



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, 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

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

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.
- ✓ Partile au obligația să asigure ducerea la îndeplinire a angajamentelor.
- ✓ 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 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

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

nulitatea contractului individual de munca (art. 27 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, modificata si completata).

- ✓ Perioada de proba se desfasoara dupa incheierea contractului individual de munca. Pe durata executarii contractului de munca nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba. Pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba, raportul de munca poate inceta excusiv printr-o notificare scrisa, fara preaviz, la initiativa oricareia dintre parti, fara a fi necesara motivarea acesteia.
- ✓ Durata timpului de munca (Titlul III din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, modificata si completata).
 - norma intreaga- 8 ore pe zi (timp de 5 zile) si de 40 de ore pe saptamana.
 - durata maxima - 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.
 - repausul intre doua zile de munca nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
 - durata zilnica a timpului de munca de 12 ore trebuie sa fie urmata de o perioada de repaus de 24 de ore.
- ✓ Munca suplimentara este munca prestata, cu acordul salariatului, in cursul saptamanii de lucru si se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 90 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia. In situatia in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila, este obligatoriu acordarea unui spor de cel putin 75% din salariul de baza, corespunzator duratei acesteia.
- ✓ 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

INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI

(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 contraventie si 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 reamintim ca potrivit dispozitiilor art. 7 alin. (5) din HG nr. 905/2017 privind registrul general de evidenta a salariatilor, angajatorii au obligatia de a elibera salariatilor, la incetarea activitatii acestora, adeverinte care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, precum și un extras din registru, iar neindeplinirea acestei obligatii constituie contraventie si se sanctioneaza cu amenda intre 300 si 1.000 le, potrivit art. 8 alin. (5) din acelasi act normativ.

Prevederile legale mai sus enumerate nu sunt limitative si se completeaza cu legislatia incidenta in domeniul relatiilor de munca.

Cu deosebita consideratie,

Dr.Ing. Constantin Bujor

Inspector Șef

Inspectoratul Teritorial de Muncă

București