncă, încheiat la nivel de sector de negociere colectivă sau național, nu au fost introduse clauze specifice fiecărei categorii de IMM-uri, acestea nu vor avea obligația aplicării contractului colectiv de muncă respectiv;
- reguli privind **nulitatea** clauzelor contractelor colective. Astfel, Nulitatea unei clauze a contractului colectiv de muncă/acordului colectiv negociate în afara limitelor legale poate fi cerută de către părțile interesate, fie

pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție, pe durata existenței contractului colectiv de muncă;

- norme detaliate privitoare la **uniunile sindicale teritoriale**. Astfel, acestea dobândesc personalitate juridică la cererea federației sau a confederației sindicale care a hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federației sau confederației va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială își are sediul uniunea sindicală teritorială, la care se anexează două exemplare, semnate pentru conformitate cu originalul pe fiecare pagină de către împuternicitul special, ale următoarelor documente:
  - a) hotărârea federației sau a confederației pentru constituirea uniunii, potrivit statutului;
  - b) statutul federației sau confederației sindicale care a hotărât constituirea uniunii;
  - c) hotărârea judecătorească de dobândire a personalității juridice a federației sau confederației, rămasă definitivă, precum și ultima hotărâre judecătorească definitivă de modificare a statutului și/sau a organelor de conducere;
  - d) statutul uniunii sindicale teritoriale;
  - e) lista membrilor din organul executiv de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, funcția sindicală a membrilor și durata mandatului;
  - f) dovada sediului uniunii.
 Uniunile sindicale teritoriale se desființează în baza hotărârii organului de conducere al federației sau confederației care a hotărât constituirea acestora;

– referiri la negocierea colectivă desfășurată de **funcționarii publici**. Negocierea acordurilor colective de muncă pentru funcționarii publici se face în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 și ale Hotărârii Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective. Înregistrarea și publica-

rea pe pagina de internet și în Monitorul Oficial al României, după caz, a acordurilor colective de muncă negociate pentru funcționarii publici se fac conform procedurii prevăzute de lege pentru înregistrarea contractelor colective de muncă;

– **și, cel mai important, noi reguli privind participării la negocierea colectivă**, pe fiecare nivel. Astfel, vor participa la negociere și vor avea competența de a semna un contract colectiv de muncă, dacă negocierea colectivă va avea succes:

Nivel	Din partea angajatorului/ organizației patronale	Din partea angajaților
Nivel de unitate	Organul de conducere al unității	<p>Reprezentanții <b>organizațiilor sindicale reprezentative</b> din unitate</p> <p>În absența unui sindicat reprezentativ, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate, reprezentanții <b>federației sindicale reprezentative</b> la care acestea sunt afiliate</p> <p>Dacă nu există federații sindicale reprezentative la nivel de sector, reprezentanții unei <b>federații sindicale nereprezentative</b>, membră a unei confederații sindicale reprezentative la nivel național, la solicitarea sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate la aceasta</p> <p>Dacă nu există organizațiile menționate mai sus, <b>reprezentanții tuturor sindicatelor nereprezentative</b> legal constituite la nivel de unitate. Acestea își desemnează de comun acord maximum 10 reprezentanți.</p> <p>Dacă nu există sindicate constituite la nivelul unității, <b>reprezentanții angajaților</b> aleși prin votul a jumătate plus unu din numărul total al angajaților din unitate și mandatați special în acest scop</p>
Nivel de grup de unități	Persoana/persoanele mandatată/mandatate de conducerele unităților din grup să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă	Reprezentanții federațiilor sindicale reprezentative la nivelul grupului de unități împreună cu sindicatele legal constituite și reprezentative la nivelul unităților din grup. Sindicatele au dreptul să solicite participarea la negociere a federațiilor reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă la care sunt afiliate.
Nivel de sector de negociere colectivă	Reprezentanții organizațiilor/federațiilor patronale legal constituite și reprezentative potrivit legii. Participă și un reprezentant al organizațiilor patronale reprezentative ale IMM-urilor.	Reprezentanții federațiilor sindicale legal constituite și reprezentative Dacă nu există federații sindicale reprezentative sau acestea refuză să participe la negociere, reprezentarea se face de către confederațiile sindicale reprezentative la nivel național care au afiliate federații sindicale în sectorul respectiv.
Nivel național	Reprezentanții confederațiilor patronale legal constituite și reprezentative	Reprezentanții confederațiilor sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii.

La negocierea contractului colectiv de muncă la nivel sectorial participă un reprezentant al organizațiilor patronale reprezentative ale IMM-urilor, îndreptățite să participe la negociere con-

form legii. Dar refuzul scris de participare și/sau semnare nu reprezintă motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă.

## 5. Vouchere de vacanță

Legea nr. 130/2023 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 131/2021 privind modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial nr. 446 din 23 mai 2023, a aprobat cu modificări Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 131 din 17 decembrie 2021 privind modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 1.201 din 17 decembrie 2021.

Se prevede măsura menținerii acordării voucherelor de vacanță, în cuantum de 1.450 lei, **până la data de 31 decembrie 2026**, cu scopul de a sprijini industria ospitalității, puternic afectată de efectele pandemiei de COVID-19, în sensul recuperării pierderilor suferite ca urmare a suspendării sau restrângerii activității structurilor de primire turistice cu funcțiuni de cazare și/sau alimentație publică sau a restrângerii circulației persoanelor în anumite zone.

## 6. Venitul minim de incluziune

Hotărârea Guvernului nr. 507/2023 privind modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 1.154/2022 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 196/2016 privind venitul minim de incluziune, publicată în Monitorul Oficial nr. 462 din 26 mai 2023, prevede noi reguli privind stabilirea venitului minim de incluziune.

Astfel, Hotărârea Guvernului reglementează situația în care solicitanții venitului minim de incluziune dețin un bun imobil împreună cu alte persoane (în cotă-parte). În astfel de cazuri, cota parte deținută dintr-un bun nu va exclude persoana ori familia de la acordarea banilor. De asemenea, hotărârea stabilește că normele se vor aplica de la 1 iunie, în timp ce reglementările referitoare la solicitarea, acordarea, stabilirea dreptului și plata venitului minim de incluziune se aplică de la 1 ianuarie 2024.

Hotărârea introduce procedura de decontare a cheltuielilor legate de transportul persoanelor care urmează cursurile programului educațional „A doua șansă” în altă localitate decât cea de domiciliu (la mai mult de cinci kilometri) și modifică lista bunurilor ce conduc la excluderea acordării venitului minim de incluziune.

Sunt modificate următoarele formulare:

- Cerere-declarație pe propria răspundere pentru acordarea unor drepturi de asistență socială;
- Declarație pe propria răspundere privind modificările intervenite în componența familiei și/sau veniturile acesteia;
- Procedura de verificare și validare a solicitării dreptului la venitul minim de incluziune;
- Solicitare de decontare a cheltuielilor de transport.