



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 prevederile legale în domeniul relațiilor de muncă

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

1. Referitor la aspectele privind promovarea negocierii colective și a prevederilor Legii privind dialogul social nr. 367/2022, modificată și completată, vă informăm următoarele:
 - ✓ La nivelul unitatilor 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/lucratori: 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 eficienței.
 - ✓ 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 aleși 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.

INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

- ✓ Obiectul negocierii colective: condițiile de munca și de angajare, salariul sănătatea și securitatea în munca, eficiența de salarizare, modalități de aplicare a principiului egalității de șanse și tratament și alte teme de interes pentru parti.
 - ✓ Partile au obligația să asigure ducerea la îndeplinire a angajamentelor.
 - ✓ Legea permite negocierea de acorduri și înțelegeri pe teme de interes pentru parti 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 partilor, 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 partilor, 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 înmânarea 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).
 - ✓ 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 parti, 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.

INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

- ✓ Munca de noapte este munca prestata intre orele 22.00- 6.00. Angajatorul care utilizeaza in mod frecvent munca de noapte, este obligat sa informeze Inspectoratul Teritorial de Munca.
- ✓ Repausul saptamanal este de 48 de ore consecutive, de regula sambata si duminica. Repausul saptamanal poate fi acordat si in alte zile, caz in care este obligatoriu acordarea unui spor la salariu.
- ✓ Angajatorul are obligatia de a tine la locul de munca evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat, cu evidentierea orelor de incepere si de sfarsit a programului de lucru.

Munca nedeclarata, reprezinta:

- Primirea la munca a unei persoane fara incheierea contractului individual de munca in forma scrisa, in ziua anterioara inceperii activitatii- se sanctioneaza cu amenda de 20.000 lei pentru fiecare persoana astfel identificata (art. 15¹ lit. a) coroborat cu art. 260 alin. (1) lit. e) Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, modificata si completata);
- Primirea la munca a unei persoane fara transmiterea raportului de munca in registrul general de evidenta a salariatilor cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii - se sanctioneaza cu amenda de 20.000 lei pentru fiecare persoana astfel identificata (art. 15¹ lit. b) coroborat cu art. 260 alin. (1) lit. e¹) Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, modificata si completata);
- Primirea la munca a unui salariat in perioada in care acesta are contractul individual de munca suspendat- se sanctioneaza cu amenda de 20.000 lei pentru fiecare persoana astfel identificata (art. 15¹ lit. c) coroborat cu art. 260 alin. (1) lit. e²) Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, modificata si completata);
- Primirea la munca a unui salariat cu depasirea duratei timpului de munca stabilit in cadrul contractelor individuale de munca cu timp partial - se sanctioneaza cu amenda de la 10.000 lei la 15.000 de lei pentru fiecare persoana astfel identificata (art. 15¹ lit. d) coroborat cu art. 260 alin. (1) lit. e³) Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, modificata si completata).

Munca subdeclarata - reprezinta acordarea unui salariu net mai mare decat cel constituit si evidentiat in statele de plata a salariilor si in declaratia lunara privind obligatiile de plata a contributiilor sociale, impozitului pe venit si evidenta nominala a persoanelor asigurate, transmisa autoritatilor fiscale - se sanctioneaza cu amenda de la 8000 lei la 10.000 de lei pentru fiecare salariat identificat in aceasta situatie (art. 15² coroborat cu art. 260 alin. (1) lit. e⁵) Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, modificata si completata).

Incalcarea de catre angajator a obligatiei de plata a salariului cu mai mult de o luna de la termenul stabilit in contractul individual de munca, constituie contravenție și se sanctioneaza cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 de lei pentru fiecare persoana careia nu i s-a platit salariul, cu exceptia situatiei in care angajatorul se afla sub incidenta Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolventei si de insolventa, cu modificarile si completarile ulterioare (art. 260 alin. (1) lit. s) Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, modificata si completata).

De asemenea, va informam ca, in 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**

INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

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 adevărului revine administratorului judiciar sau, după caz, lichidatorul judiciar, în termen de maximum 60 de zile calendaristice.

Totodata, va reamintim 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.

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

