Reglementări în domeniul muncii și al relațiilor sociale – 11 ianuarie 2023

Autor: Mara Bîndar, Paralegal, Biriș Goran SPARL

1. Alertă epidemiologică de gripă – recomandări pentru angajatori

Conform prevederilor din Instrucțiunea nr. 161/2023 a Ministerului Sănătății, publicată în Monitorul Oficial din 5 ianuarie 2023

Principalele aspecte de interes:

Măsuri recomandate angajatorilor din toate sectoarele de activitate:

• **evitarea aglomerărilor** în spațiile de lucru, acolo unde este posibil;
• **utilizarea măștii de protecție**, dacă aglomerația nu poate fi evitată;
• realizarea unui **triaj epidemiologic zilnic** și recomandarea de izolare voluntară la domiciliu a celor depistați cu simptomatologie respiratorie;
• informarea și încurajarea personalului **să se vaccineze antigripal**.

***

2. Majorarea salariului minim brut la suma de 3.000 lei și facilități fiscale costând în 200 lei/lună netaxabili, pentru

venituri salariale și asimilate salariilor

În vigoare de la 1 ianuarie 2023, în baza HG nr. 1447/2022 și a OUG nr. 168/2022

Principalele aspecte de interes:

• **Începând cu data de 1 ianuarie 2023**, salariul de bază minim brut pe țară, garantat în plată, se stabilește în bani, fără a include sporuri şi alte adaosuri, la suma de **3.000 lei lunar**, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând 18,145 lei/oră.
• **Facilitatea fiscală de 200 lei netaxabili** se aplică în următoarele condiții:

- nivelul salariului de bază brut lunar este de **3.000 de lei**;
- venitul brut realizata din salarii și asimilate salariilor (inclusiv indemnizații, sporuri și alte adaosuri la salariul de bază) nu depășește **4.000 lei inclusiv**.

***

3. Noile norme privind concediul paternal

În vigoare din data de 4 ianuarie 2023, conform HG nr. 1577/2022

Principalele aspecte de interes:

• Titularul dreptului la concediu paternal este **tatăl copilului nou-născut** (copiilor nou-născuți în cazul sercinilor multiple) care participă efectiv la îngrijirea copilului, indiferent dacă acesta este născut din căsătorie, din afara căsătoriei sau este adoptat;
• Tatăl trebuie să aibă calitatea de lucrător, potrivit legii, indiferent de modul de organizare și finanțare a angajatorului;
• Durata concediului paternal este de **10 zile lucrătoare sau**

15 zile lucrătoare – în cazul taților care au obținut un atestat de absolvire a unui curs de puericultură – pentru fiecare copil născut;
• Cererea de acordare a concediului paternal se adresează în scris angajatorului, în **primele 8 săptămâni** de la nașterea copilului/copiilor. Angajatorul are obligația să dispună luarea măsurilor necesare.

***

4. Controalele oftalmologice și prețul ochelarilor trebuie să fie asigurate de angajatori, pentru salariații care lucrează aproape tot timpul la calculator/laptop

Conform HG nr. 1028/2006 (HG 1028) și a Hotărârii Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUR) C-392/21, din 22 decembrie 2022

Principalele aspecte de interes:

• HG 1028 se referă în mod expres dreptul lucrătorilor care folosesc *în mod obișnuit un echipament cu ecran de vizualizare pe o durată semnificativă a timpului normal de lucru*, de a beneficia de ***controale oftalmologice*** *și* ***dispozitive de corecție speciale***, care să corespundă activității respective, **pe cheltuiala angajatorului sau în cadrul sistemului național de sănătate**.
• Decizia CJUE (C-392/21) statuează că noțiunea de „aparate de corecție speciale” include **ochelarii de vedere pentru corectarea și prevenirea dificultăților vizuale** ce au legătură cu o activitate ce implică un echipament cu monitor precum și faptul că aceste aparate pot fi puse la dispoziție prin decontarea cheltuielilor sau direct, nu prin acordarea unui spor cu caracter general.

***

5. Regimul cetățenilor străini angajați/detașați pe teritoriul României în situația schimbării locului de muncă sau

angajatorului

În vigoare de la 2 ianuarie 2023, conform Legii nr. 382/2022

Principalele aspecte de interes:

• Lucrătorul străin care va schimba locul de muncă **în cadrul aceluiași angajator** care a obținut avizul de muncă, va beneficia de un nou aviz de angajare, dar fără îndeplinirea condițiilor prevăzute în OUG nr. 25/2014;
• Lucrătorul străin poate schimba angajatorul, în perioada de cel mult un an de la data înregistrării contractului individual de muncă, doar cu acordul scris al angajatorului care a obținut avizul de muncă. Excepție fac situațiile în care încetarea raporturilor de muncă se face din inițiativa angajatorului, ori cu acordul părților, ori prin demisia străinului ca urmare a neîndeplinirii obligațiilor asumate de angajator;
• În cazul în care lucrătorul străin schimbă locul de muncă pe perioada de valabilitate a permisului de ședere, **noul angajator trebuie să obțină un nou aviz de angajare** cu îndeplinirea condițiilor legale generale.