

Angajații vor beneficia de noi zile de concediu, de îngrijire a unei rude bolnave sau pentru urgențe familiale. Ce modificări au fost aduse Codului Muncii?



**Introducerea de noi zile de concediu, noi interdicții la concediere, informarea candidaților / salariaților cu privire la anumite aspecte suplimentare, precum formarea profesională oferită de angajator, și includerea acestora în contractul de muncă, precum și asigurarea salariaților pe perioada în care beneficiază de concediul de îngrijitor în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției, se numără printre principalele modificări aduse Codului Muncii prin Legea nr. 283/2022.**

Astfel, angajații pot beneficia într-un an de 5 zile de concediu pentru îngrijirea unei rude care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave și 10 zile pentru urgențe familiale cauzate de boala sau de accident, ei neputând fi concediați în aceste situații. Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se vor stabili prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății. Neacordarea concediului de îngrijitor salariaților care îndeplinesc condițiile prevăzute de lege, cu amenda de la 4.000 lei la 8.000 lei.

Legea prevede de asemenea asigurarea salariaților pe perioada în care beneficiază de concediul de îngrijitor în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției, perioada concediului de îngrijitor constituind stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de somaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă.

În ceea ce privește concediul pentru urgențe familiale, angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență.

Noi prevederi au fost introduse și în cazul concediului paternal, în sensul în care tații vor beneficia de vechime în această perioadă și nu vor putea fi concediați.

### **Informații suplimentare pentru persoanele nou angajate și clarificări asupra timpului de muncă**

Alte modificări se referă la posibilitatea informării angajaților cu privire la prevederile regulamentului intern inclusiv pe suport electronic și informarea candidaților / salariaților cu privire la anumite aspecte suplimentare, inclusiv cu privire la dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator, aspecte ce vor trebui

menționate și în contractul de munca. Persoana selectată în vederea angajării ori salariatului va fi informată și referitor la:

- în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea asigurării sau decontării deplasării de către angajator între locurile de muncă diferite;
- elementele constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, și metoda de plată a salariului;
- 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;
- durata și condițiile perioadei de probă, dacă există.
- dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupatională a salariatului, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia.

În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute de Codul Muncii, acesta va putea sesiza Inspectoria Muncii, iar în cazul angajatorilor care au organe de inspecție proprii, salariatul se va putea adresa acestora. În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligațiile de informare, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, au dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri.

Se interzice stabilirea unei noi perioade de probă dacă, în termen de 12 luni, între aceleași părți, se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

Salariații au dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza contractelor individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea și niciunul dintre angajatori nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

Noul model-cadru al contractului individual de muncă va fi adoptat prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale și va fi publicat pe site-ul instituției.

Prin Legea nr. 283/2022 sunt aduse clarificări ***timpului de muncă***, precizându-se că programul de muncă reprezintă modul de organizare a activității de către angajator, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

Referitor la ***programul de muncă individualizat*** se menționează că refuzul angajatorului de a da curs solicitării salariatului privind un program de muncă individualizat trebuie motivat, în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării. Salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite sau dacă s-au schimbat circumstanțele pentru care a solicitat un program individualizat.

**Modul de organizare flexibil a timpului de lucru** acordă salariaților posibilitatea de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor

individualizate de munca sau a unor programe de munca cu timp redus de lucru.