



**În baza căror criterii se pot acorda beneficii doar unor salariați?**

**Regimul juridic al perioadei de probă**

**Și salariații mobili pot să fie delegați și să beneficieze de diurnă!**

# Revista Română de **Legislația Muncii** **Salarizare și ReviSal**

**Coordonator colectiv autori:**  
consilier juridic Gabriela Diță

**Redactor-șef:**  
consilier juridic Gabriela Diță

**Autori:**  
consilier juridic Rodica Măntescu,  
prof. univ. dr. Raluca Dimitriu,  
Mihai Bălescu, Andreea Peștișan,  
av. Marcel Vasile,  
consilier juridic Ana Bontea,  
av. Alexei Delimart, Radu Pătru

**Manager proiect:**  
Alexandra Dumitrache  
**Manager Centru de Profit:**  
Georgiana Bălașa

**Director Creație-Producție:**  
Cristina Straton  
**DTP:** Mirela Vasilescu  
**Corectură:** Elvira Panaitescu

**Fotografii:** Adobestock,  
Bigstockphoto, Freepik, Maxpixel

**Redacția:** Bdul Națiunile Unite  
nr. 4, sector 5, București;  
Telefon: 021.317.25.87,  
E-mail: info@rs.ro;  
Internet: www.rs.ro

**Corespondență:**  
Ghișeul ext. 3 – O.P. 39, sector 3,  
București

Publicație editată de:  
**RENTROP & STRATON**  
Senior Editor: George Straton  
Director General: Octavian Breban

© 2023 – RENTROP & STRATON  
ISSN 2668-7283  
ISSN-L 2668-7283

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din această lucrare nu poate fi reprodușă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, mecanice sau electronice, fotocopiere, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pierdere provocată vreunei persoane fizice sau juridice care acționează sau se abține de la acțiuni ca urmare a citirii materialelor publicate în această lucrare.

## În această ediție:

### Editorial

O problemă de salarizare care trebuie abordată cu maximă atenție ..... 2

**Noutăți legislative** ..... 3

### Din practică

Regimul deducerilor personale și al tichetelor de masă dacă CIM încetează în cursul lunii ..... 7

Care este salariul la care trebuie să ne raportăm în cazul popririlor? ..... 7

Și salariații mobili pot să fie delegați și să beneficieze de diurnă! ..... 8

Alocația de hrană se înregistrează în ReviSal? ..... 8

Care sunt evenimentele pentru care se pot acorda tichete culturale? ..... 9

Precizări privind calculul indemnizației medicale pentru accident de muncă ..... 9

Prestațiile pentru mobilitate pot fi incluse în salariul de bază ..... 10

Cum se fac înregistrările în ReviSal în cazul unui șofer detașat transnațional? ..... 11

Calculul stagiului de cotizare pentru concedii și indemnizații în cazul unui salariat pensionar ..... 11

În baza căror criterii se pot acorda beneficii doar unor salariați? ..... 12

Ce CAS se aplică în cazul cotizăției la sistemul de pensii privat (pilonul II)? ..... 12

Ce sancțiuni se aplică pentru completările eronate în ReviSal? ..... 13

Timpul petrecut pe drum în cazul delegării este timp de lucru? ..... 14

Aplicarea deducerii personale suplimentare în cazul salariaților scutiți de impozit pe venit ..... 15

### Instanța a decis

De ce este important să menționați exact temeiul legal în baza căruia încetează un contract de muncă ..... 16

### Articole de specialitate

Doriți să concediați un salariat? Înainte de asta, sunteți obligat să faceți următorul lucru! ..... 17

Regimul juridic al perioadei de probă ..... 18

La ce trebuie să fiți atent când un salariat vă solicită concediu pentru formare profesională ..... 21

Nu mulți salariați știu că au dreptul la această zi liberă! ..... 22

### Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Amenzile aplicate angajatorilor, în creștere în 2022 ..... 23

# O problemă de salarizare care trebuie abordată cu maximă atenție

de Gabriela Diță



O angajată naște și intră în concediu de creștere a copilului, pentru o perioadă de 2 ani, așa cum prevede art. 51 alin. (1) lit. a) din Codul muncii. Iar dacă în această perioadă mai naște încă un copil, concediul în cauză se prelungește, angajata putând ajunge, teoretic, să lipsească 4 ani de la job.

Întrebarea este: ce salariu va primi ea la reîntoarcerea la serviciu – salariul pe care îl avea înainte de a intra în CCC sau salariul pe care îl primesc ACUM colegii ei încadrați pe posturi similare?

În 2-4 ani, într-o firmă se pot întâmpla multe. E foarte probabil ca în acest interval salariile să crească, lucru care naște întrebarea de mai sus: angajatorul are vreo obligație să îi aducă angajatei salariul la nivelul actual? Sau e suficient să se orienteze strict după art. 51 alin. (3) din Codul muncii care spune că salariața își menține drepturile dobândite **anterior** momentului acordării concediului?

Sigur, în cazul în care angajata este plătită cu salariul minim pe economie, dilema dispare, pentru că salariul se indexează automat (niciun angajat nu poate fi plătit cu mai puțin decât salariul minim pe economie).

De asemenea, dilema dispare și dacă salariile au crescut ca urmare a acordării sporului de vechime, deoarece concediul de creștere a copilului constituie vechime în muncă, deci sporul aferent se adaugă automat.

Și, în fine, dilema dispare și dacă, în perioada de 2-4 ani la care ne referim, a avut loc o indexare salarială pentru **toți** ceilalți angajați. Angajata nu poate rămâne cu salariul de dinainte de a intra în CCC, pentru că atunci ar fi vorba despre o discriminare evidentă – ea trebuie să beneficieze de toate drepturile de care ar fi beneficiat dacă nu ar fi intrat în concediu.

Lucrurile devin însă mai complicate dacă nu ne încadrăm în niciuna dintre situațiile de mai sus. Anume, ne referim la varianta în care salariile colegilor angajați pe posturi similare au crescut strict ca urmare a unor negocieri individuale cu angajatorul, în baza unor calificative foarte bune obținute la evaluarea periodică.

Evident, în acest caz, angajata care se întoarce din CCC nu poate avea pretenția să beneficieze și ea de un salariu similar. Ar fi un avantaj complet nejustificat. Ceea ce poate face este să își reia activitatea, să arate că perioada de concediu nu i-a afectat abilitățile profesionale și, după un timp, „înarmată” cu niște rezultate clare (pozitive, desigur), să inițieze, la rândul ei, o negociere pentru creșterea salariului.

# Noutăți legislative

## Valoarea tichetelor de masă începând cu 1 martie 2023

Pentru semestrul I al anului 2023, începând cu luna aprilie 2023, valoarea nominală a unui tichet de masă, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, nu poate depăși cuantumul de 30 de lei.

Valoarea nominală stabilită se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului al II-lea al anului 2023, respectiv august 2023 și septembrie 2023.

*(Ordin comun al ministrului finanțelor și al ministrului muncii și solidarității sociale nr. 1263/654 din 30 martie 2023 privind stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul I al anului 2023, publicat în Monitorul Oficial nr. 272 din 31 martie 2023)*

## Adoptatorul poate beneficia de un concediu de acomodare cu durata de maximum doi ani

Prin Legea nr. 70/2023 s-a mărit durata concediului de acomodare de la 1 an la 2 ani. Astfel, conform art. 50 alin. (1) din Legea nr. 273/2004, adoptatorul sau, opțional, oricare dintre soții familiei adoptatoare, care realizează venituri supuse impozitului pe venit, potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, din activități salariale și asimilate acestora sau, după caz, din activități independente, drepturi de autor ori activități agricole, denumit în continuare *persoană îndreptățită*, poate beneficia de un concediu de acomodare cu durata de maximum **doi ani**, care include și perioada încredințării copilului în vederea adopției, precum și de o indemnizație lunară.

*(Legea nr. 70 din 29 martie 2023 pentru modificarea art. 50 alin. (1) din Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției, publicată în Monitorul Oficial nr. 265 din 30 martie 2023)*

## Protecția persoanelor cu dizabilități

Metodologia de selectare și finanțare a proiectelor în domeniul protecției persoanelor cu dizabilități pentru anul 2023 este prevăzută în anexa care face parte integrantă din Ordinul nr. 619/2023.

*(Ordin al ministrului muncii și solidarității sociale nr. 619 din 10 februarie 2023 privind aprobarea Metodologiei de selectare și finanțare a proiectelor în domeniul protecției persoanelor cu dizabilități pentru anul 2023, publicat în Monitorul Oficial nr. 263 din 30 martie 2023)*

## Procedura de încadrare în sectoarele de negociere colectivă a unităților

Încadrarea în sectorul de negociere colectivă solicitat se efectuează pe perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă, respectiv de la data înregistrării cererii, și se prelungește de drept dacă nu există o altă solicitare a angajatorului respectiv.

*(Ordin al ministrului muncii și solidarității sociale nr. 798 din 14 martie 2023 privind aprobarea Procedurii de încadrare în sectoarele de negociere colectivă a unităților definite conform art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, publicat în Monitorul Oficial nr. 259 din 29 martie 2023)*

## Majorarea diurnei de la 20 la 23 lei și a alocației de cazare de la 230 la 265 lei

Începând cu data de 1 aprilie 2023:

a) cuantumul indemnizației de delegare prevăzute la art. 1 alin. (1) și alin. (2) lit. a) din anexa la Hotărârea Guvernului nr. 714/2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului se majorează la 23 lei;

b) cuantumul alocației de cazare prevăzute la art. 1 alin. (2) lit. b) din anexa la Hotărârea Guvernului nr. 714/2018 se majorează la 265 lei;

# Din practică

## Regimul deducerilor personale și al tichetelor de masă dacă CIM încetează în cursul lunii

**Un salariat lucrează în perioada 01.01.2023 - 15.01.2023 la firma X (funcție de bază, primește tichete de masă). Începând cu data de 16.01.2023 își încetează contractul de muncă cu firma X și se angajează la firma Y. Salariatul are dreptul la tichete de masă pentru perioada 16.01.2023 - 31.01.2023, dacă societatea Y are ca politică salarială acordarea de tichete de masă?**

### **Soluția specialistului:**

Conform Normelor metodologice de aplicare a Codului fiscal:

În cazul în care un angajat care obține venituri din salarii la funcția de bază se mută în cursul unei luni la un alt angajator, calculul impozitului se face pentru fiecare sursă de venit (loc de realizare a venitului).

Deducerea personală se acordă numai de primul angajator, în limita veniturilor realizate în luna respectivă, până la data lichidării.

Dacă reangajarea are loc în aceeași lună cu lichidarea, la stabilirea bazei de calcul pentru determinarea impozitului lunar aferent veniturilor realizate în această lună de la angajatorul următor nu se va lua în calcul deducerea personală.

Astfel, textul prevede doar că deducerea personală se acordă de angajatorul anterior, ceea ce nu înseamnă că salariatul nu își poate declara funcția de bază la angajatorul ulterior și să beneficieze de tichete de masă.

Prin urmare, dacă salariatul declară funcția de bază la angajatorul următor (în speță angajatorul Y), va beneficia de tichete de masă pentru perioada 16.01.2023 - 31.01.2023 chiar dacă acest angajator nu calculează deducere personală, întrucât sunt aplicabile dispozițiile de mai sus.

Cu alte cuvinte, faptul că angajatorul inițial calculează deducerea personală nu înseamnă că salariatul nu își poate stabili în cursul acelei luni funcția de bază la noul angajator.

## Care este salariul la care trebuie să ne raportăm în cazul popririlor?

**În cazul salariaților cu popriri, încadrați cu salariul minim pe economie de 3.000 lei, normă întreagă, pentru stabilirea sumei neurmăribile de 1/2 din venitul net, se ține cont de suma de 200 lei pentru care nu se calculează contribuții și impozit, conform O.U.G. nr. 168/2022? Cât este această sumă neurmăribilă pentru 2023?**

### **Soluția specialistului:**

Conform art. 164 din Codul muncii:

(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În

cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

(1<sup>2</sup>) Toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1).

Astfel, salariul de bază minim brut pe țară la care ne raportăm în cazul popririlor este salariul de bază minim stabilit prin hotărâre a Guvernului, 3.000 lei în anul 2023. Nu este reglementat că raportarea în cazul popririlor se face la suma de 2.800 lei.

O.U.G. nr. 168/2022 reglementează raportarea la suma de 2.800 lei doar în cazul în care se calculează contribuții sociale la salariul de bază minim brut pe țară în cazul venitului brut sub acest nivel.

## Și salariații mobili pot să fie delegați și să beneficieze de diurnă!

**Avem următoarea situație: directorul de vânzări (e din Bistrița) a fost la Hunedoara pentru a efectua vizite la clienții din zonă și, deoarece vizitele s-au prelungit, a rămas o noapte la hotel. Are ordin de delegație pentru decontarea cazării. Conform contractului de muncă are indemnizație de mobilitate. Putem să îi dăm diurnă pentru o zi, dat fiind că a depășit 24 de ore?**

### **Soluția specialistului:**

Salariatul poate beneficia de diurnă dacă în perioada respectivă a fost delegat. Întrucât afirmați că beneficiază de indemnizație de mobilitate, înseamnă că are două sau mai multe locuri de muncă, fiind un salariat mobil. Și salariații mobili

pot fi delegați, așa încât să beneficieze de diurnă, doar în perioada de delegare.

Delegarea reprezintă, potrivit art. 43 din Codul muncii, exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Așadar, salariatul delegat exercită temporar, pentru același angajator, lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Prin urmare, dacă în conformitate cu contractului individual de muncă directorul de vânzări are locul de muncă și în Hunedoara (verificați locul muncii), nu poate beneficia de diurnă. Nu are relevanță de unde este directorul, ci unde are locul muncii.

## Alocația de hrană se înregistrează în ReviSal?

**Alocația de hrană zilnică pentru personalul navigant și auxiliar (H.G. nr.185/1994) se operează în ReviSal? Menționăm că avem ambarcațiuni, iar locul de muncă al salariaților este efectiv pe aceste nave.**

### **Soluția specialistului:**

Conform art. 3 alin. (2) lit. h) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a sala-

riaților, în ReviSal se înregistrează salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă.

Prin urmare, în ReviSal se înregistrează atât elementele salariale reglementate de contractul individual de muncă, cât și elementele salariale reglementate de contractul colectiv de muncă.

# Articole de specialitate

## Doriți să concediați un salariat? Înainte de asta, sunteți obligat să faceți următorul lucru!

**Un salariat se dovedește incompetent și doriți să îl concediați în temeiul art. 61 lit. d) din Codul muncii. Dar, atenție! Înainte de a aplica această măsură, sunteți obligat să îi propuneți un alt loc de muncă vacant din unitate, compatibil cu pregătirea sa profesională (desigur, dacă un asemenea loc există). Este o obligație prevăzută la art. 64 și neîndeplinirea ei duce la anularea concedierii, dacă salariatul vă dă în judecată. Nu este prevăzută și o amendă, doar că va trebui să reintegrați salariatul pe vechiul post și să îi plătiți toate salariile de care a fost privat până la încheierea procesului.**

Obligația de a-i oferi salariatului incompetent un alt loc de muncă în firmă este destul de illogică. Salariatul în cauză s-a dovedit incompetent pe un post care corespundea deja pregătirii sale profesionale, deci e foarte probabil ca el să se dovedească incompetent pe orice alt post care implică aceeași pregătire profesională.

Totuși, dvs., ca angajator, trebuie să îi faceți propunerea trecerii pe acest nou post, dacă el există. În caz contrar, instanța va dispune reintegrarea salariatului, și nu pe postul care nu i-a fost oferit, ci pe vechiul post, unde știți deja că nu este potrivit.

Sesizați ciudătenia situației? Doriți să concediați un om care nu vă este util, dar instanța decide că trebuie să-l păstrați, fix pe aceeași poziție, și să îl și plătiți în continuare. Și totul pentru că nu ați respectat procedura prevăzută de lege și ați apreciat că n-are rost să plimbați un incompetent prin firmă, din post în post, când ați fi putut să recrutați pe altcineva.

Desigur, oferta dvs. poate fi acceptată sau refuzată de salariat.

Dacă nu o acceptă, pe motiv că noul post nu este echivalent ierarhic cu cel anterior sau nu este salariat la fel, contractul său de muncă va fi desfăcut pentru necorespondere profesională (în vechiul post, nu în postul oferit și neacceptat).

Prin prisma acestei observații, se recomandă ca în oferta de trecere în noul post să specificați expres că refuzul acesteia va conduce la desfacerea contractului de muncă, astfel încât aprecierea ofertei să se facă de către salariat în deplină cunoștință de cauză.

De remarcat că obligația de a propune un alt loc de muncă există și atunci când, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat.

Aici însă lucrurile sunt mai clare. Dacă, de exemplu, salariatul a suferit un accident și nu mai poate ridica greutatea, îl puteți încadra ca șofer sau îi puteți oferi o muncă de birou, unde să facă treabă bună, dacă aveți în firma astfel de posturi libere. Decizia de a-l concedia nu ar fi deci neapărat necesară.

Bineînțeles, și în acest caz, salariatul poate accepta sau refuza noul post. Dar dacă îl acceptă, obligatoriu el va fi supus unui nou examen medical, care să certifice că este apt pentru noile sale atribuții.

5. Titularii dreptului la ziua liberă sunt părinții, respectiv reprezentanții legali ai copilului, asigurați în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat.
6. Ziua liberă se acordă în baza unei cereri depuse cu 15 zile înainte și are în vedere copiii minori (cu vârste cuprinse între 0 și 18 ani) aflați în îngrijirea și întreținerea părinților sau a reprezentanților legali. Cererea va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere cum că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita.
7. În cazul în care, în urma unor verificări efectuate de către angajator, se constată că ambii părinți au solicitat ziua liberă în cauză, va fi anulată posibilitatea ulterioară de a mai beneficia, vreodată, de acest drept.
8. Pentru familiile sau persoanele cu 2 copii se acordă tot o zi lucrătoare liberă pe an, ca și în cazul unui singur copil. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul.
9. În cazul în care niciunul dintre părinți (sau reprezentanți legali ai copilului) nu solicită într-un an ziua lucrătoare liberă, aceasta nu se va reporta în anul viitor calendaristic.
10. Prevederile Legii nr. 91/2014 privind ziua liberă se aplică atât angajatorilor publici, cât și celor privați.

## Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

# Amenzile aplicate angajatorilor, în creștere în 2022

Sanctiunile contravenționale și valoarea totală a amenzilor aplicate angajatorilor de către inspectorii de muncă în anul 2022 au înregistrat o creștere, în ciuda scăderii numărului de controale efectuate în aceeași perioadă.

### Relații de muncă

Ca urmare a acțiunilor de control și a campaniilor specifice organizate la nivel național, inspectorii de muncă au aplicat 22.889 de sancțiuni contravenționale, dintre care 9.065 de amenzi și 13.824 de avertismente.

Valoarea totală a amenzilor aplicate s-a ridicat la 110.072.500 lei, din care 109.089.200 lei fiind valoarea amenzilor aplicate angajatorilor și 983.300 lei valoarea amenzilor aplicate persoanelor fizice, se arată în Raportul de activitate al Inspecției Muncii pentru anul 2022.

Indicatori	Anul 2021	Anul 2022
Controale efectuate	<b>70.404</b>	69.017
Angajatori sancționați	14.669	<b>14.952</b>
Sanctiuni contravenționale aplicate	22.094	<b>22.889</b>
Amenzi	8.702	<b>9.065</b>
Avertismente	13.392	<b>13.824</b>
Valoarea totală a amenzilor aplicate (lei)	108.146.500	<b>110.072.500</b>
Valoarea amenzilor aplicate angajatorilor (lei)	107.574.000	<b>109.089.200</b>
Valoarea amenzilor aplicate persoanelor fizice (lei)	572.500	<b>983.300</b>
Măsuri dispuse ca urmare a neconformităților depistate	<b>89.762</b>	88.040

Din totalul acțiunilor de control realizate în domeniul relațiilor de muncă anul trecut, 65.265

de controale au fost realizate pentru depistarea și combaterea cazurilor de muncă nedeclarată, iar 2.870 de angajatori au fost sancționați pentru munca nedeclarată. În urma controalelor, 7.649 de persoane au fost depistate că prestează muncă nedeclarată, din care:

- 5.633 persoane depistate la muncă fără încheierea unui contract individual de muncă;
- 1.205 persoane depistate fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- 92 de persoane primite la muncă în perioada în care acestea au contractul individual de muncă suspendat;
- 719 persoane primite la muncă în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial.

Cuantumul amenzilor aplicate angajatorilor pentru utilizarea muncii nedeclarate s-a ridicat la 84.120.000 lei.

### Securitate și sănătate în muncă

În ceea ce privește reducerea în mod constant și semnificativ a numărului de accidente de muncă și de îmbolnăviri profesionale, precum și îmbunătățirea continuă a nivelului de securitate și sănătate al fiecărui loc de muncă, Inspekția Muncii a desfășurat controale cu caracter preventiv la toate categoriile de angajatori în anul 2022. Numărul controalelor efectuate a fost de 43.937, în scădere față de anul precedent (47.482). Cuantumul amenzilor și al sancțiunilor aplicate au crescut semnificativ față de anul anterior, de la 4.024 în 2021 la 4.414 în 2022, respectiv de la 18.984.300 lei în 2021 la 22.948.600 lei anul trecut.

Indicatori	Anul 2021	Anul 2022
Număr controale efectuate	<b>47.482</b>	43.937
Număr neconformități constatate	<b>71.691</b>	54.516
Număr măsuri dispuse pentru remedierea deficiențelor constatate	<b>72.497</b>	55.175
Număr sancțiuni contravenționale aplicate	<b>67.063</b>	48.156
Număr amenzi	4.024	<b>4.414</b>
Valoare sancțiuni aplicate (lei)	18.984.300	<b>22.948.600</b>

Număr unități a căror activitate a fost sistată	<b>243</b>	169
Număr echipamente de muncă oprite din funcțiune	175	<b>210</b>

### Activitatea de control planificată pentru anul 2023

Numărul acțiunilor de control, de informare și de verificare a modului de respectare de către angajatori a prevederilor legale, derulate de Inspekția Muncii și de inspectoratele teritoriale de muncă, crește de la 23 la 25 în 2023 comparativ cu anul precedent. Pe parcursul întregului an se vor desfășura acțiuni de control în vederea diminuării muncii nedeclarate și subdeclarate, se va verifica modul în care angajatorii respectă egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă, respectarea prevederilor legale cu privire la plasarea forței de muncă în străinătate, precum și încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României etc. Inspectorii de muncă vor desfășura și acțiuni de informare, pentru a se asigura că angajatorii respectă prevederile legale în vigoare în privința relațiilor de muncă și a securității și sănătății în muncă.

„Scopul nostru este să avem angajatori responsabili, care să respecte legislația muncii și angajați informați, care să își cunoască drepturile. În anul 2022, Inspekția Muncii a inițiat două proiecte în cadrul Planului național de redresare și reziliență. Primul proiect are ca obiectiv principal reforma activităților de evidență și monitorizare a relațiilor de muncă și implementarea unui nou sistem informatic aferent registrului general de evidență a salariaților, care să permită creșterea gradului de digitalizare a instituției și să ofere servicii digitale de înaltă calitate cetățenilor, salariaților și angajatorilor. Astfel, prin implementarea Registrului General de Evidență a Salariaților în variantă online (REGES-ONLINE), la nivel național, acesta va permite accesul angajatorilor, salariaților și autorităților într-un sistem informatic centralizat. Al doilea proiect urmărește reforma activității de bază a instituției prin modernizarea și eficientizarea activităților de control în domeniul relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă”, a declarat Dantes Nicolae Bratu, inspectorul general de stat.