

Tax alert

25 octombrie 2022



© Freedomz – stock.adobe.com

Cuprins:

Legea nr. 283/2022 de modificare a Codului muncii

ECOVIS Romania: servicii de salarizare și resurse umane

Stimate Client,

În data de 19 octombrie 2022 a fost publicată în Monitorul Oficial cu numărul 1013 Legea nr. 283/2022 de modificare a Codului muncii.

Noua lege vine cu o serie de modificări în domeniul relațiilor de muncă, dintre care vom menționa în cele ce urmează pe cele mai importante, modificări aplicabile începând cu data de 22 octombrie 2022, dată de intrare în vigoare a acestor noi prevederi.

1. Orice salariat are **dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă**, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.
2. Începând cu data de 22 octombrie 2022 **se interzice stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni**, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.
3. Angajatorul poate stabili **programe individualizate de muncă pentru toți salariații**, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.
4. Salariatul poate solicita un **mod de organizare flexibil a timpului de lucru** prin care se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

Orice refuz al solicitării de mai sus trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

5. Salariatul are dreptul de a solicita **trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile** dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator.
6. Angajatorul are obligația acordării **concediului de îngrijitor** salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și 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. Prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat. Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare de 5 zile.

ECOVIS Romania: dosarul prețurilor de transfer

Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

7. Salariatul are **dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute**, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului. **Absentarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.**

Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență.

8. **Concediul paternal** este concediul acordat tatălui copilului nou-născut.

Termen de acordare: Concediul paternal se acordă la cerere, în **primele 8 săptămâni** de la nașterea copilului, justificat de certificatul de naștere al acestuia.

Zile de drept: Conform prevederilor legale actuale, tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare. În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu 5 zile lucrătoare pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut

Prevederi suplimentare:

Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, fără a condiționa acordarea acestuia de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

De asemenea, fiecare angajator are obligația de a informa angajații cu privire la dreptul la concediu paternal (ex: o astfel de comunicare poate fi efectuată prin inserarea în Regulamentul Intern a acestui drept).

Important:

Concedierea salariaților nu poate fi dispusă pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă.

Concediul paternal, cel de îngrijitor și absența de la locul de muncă pentru urgențele familiale vor fi considerate, din 22 octombrie, perioade de activitate prestată și nu vor diminua numărul zilelor de concediu de odihnă disponibile pentru salariați.

Neacordarea concediului de îngrijitor salariaților, a concediului paternal constituie contravenții și a absențelor de la locul de muncă salariaților ce îndeplinesc condițiile necesare pot fi sancționate cu **amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.**

ECOVIS Romania: One Stop Shop

Contabilitate

- Contabilitate financiară;
- Întocmire și depunere declarații fiscale pentru persoane juridice și fizice române și străine;
- Armonizarea contabilității financiare naționale cu normele contabile ale societății-mamă;
- Întocmirea și certificarea situațiilor financiare anuale;

Audit

- Audit financiar în conformitate cu ISA;
- Retratarea situațiilor financiare întocmite în conformitate cu reglementările naționale, pentru Standardele Internaționale de Raportare Financiară (IAS / IFRS) sau Standardele specifice Client (GAAP);
- Audit financiar impus de politica grupului;
- Audit intern;
- Misiuni de audit de tipul: proceduri convenite (ISA 4.400), revizuri (ISA 2.400), *due diligence*;

Salarizare și resurse umane

- Servicii de salarizare;
- Managementul, auditul și înregistrarea dosarelor de personal conform cerințelor legale și reglementărilor firmei;
- Întocmirea fișelor de post și a Regulamentului de Ordine Interioară specifice activității Clientului;
- Interfața cu aplicații bancare și efectuarea operațiunilor de plăți salariale;
- Evaluare și selectare personal pentru servicii de contabilitate / departamentul de contabilitate;

Consultanță

- Consultanță fiscală
- Asistență în pregătirea dosarului **prețurilor de transfer**;
- Consultanță în fuziuni și achiziții, restructurarea companiei;
- Asistență în implementarea soluțiilor IT cu privire la: contabilitatea financiară și de gestiune, evidența angajaților, salarizare, rapoarte manageriale etc.;
- Înregistrare fiscală diverse entități și înregistrare ca plătitor TVA;
- Notificări cu privire la modificări semnificative ale legislației.

Date de contact:

Bulevardul Tudor Vladimirescu, nr. 29A, AFI Tech Park1, sector 5, București, România

Telefon: +4021.410 20 60

Mobil: +40724.343.500

Adresă e-mail: office@ecovis.ro

Web: www.ecovis.ro, <https://www.ecovis.com/global/locations/romania/>