



COMUNICAT DE PRESĂ

ZECE NOI DREPTURI ALE SALARIAȚILOR PRIN MODIFICAREA CODULUI MUNCII

Legea 283/2022 care a modificat Codul muncii a adus multe beneficii angajaților. De la tipuri noi de libere pentru a avea grijă de familie, până la noile prevederi care trebuie să se regăsească în contractul individual de muncă (CIM).

1. Dreptul de a fi alături de familie pentru situații neprevăzute:

Zilele libere pentru urgențele familiale, ce pot fi luate în limita a 10 zile lucrătoare într-un an, le permite salariaților să fie alături de cei apropiați în situații neprevăzute, cum ar fi îmbolnăvirea sau accidente. Aceste zile sunt plătite, dar trebuie să fie recuperate de către salariat. Pentru a fi acordate, salariatul trebuie să îl informeze pe angajator despre lipsa de la locul de muncă. Lipsa pentru urgențele familiale nu afectează numărul total de zile de concediu de odihnă.

2. Dreptul de a cere concediu pentru a îngriji o persoană apropiată care suferă de o boală gravă:

Concediul de îngrijitor, permite salariatului să acorde îngrijire sau sprijin unui membru al familiei sau unei persoane cu care locuiește în gospodărie care suferă de boli grave. Spre deosebire de absențele pentru urgențele familiale, concediul de îngrijitor nu poate fi solicitat încă de salariați deoarece nu au fost încă oficializate normele de aplicare, în care sunt descrise documentele necesare ce trebuie oferite angajatorului și bolile grave pentru care se poate acorda îngrijire sau sprijin. Acest concediu are o durată limitată la cinci zile lucrătoare pe an și se acordă, la cerere. Din momentul în care aceste norme vor fi publicate în Monitorul Oficial, salariații care vor avea nevoie să acorde îngrijire rudelor sau celor cu care locuiesc pentru boli grave o vor putea face, iar angajatorii au obligația de a oferi acest tip de concediu salariaților. Spre deosebire de concediile medicale, pentru acest tip de concediu nu este prevăzută nicio perioadă minimă de vechime în firmă sau muncă, iar timpul petrecut în concediul de îngrijitor nu afectează durata concediului de odihnă.

3. Dreptul de a primi mai multe informații înainte de a lua o decizie privind angajarea sau schimbarea postului:

Informarea prealabilă, respectivul documentul pe care trebuie să îl primească un viitor salariat sau salariatul al cărui contract de muncă se modifică, trebuie să

cuprindă, mai nou, [mai multe detalii față de CIM-ul pe care urmează să îl semneze ulterior](#), respectiv indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului, procedurile privind semnăturii electronice, precum și dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator. Această informare prealabilă trebuie să fie adusă la cunoștință de angajator, iar salariatul trebuie să semneze documentul pentru a demonstra că a înțeles și este de acord cu informațiile primite

4.Dreptul de a avea mai multe detalii privind activitatea angajaților în CIM:

Modelul-cadru al CIM a fost modificat în mod oficial (Ordinul MMSS nr.2171/2022), prevederile din conținutul contractului de muncă au fost completate [de Legea 283 cu noi prevederi](#):

- dacă munca este fără loc fix și se desfășoară în mai multe locuri, trebuie precizat dacă deplasarea este asigurată sau decontată de angajator;
- metoda de plată a salariului;
- condițiile de efectuare și de compensare/plată a orelor suplimentare și, dacă e cazul, cum e organizată munca în schimburi;
- condițiile perioadei de probă, nu doar durata acesteia (dacă există, desigur);
- precizarea avantajelor acordate pe lângă salariu (asigurări medicale private, contribuții la pensia facultativă/ocupațională, vouchere etc.);
- dacă activitatea urmează să se desfășoare în străinătate, va trebui indicată și țara (sau țările), pe lângă durata perioadei de muncă.

5.Dreptul de a nu fi supus unei noi perioade de probă:

Dacă semnează un contract de muncă asemănător cu anteriorul în cadrul aceluiași angajator. În cazul perioadei de probă, s-a stabilit că este interzisă stabilirea unei noi astfel de perioade în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

6.Dreptul de a primi, în scris, detalii despre beneficiile extrasalariale pe care le primește pe lângă salariu:

Atât prin informarea prealabilă, cât și din conținutul contractului de muncă, salariatul trebuie să [știe ce sporuri, bonusuri, beneficii](#), cum ar fi un abonament medical privat ori tichete de masă sau cadou, primește în plus.

7.Dreptul de a cere trecerea pe un post vacant mai favorabil:

Este un nou drept al salariaților introdus de Legea 283/2022. Dacă un salariat și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin șase luni la același angajator, acesta are posibilitatea de a solicita mutarea pe un post liber care îi oferă condiții mai favorabile.

8.Dreptul de a cere un program de muncă individualizat:

O serie de modificări au fost aduse și definiției de "program individualizat de muncă" tot de Legea 283/2022. Salariații au dreptul de a cere un mod flexibil de organizare a timpului de lucru, ce poate însemna de la împărțirea duratei zilnice de lucru în două perioade (una fixă și una variabilă), [la telemuncă sau muncă la domiciliu](#) sau chiar programe de muncă cu timp redus de lucru. Acest drept va putea fi exercitat și de cei care [cer concediul de îngrijitor](#).

9.Dreptul de a nu fi concediat pentru cererea drepturilor nou-introduse în Codul muncii:

Salariații [nu vor putea fi dați afară în noi situații](#). Față de prevederile de până la modificările aduse de Legea 283/2022, salariații nu pot fi dați afară dacă cer mutarea pe un alt post, dacă este disponibil, pe perioada concediului de îngrijitor, în zilele în care absentează pentru urgențe familiale, precum și dacă se află în perioada concediului paternal.

10.Dreptul de a fi informat despre politica de formare profesională a angajatorului:

Obligația introdusă recent pentru toți angajatorilor - de a introduce în regulamentul intern informații [despre politica de formare profesională](#) - oferă posibilitatea tuturor salariaților, actuali sau noi, de a lua cunoștință despre aceste planuri de formare ale firmei.