



INSPECTIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

FISA DE INFORMARE

privind promovarea negocierii colective, informarea și constientizarea prevederilor Legii privind dialogul social nr. 367/2022, modificată și completată, precum și informarea și constientizarea angajatorilor cu privire la prevederi legale în domeniul relațiilor de muncă

Pentru a veni în sprijinul angajatorilor, în vederea respectării prevederilor legale, va facem cunoscut următoarele:

1. Referitor la aspectele privind promovarea negocierii colective și a prevederilor Legii privind dialogul social nr. 367/2022, modificată și completată, va informăm următoarele:

- ✓ La nivelul unităților cu cel puțin 10 angajați și la nivel de sector de negociere colectivă, negocierea colectivă este obligatorie în vederea încheierii contractului colectiv de muncă. (art. 97 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, modificată și completată).
- ✓ Inițiativa negocierii colective aparține angajatorului și oricareia dintre părțile îndreptățite să negocieze sau oricareia dintre partenerii sociali.
- ✓ Avantaje angajați/lucrători: drepturi superioare celor minime stabilite de lege, precum salarii, sănătate și securitate în muncă, condiții de muncă, mai multă justiție socială, egalitate de șanse și tratament.
- ✓ Avantaje angajatori: asigurarea păcii sociale și a unui climat de muncă favorabil performanței, productivității și eficacității.
- ✓ Angajatorul are obligația de a convoca toate părțile îndreptățite de reprezentare la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se aplică tuturor angajaților din unitate.
- ✓ Contractul individual de muncă încheiat de angajator nu poate conține clauze inferioare celor prevăzute în contractele colective de muncă incidente angajatorului.
- ✓ În contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere sau național se introduc clauze specifice aplicabile fiecărei categorii de IMM-uri - dacă există. În lipsa acestor clauze, IMM-urile nu sunt obligate să aplice contractele colective respective.
- ✓ Legea permite negocierea de acorduri și înțelegeri pe teme de interes pentru părți în baza recunoașterii reciproce, cu clauze aplicabile membrilor acestora și cu condiția ca acestea să nu prevadă clauze/teme deja negociate prin contractele colective în vigoare.
- ✓ Reprezentarea la negocierea colectivă este asigurată prin părțile îndreptățite să negocieze conform legii, respectiv, pe parte patronală, de angajator, organizații patronale, federații patronale reprezentative și confederații patronale reprezentative, respectiv pe partea angajaților/lucrătorilor reprezentarea este asigurată de organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unității, de către federațiile sindicale reprezentative/nerepresentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, toate sindicatele nerepresentative din unitate sau reprezentanții alesi ai angajaților/lucrătorilor (în ordinea și condițiile art. 110 alin. 1 lit. B din Legea dialogului social).
- ✓ Contractele colective de muncă se încheie pe minim un an, maxim doi ani, cu posibilitatea prelungirii o singură dată cu 1 an prin act adițional și nu pot fi denunțate unilateral.
- ✓ Obiectul negocierii colective: condițiile de muncă și de angajare, salariul, sănătatea și securitatea în muncă, eficiența de salarizare, modalități de aplicare a principiului egalității de șanse și tratament și alte teme de interes pentru părți.
- ✓ Părțile au obligația să asigure ducerea la îndeplinire a angajamentelor.

INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

- ✓ Legea permite negocierea de acorduri și înțelegeri pe teme de interes pentru părți în baza recunoașterii reciproce, cu clauze aplicabile membrilor acestora.
- ✓ Refuzul angajatorului de inițiere/participare la negocierea colectivă se sancționează cu amendă.

- ✓ Informații suplimentare privind legea dialogului social, reprezentarea părților, documente privind înregistrarea contractelor colective de muncă și altele, în sensul celor menționate, pot fi regăsite pe site-ul ITM București- www.itmbucuresti.ro, secțiunea Dialog Social, la avizierul inspectoratului sau la numărul de telefon: 0213106283.

2. În vederea asigurării unei bune desfășurări a relațiilor de muncă, vă reamintim următoarele **prevederi legale prevăzute de Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, modificată și completată, precum și de HG nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților**:

- ✓ **Contractul individual de muncă** se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă și înmănarea unui exemplar salariatului, îi revine angajatorului (art. 16 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, modificată și completată).
- ✓ Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în **Registrul general de evidență a salariaților**, care se transmite Inspectoratului Teritorial de Muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității (art. 16 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, modificată și completată coroborat cu art. 4 alin. (1) lit. a) din HG nr. 905/2017).
- ✓ O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui **certificat medical**, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci. Neîndeplinirea acestei condiții atrage nulitatea contractului individual de muncă (art. 27 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, modificată și completată).
- ✓ **Perioada de probă** se desfășoară după încheierea contractului individual de muncă. Pe durata executării contractului de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă. Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, raportul de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.
- ✓ **Durata timpului de muncă** (Titlul III din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, modificată și completată).
 - norma întreaga - 8 ore pe zi (timp de 5 zile) și de 40 de ore pe săptămână.
 - durata maximă - 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
 - repausul între două zile de muncă nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
 - durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore trebuie să fie urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.
- ✓ **Munca suplimentară** este munca prestată, cu acordul salariatului, în cursul săptămânii de lucru și se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. În situația în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, este obligatoriu acordarea unui spor de cel puțin 75% din salariul de bază, corespunzător duratei acesteia.
- ✓ **Munca de noapte** este munca prestată între orele 22.00- 6.00. Angajatorul care utilizează în mod frecvent munca de noapte, este obligat să informeze Inspectoratul Teritorial de Muncă.
- ✓ **Repausul săptămânal** este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbătă și duminică. Repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, caz în care este obligatoriu acordarea unui spor la salariu.
- ✓ Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă **evidența orelor de muncă** prestate de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit a programului de lucru.
- ✓ Obligația **platii salariului** la data convenită de părți și stabilită în contractul individual de muncă. Încălcarea de către angajator a obligației de plată a salariului cu mai mult de o lună de la termenul stabilit în contractul individual de muncă, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 de lei pentru fiecare persoană careia nu i s-a plătit salariul, cu excepția situației în care angajatorul se află sub

INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

incidenta Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare (art. 260 alin. (1) lit. s) Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, modificată și completată).

✓ **Obligația eliberării de către angajatori a adeverintelor de vechime**. În conformitate cu dispozițiile art. 7 alin. 5 din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, cu modificările și completările ulterioare, la încetarea activității salariatului, angajatorii au obligația să îi elibereze acestuia o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate.

Potrivit dispozițiilor art. 34 alin. 5 din Legea nr. 53/2003- Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare și art. 7 alin. 6 din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017, **la solicitarea salariatului sau a unui fost salariat**, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate, astfel cum rezultă din registru și din dosarul de personal, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării.

În cazul în care angajatorul se află, la momentul solicitării, în procedura de insolvență, faliment sau lichidare conform prevederilor legale în vigoare, obligația eliberării adeverinței revine administratorului judiciar sau, după caz, lichidatorul judiciar, în termen de maximum 60 de zile calendaristice.

Munca nedeclarată, reprezintă:

- Primirea la munca a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în forma scrisă, în ziua anterioară începerii activității- se sancționează cu amenda de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată (art. 15¹ lit. a) coroborat cu art. 260 alin. (1) lit. e) Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, modificată și completată);
- Primirea la munca a unei persoane fără transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității - se sancționează cu amenda de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată (art. 15¹ lit. b) coroborat cu art. 260 alin. (1) lit. e¹) Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, modificată și completată);
- Primirea la munca a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat- se sancționează cu amenda de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată (art. 15¹ lit. c) coroborat cu art. 260 alin. (1) lit. e²) Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, modificată și completată);
- Primirea la munca a unui salariat cu depășirea duratei timpului de muncă stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial - se sancționează cu amenda de la 10.000 lei la 15.000 de lei pentru fiecare persoană astfel identificată (art. 15¹ lit. d) coroborat cu art. 260 alin. (1) lit. e³) Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, modificată și completată).

Munca subdeclarată - reprezintă acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit și evidențiat în statele de plată a salariilor și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale - se sancționează cu amenda de la 8000 lei la 10.000 de lei pentru fiecare salariat identificat în această situație (art. 15² coroborat cu art. 260 alin. (1) lit. e⁵) Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, modificată și completată).

3. Prevederi referitoare la **egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați** (Legea nr. 202/2002, republicată)

Pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații prevăzute la art. 8 din Lg. nr. 202/2002, republicată:

a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;

INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

b) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a)-e) și la art. 11 din Lg. nr. 202/2002, republicată;

c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;

d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Totodată, va reaminti prevederile art. 10 alin. (8) și alin. (9) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, prin care se stabilesc drepturile pe care le au salariații care revin la locul de muncă după încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, a concediului paternal sau a concediului de îngrijitor, inclusiv dreptul la un program de reintegrare profesională cu o durată de cel puțin 5 zile lucrătoare în condițiile stabilite de regulamentul intern. În acest sens, angajatorul va avea în vedere măsurile interne pe care trebuie să le aibă în vedere la revenirea fizică a salariaților la locul de muncă, inclusiv pentru salariații care au prestat activitate în regim de telemunca.

În domeniul securității și sănătății în muncă, angajatorul va avea în vedere instruirea lucrătorilor la schimbarea locului de muncă, iar în instrucțiunile proprii de securitate și sănătate în muncă se vor regăsi inclusiv mențiuni referitoare la riscurile psihosociale, precum și măsuri de diminuare a acestora.

4. Încadrarea în muncă a străinilor pe teritoriul României

Referitor la condițiile legale în care străinii pot presta activități lucrative pe teritoriul României, precum și referitor la drepturile și obligațiile angajatorilor, actele normative care reglementează aceste aspecte sunt OUG nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, precum și prevederile OUG nr. 194/2002, privind regimul străinilor în România, republicată.

Străinii cu ședere legală pe teritoriul României pot fi încadrați în muncă în baza avizului de angajare obținut de angajatori în condițiile (art. 3 alin. 1 din OG nr. 25/2014 cu modificările și completările ulterioare). Situațiile în care nu este necesară obținerea avizului de angajare pentru încadrarea în muncă pe teritoriul României a străinilor sunt prevăzute de dispozițiile art. 3 alin. (2) din OUG nr. 25/2014, cu modificările și completările ulterioare.

Angajatorul are obligația de a încheia contractul individual de muncă în termen de 15 zile lucrătoare de la intrarea străinului pe teritoriul României ori, după caz, de la obținerea noului aviz de angajare, în cazul vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă (art. 3¹ din OUG nr. 25/2014, cu modificările și completările ulterioare). Avizul de angajare se eliberează de către Inspectoratul General pentru Imigrări la cererea angajatorului dacă sunt îndeplinite condițiile generale și condițiile speciale prevăzute de OUG nr. 25/2014, modificată și completată, în funcție de tipul de lucrător.

Prevederile legale mai sus enumerate nu sunt limitative și se completează cu legislația incidentă în domeniul relațiilor de muncă.

Dr. Ing. Constantin Bujor
Inspector Șef
Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București

