



+40722.326.944
anda.todor@todor-legal.ro

MODIFICARI IMPORTANTE ALE LEGISLATIEI MUNCII IN 2022 IN ROMANIA

1. Legea 283/2022 pentru modificarea Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii

- **Extinderea obligatiei angajatorului de a informa salariatii si adoptarea unui nou model-cadru al contractului individual de munca**

Angajatorul va trebui sa comunice salariatilor mai multe informatii, fata de cele deja obligatorii, potrivit art. 17 din Codul Muncii, anterior incheierii sau modificarii contractului de munca, incluzand: (i) elementele constitutive ale veniturilor salariale, evidentiata separat fata de salariul de baza, (ii) conditiile de efectuare, compensare sau plata a orelor suplimentare, (iii) conditiile perioadei de proba, (iv) aspecte privind formarea profesionala oferita. Pentru salariatii ale caror contracte de munca sunt anterioare intrarii in vigoare a modificarilor, informatiile suplimentare se comunica de catre angajator in maxim 30 de zile lucratoare de la primirea solicitarii scrise a salariatului. Lipsa unei astfel de solicitari nu va exclude aplicarea drepturilor minime stabilite.

Un nou model-cadru al contractului individual de munca va fi publicat de inspectia Muncii.

- **Protectie explicita pentru salariatii impotriva tratamentelor adverse**

Definitia victimizarii a fost extinsa pentru a include orice tratament advers legat de incalcarea principiului tratamentului egal si al nediscriminarii si a drepturilor legale ale salariatilor, ca reactie nu doar la o plângere sau actiune in justitie, ci si in urma unei sesizari a organelor competente. Salariatii vor putea solicita in instanta despagubiri, restabilirea situatiei anterioare sau anulara situatiei create, cu prezentarea faptelor in baza carora se poate prezuma un asemenea tratament advers.

- **Reguli suplimentare privind perioada de proba si accesul salariatilor la alte posturi vacante**

Este interzisa stabilirea unei noi perioade de proba in cazul in care, in termen de 12 luni, intre aceleasi parti se incheie un nou contract individual de munca, pentru aceeasi functie si cu aceleasi atributii.

Salariatii cu o vechime de cel putin 6 luni la acelasi angajator si care si-au incheiat perioada de proba au dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care ii asigura conditii de munca previzibile si mai sigure. Angajatorul va fi obligat sa raspunda motivat, in termen de 30 de zile de la primirea solicitarii salariatului.



+40722.326.944
anda.todor@todor-legal.ro

➤ **Concediul de ingrijitor si alte zile libere**

Concediul de ingrijitor, nou reglementat, se acorda pentru o durata de pana la 5 zile lucratoare intr-un an calendaristic, pentru a permite salariatilor sa acorde, ca urmare a unei probleme medicale grave, ingrijire sau sprijin unei rude (fiul, fiica, mama, tatal sau sotul/sotia) sau a unei persoane care locuieste in aceeasi gospodarie. Conditile de acordare a acestui tip de concediu si sfera problemelor medicale grave se vor stabili prin ordin comun al Ministerului Muncii si Solidaritatii Sociale si Ministerului Sanatatii.

De asemenea, sunt reglementate zile libere pentru urgente familiale cauzate de boala sau accident, care fac indispensabila prezenta imediata a salariatilor, in conditiile informarii prealabile a angajatorului si cu recuperarea perioadei absente pana la acoperirea integrala a duratei normale a programului de lucru, intr-o modalitate agreata de comun acord. Absentele salariatilor pentru aceste situatii nu pot depasi 10 zile lucratoare intr-un an calendaristic.

➤ **Interdictii noi privind concedierea**

Salariatii nu pot fi concediati pentru exercitarea drepturilor lor. De asemenea, concedierea nu poate fi dispusa pe durata efectuarii concediului parental, a concediului de ingrijitor sau a absentarii de la locul de munca pentru urgente familiale. Salariatii concediati pot solicita angajatorului sa prezinte, in scris, suplimentar fata de cerintele existente privind motivarea in fapt si in drept a concedierii, motivele pe care s-a fundamentat aceasta decizie.

➤ **Cerinte suplimentare privind Regulamentul Intern**

Regulamentul intern va trebui sa cuprinda, pe lânga elementele deja obligatorii, si reguli referitoare la preaviz si informatii referitoare la politica generala de formare a salariatilor, daca exista. Totodata, Regulamentul intern trebuie adus la cunostinta salariatilor in prima zi de munca, pe suport hartie sau in format electronic, cu conditia ca, in acest din urma caz, documentul sa fie accesibil si sa poata fi stocat si printat de catre salariati.

2. Modificari privind concediul paternal

Ordonanță de urgență 117/2022 pentru modificarea Legii concediului paternal 210/1999 a majorat durata concediului paternal platit, de la 5 la 10 zile lucratoare. Tati care au absolvit un curs de puericultura pot majora durata concediului paternal cu doar 5 zile lucratoare, fata de 10 zile lucratoare cum era prevazut anterior.

De asemenea, s-a reglementat expres obligatia angajatorului de a informa salariatii despre dreptul la concediu paternal, nerespectarea acestei obligatii putând fi sanctionata cu amenda contraventionala cuprinsa intre 4.000 si 8.000 RON.

3. Noi beneficii extrasalariale

Incepând din ianuarie 2024, salariatii care beneficiaza de servicii casnice prestate de persoane fizice ce desfasoara astfel de activitati ocazional vor putea astfel de servicii prin tichete speciale acordate de catre angajatorii lor, potrivit Legii 111/2022. Nu este nevoie de un contract scris intre salariatii care beneficiaza de astfel de servicii si prestatori, dar prestatorul nu poate fi un membru al familiei.



+40722.326.944
anda.todor@todor-legal.ro

Tichetele au o valoare de 15 RON si pot fi preschimbate in bani in termen de 12 luni de la primirea lor. Tichetele pot fi oferite de catre angajatori salariatilor sub forma de prima, in plus fata de salariul de baza stabilit, iar numarul si frecventa acordarii acestora se stabileste de angajator impreuna cu organizatiile sindicale sau reprezentantii salariatilor. Angajatorii care au achizitionat si acordat intr-un an calendaristic cel putin 600 de tichete pentru acelasi angajat, pot beneficia gratuit, la cerere, de 50 de tichete in anul urmator, pentru fiecare angajat pentru care au achizitionat si acordat minimul de tichete.

4. Accesul salariatilor la REVISAL

Potrivit Legii 144/2022, care a modificat Codul Muncii, angajatorii vor avea obligatia de a inregistra in REVISAL nivelul si specialitatea studiilor absolvite de angajati. REVISAL devine accesibil online pentru actualii si fostii salariati in privinta datelor lor, dreptul de acces urmând sa fie limitat la vizualizarea, descarcarea si printarea datelor respective, respectiv generarea si descarcarea online a unui extras. Acesta va putea servi drept dovada pentru vechimea in munca si/sau specialitate.

Daca aveti nevoie de mai multe informatii despre oricare dintre subiectele de mai sus, va rugam sa nu ezitati sa ne contactati. Informatia din acest material nu reprezinta opinie legala.