

INFO

Codul muncii

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

octombrie 2022 – noiembrie 2022

În Monitorul Oficial nr. 1.013 din 19 octombrie 2022 a fost publicată Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii. Modificările pe care acest act normativ le aduce în reglementarea raporturilor de muncă sunt substanțiale; ele privesc îndeosebi:

- Sfera de aplicare a Codului muncii
- Egalitate de tratament
- Locul de muncă
- Salariul
- Timpul de muncă
- Perioada de probă
- Dreptul la formare profesională
- Munca în străinătate
- Neîndeplinirea obligației de informare
- Cumulul de funcții
- Dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant
- Concedierea
- Concediul de odihnă
- Concediul de îngrijitor
- Absențe pentru urgențe familiale
- Regulamentul intern
- Raporturi de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă

Fiecare dintre modificări va fi analizată distinct în cuprinsul Consilierului – Codul muncii, începând din actualizarea lunii noiembrie.

Vă prezentăm în cele ce urmează partea din proiect care cuprinde modificările aduse Codului muncii:

**Legea nr. 283 din 17 octombrie 2022
pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii,
precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ,
publicată în Monitorul Oficial nr. 1.013 din 19 octombrie 2022**

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

Art. I. – Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 1, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins:
„(3) De la prevederile art. 39 alin. (1) lit. m1), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 alin. (2) pot fi prevăzute prin legi speciale dispoziții specifice derogatorii numai pentru raporturile de muncă sau de

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

serviciu desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională, personalul diplomatic și consular, magistrați, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv pentru raporturile de serviciu ale funcționarilor publici.”

2. La articolul 2, după litera g) se introduce o nouă literă, litera h), cu următorul cuprins:

„h) persoanelor angajate, care prestează muncă legal pentru un angajator cu sediul în România.”

3. La articolul 5, alineatul (7) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.”

4. La articolul 5, după alineatul (9) se introduce un nou alineat, alineatul (10), cu următorul cuprins:

„(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) este interzis.”

5. La articolul 6, după alineatul (3) se introduc două noi alineate, alineatele (4) și (5), cu următorul cuprins:

„(4) În cazul în care salariații, reprezentanții salariaților sau membri de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(5) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (4) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.”

6. La articolul 17 alineatul (3), literele b), k), l) și n) se modifică și vor avea următorul cuprins:

„b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să-și desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;

.....
k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;

.....
n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există.”

7. La articolul 17 alineatul (3), după litera o) se introduc două noi litere, literele p) și q), cu următorul cuprins:

„p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;

q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror altor drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.”

8. La articolul 17, alineatul (4) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția informațiilor prevăzute la literele m), o) și p).”

9. La articolul 17, după alineatul (7) se introduc două noi alineate, alineatele (8) și (9), cu următorul cuprins:

„(8) Inspekția Muncii pune la dispoziția angajaților și a angajatorilor modelul-cadru al contractului individual de muncă, stabilit prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale, prin publicarea pe site-ul instituției.

(9) Toate informațiile menționate la art. 17 alin. (3) vor fi cuprinse în modelul-cadru al contractului individual de muncă prevăzut la alin. (8).”

10. La articolul 18 alineatul (1), litera a) se modifică și va avea următorul cuprins:

„a) țara sau țările, precum și durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;”

11. Articolul 19 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.19. – (1) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute de prezenta lege, acesta poate sesiza Inspekția Muncii.

(2) În cazul angajatorilor care au stabilite prin lege organe de inspecție proprii, salariatul se adresează acestora.

(3) În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare prevăzută la art. 17, art. 18, art. 105 și art. 242, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.”

12. La articolul 32, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (2¹), cu următorul cuprins:

„(2¹) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.”

13. La articolul 35, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art. 35. – (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.”

14. La articolul 39 alineatul (1), după litera m) se introduce o nouă literă, litera m¹), cu următorul cuprins:

„m¹) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;”

15. La articolul 40 alineatul (2), după litera i) se introduce o nouă literă, litera j), cu următorul cuprins:

„j) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului prevăzute la art. 39 alin. (1) lit. m¹).”

16. La articolul 51, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins:

„(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152¹ ori a absentării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152² se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.”

17. La articolul 59, după litera b) se introduce o nouă literă, litera c), cu următorul cuprins:

„c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39 alin. (1), art. 85 și art. 194 alin. (2).”

18. La articolul 60 alineatul (1), după litera h) se introduce o nouă literă, litera i), cu următorul cuprins:
 „i) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152².”

19. La articolul 62, după alineatul (3) se introduc două noi alineate, alineatele (4) și (5), cu următorul cuprins:

„(4) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 152¹, art. 152², art. 153² și art. 194 alin. (2) pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (3), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

(5) Prevederile de la alin. (4) nu sunt aplicabile situațiilor în care prin legi speciale se instituie proceduri prealabile prin care investigarea faptelor revine unei autorități sau unui organism competent.”

20. Articolul 111 se modifică și va următorul cuprins:

„Art. 111. – (1) 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, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

(2) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

(3) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.”

21. La articolul 118, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art. 118. – (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.”

22. La articolul 118, după alineatul (4) se introduc trei noi alineate, alineatele (5)-(7), cu următorul cuprins:

„(5) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(6) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(7) Prin *mod de organizare flexibil a timpului de lucru* se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.”

23. La articolul 145, alineatul (4) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152², se consideră perioade de activitate prestată.”

24. După articolul 152 se introduc două noi articole, articolele 152¹ și 152², cu următorul cuprins:

„Art. 152¹. – (1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare decât cea prevăzută la alin. (1).

(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor, se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

Art. 152². – (1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență precizate la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).”

25. După articolul 153 se introduc două noi articole, articolele 153¹ și 153², cu următorul cuprins:

„Art. 153¹. – (1) *Concediul paternal* este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2) *Concediul de îngrijitor* este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) *Îngrijitor* este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(4) În sensul art. 1521 alin. (1), precum și al alin. (3), prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.”

Art. 153². – (1) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.”

26. La articolul 229, după alineatul (4) se introduce un nou alineat, alineatul (5), cu următorul cuprins:

„(5) Contractele colective de muncă la nivel de sector de activitate și grup de unități sunt publicate pe pagina de internet a Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, în conformitate cu prevederile art. 145 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările ulterioare.”

27. La articolul 242, după litera i) se introduc două noi litere, literele j) și k), cu următorul cuprins:

„j) reguli referitoare la preaviz;

k) informații cu privire la politica generală de formare a salariaților, dacă există.”

28. La articolul 243, alineatele (1)-(3) se modifică și vor avea următorul cuprins:

„Art. 243. – (1) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații.

(2) Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport de hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta.

(3) Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.”

29. La articolul 260 alineatul (1), litera r) se modifică și va avea următorul cuprins:

„r) nerespectarea dispozițiilor art. 5 alin. (2)-(9) și ale art. 59 lit. a) și c), cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei;”.

30. La articolul 260, după litera s) se introduc două noi litere, literele t) și u), cu următorul cuprins:

„t) neacordarea concediului de îngrijitor salariaților care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 152¹, cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei;

u) încălcarea obligației prevăzute la art.153², cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.”

31. Articolul 277 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art. 277. – În sensul prezentului Cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.”

32. După articolul 278 se introduc două noi articole, articolele 278¹ și 278², cu următorul cuprins:

„Art. 278¹. – (1) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă cel puțin următoarele:

- a) identitatea părților raportului de muncă;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea desfășurării activității în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) unul din următoarele elemente, la alegerea angajatorului:
 - i) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajată persoana;
 - ii) o scurtă caracterizare sau descriere a muncii.
- e) data de la care începe raportul de muncă;
- f) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durata preconizată a acestuia;
- g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
- h) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- i) durata concediului de odihnă plătit;
- j) procedura și condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) drepturile salariale, cu menționarea elementelor componente, dacă sunt aplicabile alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, menționate separat, periodicitatea plății acestora și metoda de plată;
 - l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
 - m) contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil, dacă există;
 - n) asigurare medicală privată, contribuții suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a persoanei suportate de angajator, în condițiile legii, precum și orice alte beneficii sociale, acordate din inițiativa angajatorului, atunci când acestea constituie avantaje în bani sau în natură acordate sau plătite de angajator persoanei ca urmare a activității profesionale a acesteia, după caz.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, cu o durată a timpului de muncă prestabilită și efectiv lucrată de cel mult trei ore pe săptămână, calculate ca medie într-o perioadă de referință de patru săptămâni consecutive. La calcularea mediei de trei ore se ia în considerare timpul lucrat pentru toți angajatorii care fac parte din aceeași întreprindere sau același grup de întreprinderi, astfel cum este definit de art. 6 pct. 2 din Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Informațiile prevăzute la alin. (1) pot fi comunicate sub forma unuia sau mai multor documente și se transmit pe suport de hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, informațiile să fie accesibile persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, să poată fi stocate și printate de către acesta, iar angajatorul să păstreze dovada transmiterii sau a primirii lor.

(4) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. g)-l) și n) pot fi comunicate și sub forma unei trimiteri