**S-a modificat Codul Muncii: ce trebuie să aibă în vedere angajatorii odată cu adoptarea și publicarea noilor prevederi**

*Autori:*

*Roxana Abrașu, Partener și Coordonator al practicii de Dreptul Muncii, NNDKP*

*Daniel Stăncescu, Asociat, Practica de Dreptul Muncii, NNDKP*

Pe 19 octombrie 2022, a fost publicată în Monitorul Oficial Legea nr. 283/2022, care aduce poate cele mai multe modificări ale Codului muncii din ultimii ani, fiind vorba de o serie de amendamente și adăugiri substanțiale, de importanță ridicată pentru angajatori. Totodată, angajatorii trebuie să întreprindă măsuri specifice pentru implementarea și respectarea lor imediată, legea intrând în vigoare în termen de 3 zile de la data publicării ei.

Prin prezentul articol ne propunem să trecem în revistă cele mai importante dintre schimbări, cu privire la care angajatorii ar trebui să întreprindă măsuri imediate.

Astfel, noua lege aduce **modificări la conținutul minim al contractului individual de muncă și asupra elementelor despre care salariatul trebuie informat înainte de angajare**. Printre cele mai importante noutăți în această materie se numără faptul că pe lângă menționarea perioadei de probă apare drept obligatorie și menționarea condițiilor acesteia (respectiv acele condiții care trebuie îndeplinite pentru promovarea perioadei de probă, și pe care va trebui ca angajatorii să le traseze în prealabil).

O altă adăugire este aceea că salariul de baza și elementele constitutive ale acestuia (de ex., diferite sporuri, bonusuri etc.) trebuie evidențiate separat în mod expres (și nu se mai poate furniza doar salariul ca un întreg înglobând toate acestea); tot în ceea ce privește salariul, legislația stabilește că metoda de plată a salariului (numerar / transfer bancar) trebuie prevăzută expres în contractul individual de muncă. Printre altele, inclusiv condițiile de efectuare și compensare a orelor suplimentare trebuie menționate în mod specific în cuprinsul contractului (deși se poate argumenta că acestea erau deja parte din fostul model oficial de contract).

Cea mai importantă schimbare în aceasta rubrică, cu impact potențial semnificativ pentru angajatori, poate fi reprezentată de obligativitatea de a face mențiuni în cuprinsul contractului individual de muncă referitor la suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuţiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupaţională a salariatului, în condiţiile legii, precum şi acordarea, din iniţiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activităţii profesionale a acestuia, după caz. Cu alte cuvinte, s-ar putea interpreta inclusiv că există o obligație a angajatorilor să prevadă direct în cuprinsul contractului individual de muncă aceste beneficii de natură pecuniară, ceea ce ar putea restrânge semnificativ flexibilitatea acestora în acordarea și retragerea unor astfel de beneficii (orice modificări ale contractului necesitând, ca regulă, consimțământul ambelor părți formalizat într-un act adițional).

O altă modificare importantă este generată de **clarificarea posibilității salariaților de a avea mai multe contracte individuale de muncă și a modalității în care acest lucru poate fi implementat în mod practic.** Astfel, se clarifică faptul că orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, însă fără suprapunerea programului de muncă (această din urmă sintagmă fiind o clarificare importantă). Se trasează, de asemenea, în mod expres interdicția de a aplica un tratament nefavorabil salariatului care îşi exercită acest drept.

În materia drepturilor, **Codul muncii consacră acum un nou drept al salariaților**, respectiv dreptul salariatului de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile, dacă şi-a încheiat perioada de probă şi are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator. Totuși, apreciem că acest drept reprezintă doar o vocație a salariatului la a face o astfel de solicitare, fără ca angajatorul să și fie obligat să o accepte (însă atragem atenția că, din perspectivă practică, exercitarea acestui drept ar putea naște situații cel puțin interesante).

Noile modificări introduc în Codul muncii o **adăugire privitoare la drepturile unora dintre salariații ce au raportul de muncă suspendat.** Astfel,se stabilește expres că drepturile salariaților suspendați la inițiativa lor (de ex., pentru concediu de creștere copil, concediu de acomodare, concediu de paternitate etc.), dobândite de aceștia anterior momentului acordării concediilor respective, se vor menține pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență. Atragem atenția asupra faptului că sintagma “*se vor menține* *pe toată durata concediului*” poate genera interpretări diferite și ar trebui evaluată cu mare atenție la nivelul fiecărui angajator (inclusiv prin raportare la conținutul directivei UE care a impus o astfel de reglementare).

Angajatorii se pot aștepta, ca urmare a noilor modificări, inclusiv la **posibile noi solicitări din partea salariaților** concediați privind prezentarea *in extenso* a motivelor care au stat la baza concedierii (chiar suplimentar față de ceea ce este menționat în decizia de concediere însăși), aceasta pentru că în Codul muncii, la art. 62 alin. (4), a fost introdus un alineat care stabilește faptul că salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor aferente anumitor articole specifice din Codul muncii *(precum cele legate de lipsa informării privind elementele ce se circumscriu raportului de muncă, de concediul de îngrijitor etc.)* pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de decizia de concediere, motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

Tot în categoria solicitărilor posibile ce necesită reacție din partea angajatorilor, menționăm că salariații pot solicita, ca până în prezent, trecerea la un program individualizat de muncă (i.e., lucrând, de exemplu, 7 ore lunea, 9 luni marțea etc.), însă noutatea este că orice refuz al solicitării unui astfel de program va trebui motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

Una dintre modificările cel mai puternic discutate este **apariția concediului de îngrijitor.**  Astfel, potrivit noilor adăugiri legislative, angajatorul are obligaţia acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi 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. Desigur, politicile interne pot prevedea o durată mai mare a acestui concediu.

Din aceeași categorie, apare în Codul muncii și **dreptul salariatului de a absenta de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială** cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului. Condiția pentru a face uz de acest drept este informarea prealabilă a angajatorului şi recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului (după un program stabilit de comun acord între angajator și salariat). Codul muncii stabilește și o limită de acordare a acestui drept, respectiv nu mai mult de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, însă, sigur, angajatorii pot acorda acest beneficiu și pe o perioadă mai extinsă, dacă doresc acest lucru.

Nu în ultimul rând, subliniem faptul că **angajatorii ar putea fi nevoiți să își actualizeze regulamentul intern**, Codul muncii adăugind conținutul său minim cu două noi capitole, respectiv privind reguli referitoare la acordarea preavizului ( la concediere) și privind informaţii referitoare la politica generală de formare a salariaţilor (dacă există). Tot având caracter de noutate în materia regulamentului intern este și instituirea expresă a obligației de a aduce la cunoștința salariaților regulamentul intern în prima zi de lucru (ceea ce reprezintă doar o consacrare legislativă a practicii de pe piața muncii); în plus, pentru adaptarea la realitatea tehnologică, se permite ca aducerea la cunoştinţa salariaţilor a prevederilor regulamentului intern să se poate realiza inclusiv în format electronic, cu condiţia ca documentul să fie accesibil salariatului şi să poată fi stocat şi printat de către acesta.

Cele de mai sus reprezintă doar cele mai importante modificări aduse Codului muncii, noutățile fiind semnificative și trebuind analizate de fiecare organizație cu mare atenție pentru a vedea ce măsuri trebuie luate de la caz la caz. Rămâne astfel de văzut cum vor fi implementate în practică toate modificările aduse de Legea nr. 283/2022, parte din ele reprezentând adevărate provocări de natură practică (și chiar logistică și financiară) pentru angajatori, care trebuie să se adapteze acestor norme inclusiv din perspectiva fluxului intern și a actualizării diverselor instrumente interne (pornind de la contractul individual de muncă și regulamentul/politicile interne).