

# INFO

## Codul muncii

Newsletter specializat editat de RENTROP & STRATON,  
transmis gratuit exclusiv abonaților la lucrarea «Consilier – Codul muncii»

ianuarie 2023 – februarie 2023

## 1. Dialogul social

Noua lege privind dialogul social, Legea nr. 367/2022, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 1238 din 22 decembrie 2022, a modificat în mod esențial negocierea colectivă, reprezentativitatea partenerilor sociali și reglementarea conflictelor colective de muncă. Legea abrogă Legea dialogului social nr. 62/2011 și cuprinde prevederi noi, în principal, în următoarele domenii:

- a) **Extinderea dreptului la informare/consultare.** Angajatorul are de acum nu doar posibilitatea, dar chiar obligația de a invita reprezentanții salariaților la lucrările consiliului de administrație, când se discută probleme de interes profesional și social cu impact asupra lucrătorilor. Este reglementată procedura informării și consultării angajaților cu privire la evoluția situației economice a unității, precum și obligația organizării, cel puțin o dată pe an, în unitățile unde nu sunt constituite organizații sindicale, a unei sesiuni publice de informare privind drepturile lucrătorilor.
- b) **Sindicatul** vor putea include lucrători independenți și șomeri. Aceștia din urmă nu vor fi luați în considerare la stabilirea numărului de membri de sindicat în raport de care se constată reprezentativitatea sindicatului.

Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 10 lucrători din aceeași unitate sau de cel puțin 20 de lucrători din unități diferite ale aceluiași sector (până acum se

prevedea că pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 15 angajați din aceeași unitate).

S-au redus pragurile de obținere a reprezentativității; în mod notabil, la nivel de unitate este reprezentativ un sindicat care are ca membri 35% din numărul total de angajați (față de 50%+1, cât se prevedea până acum).

- c) **Reprezentanții salariaților** se pot alege în unitățile cu peste 10 salariați. Ei participă la negocierea colectivă, dacă nu există sindicat (nici măcar nereprezentativ). Au dreptul să declanșeze și grevă, iar hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanții angajaților, cu acordul scris a cel puțin unei părți din numărul angajaților unității.

Numărul de reprezentanți aleși ai angajaților se stabilește de comun acord cu angajatorul, în funcție de numărul total de angajați. Prin acord, părțile pot stabili orice număr de reprezentanți.

Dacă nu se realizează acordul, numărul de reprezentanți aleși ai angajaților nu poate fi mai mare de:

- 2 reprezentanți, la angajatorii care au sub 100 de angajați/lucrători;
- 3 reprezentanți, la angajatorii care au între 101 și 500 de angajați/lucrători;
- 4 reprezentanți, la angajatorii care au între 501 și 1.000 de angajați/lucrători;
- 5 reprezentanți, la angajatorii care au între 1.001 și 2.000 de angajați/lucrători;
- 6 reprezentanți, la angajatorii care au peste 2.000 de angajați/lucrători.

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

d) **Negocierea colectivă** devine obligatorie în orice unitate cu peste 10 angajați (față de 21, cât se prevedea până acum). Legea instituie amenzi mari pentru neinițierea negocierii colective (15.000 lei la 20.000 lei).

Legea introduce un nou nivel de negociere – anume nivelul național. Vom putea avea, așadar, un contract colectiv de muncă la nivel național (ceea ce nu am mai avut din 2010) și chiar va exista posibilitatea declanșării unui conflict colectiv de muncă la nivel național.

Prin hotărâre a Guvernului se vor aproba noile sectoare de negociere colectivă. Ca și la nivel de unitate, inițierea negocierilor colective la nivel de sector va deveni obligatorie.

Vor participa la negociere și vor avea competența de a semna un contract colectiv de muncă, dacă negocierea colectivă va avea succes:

Nivel	Din partea angajatorului/ organizației patronale	Din partea angajaților
Nivel de unitate	Organul de conducere al unității	Reprezentanții organizațiilor sindicale legal constituite și reprezentative din unitate
		La solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate și afiliate, reprezentanții federației sindicale la care acestea sunt afiliate și care au în unitate un număr de membri care reprezintă cel puțin 35% din angajații/lucrătorii unității
		Reprezentanții tuturor sindicatelor nereprezentative legal constituite la nivel de unitate și neafiliate la federații sindicale din sectorul de negociere colectivă. Sindicatele își vor desemna de comun acord echipa de negociere, care va include maximum 10 reprezentanți din partea sindicatelor.
		Dacă nu există sindicate constituite la nivelul unității, reprezentanții angajaților aleși prin votul a jumătate plus unu din numărul total al angajaților din unitate și mandatați special în acest scop
Nivel de grup de unități	Persoana/persoanele mandatată/mandatate de conducerele unităților din grup să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă	Reprezentanții federațiilor sindicale reprezentative la nivelul grupului de unități împreună cu sindicatele legal constituite și reprezentative la nivelul unităților din grup
Nivel de sector de negociere colectivă	Reprezentanții organizațiilor/federațiile patronale legal constituite și reprezentative, potrivit legii	Reprezentanții federațiilor sindicale legal constituite și reprezentative, potrivit legii
Nivel național	Reprezentanții confederațiilor patronale legal constituite și reprezentative, potrivit legii.	Reprezentanții confederațiilor sindicale legal constituite și reprezentative, potrivit legii.

e) **Conflictele colective de muncă** se vor putea declanșa nu numai cu prilejul negocierii contractului colectiv de muncă, dar și – în anumite condiții – în cazul neacordării, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă aplicabile.

Potrivit art. 1 pct. 25, art. 122 alin. (2) și art. 126 din Legea nr. 367/2022, conflictul colectiv de muncă poate fi declanșat:

1) cu prilejul negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă, dacă:

- angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract ori cel anterior a încetat;
- angajatorul/organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați/lucrători;
- părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor;
- în condițiile în care, deși a fost începută negocierea unui contract colectiv de muncă, angajatorul nu își respectă obligația de a pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor informații care să permită o analiză a situației economico-financiare. În absența acestor informații, negocierile colective nu se pot desfășura în cunoștință de cauză;
- angajatorul refuză să înceapă negocierea în condițiile în care părțile au prevăzut clauze ce urmează a fi renegociate periodic, iar perioada convenită de către părți pentru renegocierea acestora a expirat ori dacă părțile nu ajung la un acord privind renegocierea clauzelor ce urmează a fi renegociate periodic;
- angajatorul refuză renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, după epuizarea procedurilor de negociere prevăzute de lege;

2) în cazul neacordării, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă aplicabile,

în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, pentru:

- cel puțin 10 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- cel puțin 10% din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- cel puțin 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de salariați;

3) în cazul în care nu există contract colectiv de muncă în vigoare, iar angajații/lucrătorii au revendicări privind apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social;

4) dacă angajatorul refuză să adere la contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, deși a participat la negocieri, sau atunci când federațiile sindicale semnatare ale contractului au ca membri sindicate reprezentative în unitate.

f) **Greva.** Au fost modificate o serie de aspecte procedurale privitoare la declanșarea grevei, inclusiv constituirea unui Comitet de grevă. În plus, în mod notabil, se va putea declanșa și „greva împotriva politicii sociale și economice a Guvernului”, ca urmare a efectelor politicilor sociale sau economice care au condus la diminuarea unor drepturi prevăzute de contractele colective de muncă aplicabile. Pot declara grevă împotriva politicii sociale și economice a Guvernului federațiile și confederațiile sindicale reprezentative.

Greva se desfășoară cu prezența greviștilor în incinta unității. Alături de cauzele de nelegalitate a grevei sunt introduse și „cauze de neconformitate”, dacă au fost omise aspecte procedurale legale, care pot fi complinite.

Astfel, greva este nelegală atunci când a fost declanșată pentru alte motive decât cele prevăzute expres în lege. Greva este neconformă când au fost omise aspecte procedurale prevăzute de

lege, care pot fi complinite. Greva neconformă poate fi conformată de organizatorul acesteia:

- din oficiu;
- dacă a fost notificat expres, cu privire la aspecte de neconformitate, de către angajator/organizația patronală;
- în cadrul unui eventual litigiu cu privire la nelegalitatea grevei.

În cazul în care neconformitățile nu au fost conformate în 24 de ore, greva devine nelegală.

În actualizările Consilierului veți regăsi comentarii și analize ale fiecăreia dintre noile prevederi. Vom vedea, de asemenea, care va fi impactul practic al Legii pentru dialog social, în viața de zi cu zi a firmei.

## 2. Protecția avertizorilor

În Monitorul Oficial nr. 1218 din 19 decembrie 2022 a fost publicată Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public. Legea transpune Directiva (UE) 2019/1937 privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii.

Avertizorii sunt persoanele care efectuează raportări și care au obținut informațiile referitoare la încălcări ale legii într-un context profesional. În categoria acestor persoane intră atât salariații, cât și persoanele ale căror raporturi de muncă nu au început încă și care efectuează raportări prin intermediul canalelor de raportare interne sau externe sau divulgă public informații privind încălcări ale legii obținute în timpul procesului de recrutare sau al altor negocieri precontractuale sau în cazul în care raportul de muncă sau raportul de serviciu a încetat. Avertizorul în interes public care efectuează o raportare sau divulgare publică a unor informații privind încălcări ale legii nu încalcă dispozițiile legale sau clauzele contractuale privind divulgarea de informații și nu răspunde pentru raportarea sau divulgarea publică a unor astfel de informații.

Persoanele juridice de drept public, indiferent de numărul de angajați, precum și persoanele juridice de drept privat care au cel puțin 50 de angajați au obligația de a identifica sau institui canale interne de raportare și de a stabili proceduri de raportare internă și pentru efectuarea de acțiuni subsecvente.

**Așadar, firmele mijlocii și mari vor trebui să adauge în Regulamentul intern astfel de proceduri.** Nerespectarea obligației de a institui canalele interne de raportare se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 30.000 lei.

Avertizorii beneficiază de:

- protecție împotriva măsurilor sancționatorii, aplicate ca urmare a divulgării de informații privind încălcarea legii;
- măsuri reparatorii (de exemplu, despăgubiri) dacă au fost afectați prin măsuri cu caracter de represalii.

În cuprinsul temei I 24 din prezenta actualizare a Consilierului veți regăsi cele mai importante consecințe ale noii legi.

## 3. Concediul de creștere a copiilor

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 164/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.173 din 7 decembrie 2022 a transpus în legislația românească Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul

dintre viața profesională și cea privată a părinților și a îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

Noua reglementare extinde perioada ne-transferabilă de concediu pentru creșterea copilului în cazul părintelui care nu a solicitat inițial acest drept, **de la cel puțin 1 lună la cel puțin 2 luni** din perioada totală a concediului, dacă ambii părinți îndeplinesc condițiile legale.

Concediul și indemnizația pentru creșterea copilului sau, după caz, stimulentele de inserție se acordă persoanei îndreptățite, ori de câte ori aceasta solicită, dacă la momentul solicitării îndeplinește condițiile prevăzute de noua ordonanță de urgență.

Ordonanța prevede recalcularea cuantumului indemnizației în cazul obținerii unor venituri suplimentare, în perioada până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, din hotărâri judecătorești/adeverințe sau acte de rectificare a veniturilor și introduce o perioadă de preaviz de cel puțin 10 zile pe care lucrătorul o acordă angajatorului atunci când își exercită dreptul la conce-

diu și indemnizație, înainte de finalizarea concediului de maternitate sau înainte de data estimată de începere a concediului pentru creșterea copilului, printr-o cerere, pe suport de hârtie sau electronic, în care precizează perioada preconizată a concediului pentru creșterea copilului.

Indemnizația lunară va fi majorată cu 50% pentru copiii născuți din sarcini gemelare, de tripleți sau multipleți, începând cu al doilea copil, ca și în cazul mamelor care nasc în perioada concediului de îngrijire copil.

Vom analiza în detaliu noile prevederi, în paginile Consilierului, de îndată ce vor apărea normele de aplicare.

## 4. Zile libere

În Monitorul Oficial nr. 1.267 din 29 decembrie 2022 a fost publicată Hotărârea Guvernului nr. 1555/2022 privind stabilirea zilelor lucrătoare pentru care se acordă zile libere, altele decât zilele de sărbătoare legală, pentru anul 2023. Ca urmare a acestei hotărâri, zilele de 23 ianuarie, 2 iunie și 14 august 2023 sunt zile libere pentru salariații din instituțiile și autoritățile publice, având în vedere că acestea se situează între zile de sărbătoare legală în care nu se lucrează și

anume 24 ianuarie (Ziua Unirii Principatelor Române), 1 iunie (Ziua copilului) și 15 august (Adormirea Maicii Domnului).

Pentru recuperarea zilelor libere, instituțiile și autoritățile publice își vor prelungi corespunzător timpul de lucru până la data de 28 februarie, 30 iunie, respectiv 31 august 2023, potrivit planificărilor stabilite.

## 5. Angajarea străinilor

Legea nr. 382/2022 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 143/2022 pentru modificarea art. 17 din Ordonanța Guvernului 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.

Legea prevede că străinii care au intrat legal pe teritoriul României și cărora le-a expirat permisul unic pot solicita un nou permis unic, în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare

a prezentei legi, dacă încetarea raportului de muncă al străinului a fost înregistrată cu cel mult 18 luni înaintea datei de intrare în vigoare a prezentei legi.

De asemenea, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1.448/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.186 din 19 decembrie 2022, privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2023, pentru anul 2023 se stabilește un **contingent de 100.000 de lucrători** străini nou-admiși pe piața forței de muncă din România.

## 6. Concediul paternal

Hotărârea Guvernului nr. 1.577/2022 pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 244/2000, publicată în Monitorul Oficial nr. 6 din 4 ianuarie 2023, actualizează normele ca urmare a modificărilor intervenite prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2022.

Tatăl copilului nou-născut, care participă efectiv la îngrijirea acestuia, are dreptul la un concediu paternal plătit de 15 zile lucrătoare, prin majorarea duratei concediului paternal de 10 zile lucrătoare cu încă 5 zile lucrătoare, dacă a obținut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură. Dreptul la majorarea duratei concediului paternal se acordă pentru fiecare copil nou-născut, respectiv pentru fiecare naștere în cazul sarcinilor multiple, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

Cursul de puericultură constă în prezentarea unor noțiuni elementare teoretice și practice necesare în vederea îngrijirii copilului mic, în vederea participării efective a tatălui la îngrijirea propriului copil nou-născut. Cursurile de puericultură se

pot desfășura în perioada de sarcină a mamei sau după nașterea copilului, în cabinetul medicului de familie al tatălui sau în cadrul unităților sanitare sau al altor unități de profil care organizează astfel de cursuri.

În urma verificării noțiunilor dobândite, medicul de familie sau, după caz, personalul specializat din cadrul unităților sanitare sau al altor unități de profil va elibera atestatul de absolvire a cursului de puericultură. Atestatul reprezintă actul doveditor prin care se constată însușirea noțiunilor de puericultură și cuprinde, suplimentar, datele personale din cartea de identitate a tatălui, data eliberării, semnătura și parafa medicului de familie sau, după caz, a personalului specializat.

Acordarea concediului de lăuzie neefectuat se face de angajatorul la care tatăl își desfășoară activitatea, la cererea acestuia, pe baza actelor doveditoare privind calitatea de tată al copilului nou-născut, precum și a certificatului de deces al mamei și, după caz, a certificatului de concediu de lăuzie al mamei în situația în care aceasta i s-a eliberat un certificat de acest fel.

## 7. Bacșișul

Legea nr. 376/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 28/1999 privind obligația operatorilor economici de a utiliza aparate de marcat electronice fiscale, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.255 din 27 decembrie 2022, prevede o serie de noi reguli fiscale privitoare la bacșiș.

Prin *bacșiș* se înțelege orice sumă de bani oferită în mod voluntar de client, în plus față de contravaloarea bunurilor livrate sau a serviciilor prestate de către operatorii economici care desfășoară activități corespunzătoare codurilor CAEN: 5610 – «Restaurante», 5630 – «Baruri și alte activități de servire a băuturilor». Bacșișul nu poate fi asimilat, din punctul de vedere al TVA, unei livrări de bunuri sau unei prestări de servicii.

Bacșișul încasat de la clienți se evidențiază pe bonul fiscal, indiferent de modalitatea de

încasare a acestuia. Bacșișul se evidențiază distinct pe același bon fiscal cu bunurile livrate/serviciile prestate și este introdus în baza de date a aparatelor de marcat electronice fiscale sub formă de articol, cu denumirea «bacșiș». Din punct de vedere fiscal, sumele provenite din încasarea bacșișului de la client de către operatorul economic nu pot fi asimilate unui element de natura veniturilor pentru acesta din urmă, iar distribuirea acestora către salariați nu poate fi asimilată unui element de natura cheltuielilor.

Din punctul de vedere al dreptului muncii, este important de menționat că operatorii economici au obligația de a stabili, printr-un regulament intern, procedura și modalitatea de distribuire către salariați a sumelor provenite din încasarea bacșișului.




**A**rt. 152<sup>1</sup> din Codul muncii, introdus prin Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.013 din 19 octombrie 2022, reglementează concediul de îngrijitor. Dispozițiile românești transpun astfel normele Directivei (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

reglementare


În aplicarea acestor prevederi a fost adoptat și Ordinul nr. 2.172/2022 privind acordarea concediului de îngrijitor, publicat în Monitorul Oficial nr. 1.241 din 22 decembrie 2022.

Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii 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.

Aplicarea acestei prevederi presupune definirea următoarelor concepte:

- a) **Îngrijitor** este salariatul care oferă 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 (art. 153<sup>1</sup> alin. (3) din Codul muncii). 
- b) Prin **rudă**, în sensul acordării concediului de îngrijitor, se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat (art. 153<sup>1</sup> alin. (4) din Codul muncii). Calitatea de rudă se dovedește după caz, prin actul de identitate, certificatul de naștere, certificatul de căsătorie. 
- c) Persoana care locuiește în **aceeași gospodărie cu salariatul** este persoana care are domiciliul de drept sau de fapt în aceeași gospodărie cu salariatul care solicită concediul de îngrijitor. Documentele prin care se face dovada faptului că persoana căreia i-a oferit îngrijire sau sprijin locuiește în aceeași gospodărie cu angajatul sunt, după caz:
  - actul de identitate al persoanei care necesită îngrijire din care rezultă același domiciliu sau reședință cu salariatul,
  - actul prin care persoana a fost luată în spațiu,
  - adeverința de la asociația de proprietari/locatari sau
  - declarația pe propria răspundere a salariatului din care să rezulte faptul că persoana căreia salariatul i-a oferit îngrijire sau sprijin locuiește în aceeași gospodărie cu acesta cel puțin pe perioada concediului de îngrijire (art. 3 alin. (2) din Ordinul nr. 1.272/2022). 

Menționăm că și Directiva (UE) 2019/1158 prevede că exercitarea dreptului la concediul de îngrijitor poate fi condiționată de prezentarea unor dovezi adecvate în conformitate cu dreptul intern sau practicile naționale.

- d) **Problemele medicale grave** sunt afecțiuni sau complicații ale acestora care afectează statusul funcțional al pacientului pentru anumite perioade sau permanent, respectiv limitează semnificativ posibilitatea efectuării activităților de bază și activităților instrumentale cotidiene, ajungând până la imposibilitatea efectuării acestora, necesitând sprijinul altei persoane (art. 1 din Ordinul nr. 1.272/2022). 

Problemele medicale grave sunt enumerate în anexa la Ordinul nr. 1.272/2022 și includ:

- Afecțiuni de oftalmologie
- Afecțiuni de psihiatrie
- Afecțiuni de nefrologie. Situațiile în care se poate acorda concediul de îngrijitor, ca însoțitor, pentru aceste categorii de pacienți sunt următoarele:
  - a) ca însoțitor al pacientului internat, cu acordul medicului curant;
  - b) la externarea pacientului care necesită îngrijiri suplimentare la domiciliu, acest fapt fiind menționat de către medicul curant în biletul de externare;
  - c) când pacientul necesită tratament ambulator sub supravegherea strictă a unui însoțitor.
- Afecțiuni de endocrinologie
- Afecțiuni de diabet zaharat, nutriție și boli metabolice
- Afecțiuni ORL
- Afecțiuni constatate de medicina muncii
- Afecțiuni de alergologie și imunologie clinică
- Afecțiuni de urologie
- Afecțiuni reumatismale
- Afecțiuni pneumologice
- Afecțiuni constatate de medicină dentară
- Afecțiunile pediatrice: afecțiunile cronice grave specificate în anexa nr. 8 la Normele de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 15/2018/1.311/2017, cu modificările ulterioare, precum și afecțiunile care pot cauza deficiențe funcționale severe prevăzute în Ordinul ministrului sănătății și al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice nr. 1.306/1.883/2016 pentru aprobarea criteriilor biopsihosociale de încadrare a copiilor cu dizabilități în grad de handicap și a modalităților de aplicare a acestora, cu modificările și completările ulterioare.
- Afecțiunile sistemului cardiovascular
- Afecțiunile sistemului hematologic
- Afecțiunile sistemului imunitar
- Afecțiunile sistemului digestiv
- Afecțiunile ortopedice
- Afecțiuni neurologice
- Afecțiuni dermatologice
- Afecțiuni oncologice.

probleme  
medicale  
grave

Documentul medical prin care se face dovada existenței problemei medicale grave va fi reprezentat de biletul de externare din spital sau, după caz, de adeverința medicală emisă de medicul curant ori de medicul de familie al persoanei cu probleme medicale grave.

#### **SFATUL NOSTRU**

O atenție cu totul specială trebuie acordată prelucrării datelor medicale ale persoanei aflate în îngrijirea salariatului, din perspectiva Regulamentului de protecția datelor. Astfel, angajatorul este în situația de a prelucra și a păstra informații medicale privind sănătatea unui terț, cu care nu se află în raporturi contractuale. Ar fi de preferat, de aceea, ca proba problemei medicale grave să se facă cu o simplă adeverință medicală care să ateste faptul că persoana aflată sub îngrijire avea una dintre problemele enumerate în anexa la Ordinul nr. 1.272/2022, fără a se preciza în mod concret diagnosticul acesteia.

**ATENȚIE!**

Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului, la solicitarea scrisă a acestuia.

Concediu de îngrijitor se acordă pentru o durată de **5 zile lucrătoare** într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului. Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare de 5 zile lucrătoare.



Neacordarea concediului de îngrijitor salariaților care îndeplinesc condițiile pentru acordarea acestuia se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.



Deși acordarea concediului de îngrijitor este condiționată de prezentarea dovezilor privind calitatea de rudă, problema medicală gravă sau împrejurarea că persoana îngrijită locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul, nu se prevede că salariatul nu va putea beneficia de concediu până nu prezintă dovezile. Dimpotrivă, Ordinul nr. 1.272/2022 prevede că, în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la momentul înaintării solicitării, salariatul are obligația depunerii la angajator a documentelor prin care face dovada faptului că persoana căreia i-a oferit îngrijire sau sprijin este rudă sau o persoană care locuiește în aceeași gospodărie cu acesta, precum și a existenței problemei medicale grave care a determinat solicitarea concediului de îngrijitor de către salariat.

Așadar, concediul de îngrijitor va fi acordat la data solicitată de salariat, urmând ca acesta, anterior sau ulterior perioadei de concediu, dar nu mai târziu de 30 de zile lucrătoare de la data depunerii cererii de acordare a concediului, să prezinte dovezile precizate de lege.

Această reglementare atrage o serie de probleme practice, deoarece este posibil ca, după ce a beneficiat de concediul de îngrijitor, salariatul să nu poată aduce dovezile respective.

**SFATUL NOSTRU**

Aceste aspecte ar trebui reglementate prin Regulamentul intern. Astfel, se poate prevedea:

- sancționarea ca abatere disciplinară a neprezentării dovezilor în termenul de 30 de zile lucrătoare prevăzut în Ordinul nr. 1.272/2022;
- precizarea termenului în care salariatul trebuie să depună cererea de acordare a concediului de îngrijitor (de exemplu, cu cel puțin 48 de ore înainte).

**Îngrijitorii beneficiază de următoarele drepturi:**

- Dreptul la vechime în muncă. Perioada concediului de îngrijitor constituie vechime în muncă și în specialitate.

Aceasta înseamnă că, deși perioada concediului de îngrijitor nu este o perioadă lucrată, ea va fi luată în considerare la stabilirea drepturilor ce se acordă în funcție de vechimea în muncă și/sau vechimea în specialitate.

- Dreptul de fi asigurați în sistemul asigurărilor sociale de sănătate. Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției.
- Dreptul la concediu de odihnă. Perioada de 5 zile lucrătoare în care salariatul beneficiază de concediu de îngrijitor nu se include în durata concediului de odihnă anual.

**drepturile  
îngrijitorilor**

Mai mult, concediul de îngrijitor se consideră perioadă de activitate prestată la stabilirea duratei concediului de odihnă anual.

**drepturile  
îngrijitorilor**

– Dreptul la protecție împotriva concedierii. Potrivit art. 60 alin. (1) lit. i) din Codul muncii, pe durata efectuării concediului de îngrijitor nu poate interveni concedierea salariatului.

– Dreptul de a solicita trecerea la un program individualizat de muncă pe o durată limitată sau nelimitată de timp. În cazul în care angajatorul refuză această solicitare, el va trebui să își motiveze refuzul, în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

Salariatul poate reveni la programul de lucru inițial în orice moment, chiar și anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

Legea nr. 283/2022 prevede că perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, acordate în conformitate cu legislația în vigoare. Cu toate acestea, nu este menționat ce bază de calcul va fi luată în considerare.

Concediul de îngrijitor nu constituie însă stagiul la pensie.

**ATENȚIE!**

Din modul în care este reglementat concediul de îngrijitor rezultă că salariatul nu este remunerat pe durata acestui concediu. Astfel, Legea nr. 283/2022 nu reglementează plata unei indemnizații.

Mai mult, se prevede că în perioada concediului de îngrijitor salariatul este asigurat în sistemul de sănătate fără plata contribuției la acest sistem. Dacă salariatul ar fi beneficiat de indemnizație în această perioadă, asupra indemnizației se datora contribuția la sistemul de sănătate.

De asemenea, legea prevede că perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare în sistemul pentru concedii și indemnizații. Această reglementare nu ar fi fost necesară dacă salariatul ar fi fost remunerat în perioada concediului de îngrijitor.

Menționăm că nici Directiva nr. 1.158/2019 nu obligă statele membre să prevadă remunerarea concediului de îngrijitor.

**Concediul de îngrijitor nu se înregistrează în ReviSal.**

Deși există unele elemente comune, concediul de îngrijitor reglementat de Codul muncii nu se confundă cu:

**distincții**

– concediul medical pentru îngrijirea pacienților cu afecțiuni ologice, reglementat de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 24/2022 (*a se vedea tema C 34*);

– absențele determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului – art. 1.522 din Codul muncii (*a se vedea tema T 36*);

– concediul fără plată pentru rezolvarea unor situații personale – art. 153 alin. (1) din Codul muncii (*a se vedea tema C 23*).

**C**onflictele de muncă sunt conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă (art. 231 din Codul muncii).



Conflictele de muncă pot fi individuale sau colective. Toate conflictele de muncă se pot soluționa prin utilizarea unor metode amiabile, cum ar fi concilierea sau medierea, dar dincolo de aceasta:

- conflictele individuale de muncă se soluționează pe cale judecătorească;
- conflictele colective de muncă pot duce la declanșarea unei greve.

Dreptul angajaților/lucrătorilor de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de lege.

Reglementarea conflictelor colective de muncă a fost modificată în mod profund prin intrarea în vigoare a Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.238 din 2 decembrie 2022. Aceasta a abrogat dispozițiile Legii nr. 62/2011 și a înlăturat o parte din restricțiile în declanșarea și derularea conflictelor colective, pe care legea precedentă le cuprindea.

### 1. Cu ce prilej se poate declanșa un conflict colectiv?

Potrivit art. 1 pct. 25, art. 122 alin. (2) și art. 126 din Legea nr. 367/2022, conflictul colectiv de muncă poate fi declanșat:

- a) cu prilejul negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă, dacă:
- angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract ori cel anterior a încetat;
  - angajatorul/organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați/lucrători;
  - părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor;
  - în condițiile în care, deși a fost începută negocierea unui contract colectiv de muncă, angajatorul nu își respectă obligația de a pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor informații care să permită o analiză a situației economico-financiare. În absența acestor informații, negocierile colective nu se pot desfășura în cunoștință de cauză;
  - angajatorul refuză să înceapă negocierea în condițiile în care părțile au prevăzut clauze ce urmează a fi renegociate periodic, iar perioada convenită de către părți pentru renegocierea acestora a expirat ori dacă părțile nu ajung la un acord privind renegocierea clauzelor ce urmează a fi renegociate periodic;
  - angajatorul refuză renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, după epuizarea procedurilor de negociere prevăzute de lege.

Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă.

**negocierea  
colectivă**

- b) în cazul neacordării, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă aplicabile, în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, pentru:

## C 50/002 Conflictele colective de muncă

---

- cel puțin 10 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
  - cel puțin 10% din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
  - cel puțin 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de salariați;
- c) în cazul în care nu există contract colectiv de muncă în vigoare, iar angajații/lucrătorii au revendicări privind apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social;
- d) dacă angajatorul refuză să adere la contractul/acordul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, deși a participat la negocieri, sau atunci când federațiile sindicale semnatare ale contractului au ca membri sindicate reprezentative în unitate.

### **ATENȚIE!**

Se observă extinderea obiectului conflictelor colective de muncă. În prezent, acestea nu se pot declanșa numai cu prilejul negocierii contractului colectiv de muncă, dar și în timpul acestuia, sau în absența acestuia.

Potrivit art. 123, nu pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă revendicările angajaților/lucrătorilor pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ. Cu toate acestea, Legea nr. 367/2022 reglementează un tip special de grevă, pe care o pot declanșa federațiile și confederațiile sindicale reprezentative împotriva politicii sociale și economice a Guvernului. O astfel de grevă constituie o încetare voluntară și colectivă a lucrului de către angajați/lucrători ca urmare a efectelor politicilor sociale sau economice care au condus la diminuarea unor drepturi prevăzute de contractele/acordurile colective de muncă aplicabile la data adoptării politicilor respective.

## **2. Cine participă?**

Conflictul de muncă intervine între angajați/lucrători, reprezentați de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori/organizații patronale.

reprezentare În conflictele colective de muncă de la orice nivel, angajații/lucrătorii sunt reprezentați de părțile îndreptățite să participe la negociere sau, după caz, de părțile care au participat la negocierea colectivă și care i-au reprezentat la negocierile colective, conform mandatului.

## **3. Nivelele conflictelor colective**

Conflictele colective de muncă se pot declanșa la aceleași nivele la care este posibilă și negocierea colectivă. Or, cum în prezent negocierea colectivă se poate realiza și la nivel național, potrivit art. 124 conflictele colective de muncă pot avea loc:

- la nivelul unității,
- al grupului de unități,
- al sectorului de negociere colectivă sau
- la nivel național.

Observăm că noua lege introduce noțiunea de „sectoare de negociere colectivă” – care sunt definite ca „sectoarele economiei naționale în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv, care se stabilesc de către Consiliul Național Tripartit și se aprobă prin hotărâre a Guvernului”.



În plus, pentru prima dată din 2010, negocierea colectivă se poate desfășura și la nivel național. În consecință, și conflictul colectiv de muncă se poate declanșa la acest nivel.

### 4. Cum se soluționează?

Un conflict colectiv se va putea soluționa pe căi amiabile sau, în cazul în care aceasta este cu neputință, prin forță, salariații având dreptul de a face grevă.

Etapile soluționării unui conflict colectiv de muncă sunt următoarele:

#### a) Sesizarea angajatorului cu privire la revendicările salariaților

În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, participanții la negocierea colectivă sau cei care ar fi fost îndreptățiți să participe vor sesiza, în scris, angajatorul/organizația patronală despre această situație, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare. Angajatorul/organizația patronală sau, după caz, instituția ori autoritatea publică este obligat/obligată să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată.



Această cerință se consideră îndeplinită și în cazul în care revendicările, motivarea și propunerile de soluționare sunt exprimate cu ocazia întâlnirii cu reprezentanții angajatorului/organizației patronale, dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

Așadar, sesizarea se va face:

- în scris, în cuprinsul unei cereri care se înregistrează de către angajator;
- verbal, cu prilejul discuțiilor purtate între conducerea unității și sindicatul reprezentativ sau reprezentanții salariaților, dacă aceste discuții sunt consemnate într-un proces-verbal.

#### b) Răspunsul angajatorului

Angajatorul/organizația patronală sau, după caz, instituția ori autoritatea publică, are obligația de a răspunde în scris, în termen de trei zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere motivat pentru fiecare dintre revendicările formulate (legea anterioară prevedea un termen și mai scurt, de numai două zile lucrătoare).



În situația în care angajatorul/organizația patronală sau instituția/autoritatea publică, după caz, nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, salariații nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa.

#### c) Informarea privind declanșarea conflictului

Informarea privitoare la declanșarea conflictelor colective de muncă și a motivelor declanșării acestora se transmite, în scris, inspectoratelor teritoriale de muncă sau ministerului responsabil cu dialogul social, după caz.

#### d) Înregistrarea prealabilă

Conflictul colectiv de muncă se declanșează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia. În acest sens, participanții la negocierea colectivă sau cei care ar fi fost îndreptățiți să participe:

- la nivel de unitate, vor notifica angajatorului declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris inspectoratul teritorial de muncă din județul în care își

desfășoară activitatea angajații/lucrătorii unității care au declanșat conflictul, în vederea concilierii;

- la nivel de grup de unități, vor notifica fiecărei unități membre a grupului de unități, precum și organizației patronale constituite la nivelul grupului declanșarea conflictului colectiv de muncă și vor sesiza în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii;
- la nivelul sectorului de negociere colectivă și la nivel național, vor notifica declanșarea conflictului colectiv de muncă fiecărei unități în care au membri federațiile și/sau confederațiile sindicale și în care se declanșează conflictul, precum și federațiilor și/sau confederațiilor patronale corespondente, și vor sesiza în scris ministerul responsabil cu dialogul social, în vederea concilierii.

### e) Concilierea

Concilierea este o încercare de soluționare amiabilă a conflictului colectiv (*a se vedea tema C 51*), care se realizează de către persoanele desemnate de:

- ministerul responsabil cu dialogul social, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități, la nivel sectorial sau la nivel național,
- inspectoratul teritorial de muncă, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de unitate.

### Procedura de conciliere este obligatorie.

În cazul în care, în urma concilierii, se ajunge la un acord cu privire la soluționarea revendicărilor formulate, conflictul colectiv de muncă se consideră încheiat.



### f) Medierea și arbitrajul

După declanșarea conflictului colectiv de muncă, părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii medierii sau arbitrajului.

Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă este obligatorie/obligatoriu doar dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanșarea grevei sau pe parcursul acesteia.

### g) Greva

**În ultimă instanță, dacă nicio modalitate de soluționare a conflictelor nu a avut succes, salariații, cu îndeplinirea condițiilor legale, vor putea declanșa greva.**

Greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de lege, numai după desfășurarea grevei de avertisment și dacă momentul declanșării acesteia a fost adus la cunoștința angajatorilor de către organizatori cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte, respectiv pentru unitățile care furnizează servicii esențiale, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte.

În cazul în care există contract colectiv la nivel de sector, organizația sindicală reprezentativă semnatară poate solicita în scris angajatorilor să adere la contractul sectorial, angajatorul având obligația de a da curs cererii organizației sindicale, în termen de maximum 10 zile de la data notificării. În aceste 10 zile are loc concilierea prin intermediul Inspecției Muncii, lipsa acordului la expirarea termenului dând dreptul organizației sindicale reprezentative semnatară de a declanșa greva la nivelul angajatorului respectiv.

În acest caz, greva se declanșează la expirarea termenului de 10 zile prin simpla notificare adresată angajatorului de către organizația sindicală reprezentativă semnatară, cu cel puțin 48 de ore înainte de declanșarea grevei.

când se poate declanșa?

**C**onflictele colective de muncă nu pot fi soluționate în instanță. Ele pot conduce la declanșarea unei greve, dar numai în mod excepțional. Principalul mod de soluționare a conflictelor colective îl constituie cel amiabil, prin înțelegerea părților.

Potrivit art. 132 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.238 din 2 decembrie 2022, concilierea, medierea și arbitrarea conflictelor colective de muncă se fac numai între părțile aflate în conflict.

### **ATENȚIE!**

Procedura de conciliere este obligatorie. Dacă nu este epuizată această etapă, părțile nu vor putea trece mai departe în soluționarea conflictului colectiv, iar orice grevă este exclusă.

Etapele concilierii sunt următoarele:

#### **a) Sesizarea privind declanșarea conflictului colectiv**

Participanții la negocierea colectivă sau cei care ar fi fost îndreptățiți să participe încep prin a notifica:

- ministerul responsabil cu dialogul social, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități, la nivel sectorial sau la nivel național;
- inspectoratul teritorial de muncă, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de unitate.

În toate cazurile, sesizarea pentru concilierea conflictului colectiv de muncă se formulează în scris și va cuprinde în mod obligatoriu următoarele mențiuni:

- angajatorul sau organizația patronală, cu indicarea sediului și datelor de contact ale acestuia/acesteia;
- obiectul conflictului colectiv de muncă și motivarea acestuia;
- dovada îndeplinirii cerințelor de fond și procedurale pentru declanșarea conflictului colectiv de muncă (*a se vedea și tema C 50*);
- desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizația sindicală sau reprezentanții angajaților/lucrătorilor, după caz.

conținutul  
sesizării

#### **b) Desemnarea conciliatorului**

În termen de 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării, ministerul responsabil cu dialogul social, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități, la nivel sectorial sau la nivel național, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de unitate, desemnează o persoană pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă și comunică datele persoanei delegate atât organizației sindicale ori reprezentanților angajaților/lucrătorilor, cât și angajatorului/organizației patronale.

#### **c) Convocarea părților**

Ministerul responsabil cu dialogul social, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, după caz, convoacă părțile la procedura de conciliere într-un termen ce nu poate depăși 7 zile lucrătoare de la data desemnării delegatului său – conciliator.

**d) Desemnarea reprezentanților**

Pentru susținerea intereselor lor la conciliere, organizațiile sindicale sau, după caz, reprezentanții angajaților/lucrătorilor, care au participat la negocierea colectivă ori sunt îndreptățite să participe la aceasta, desemnează o delegație formată din 2-5 persoane, care va fi împuternicită, în scris, să participe la concilierea organizată de ministerul responsabil cu dialogul social sau de inspectoratul teritorial de muncă, după caz. Din delegația sindicală pot face parte și reprezentanți ai federației sau ai confederației sindicale la care organizația sindicală este afiliată.

Poate fi aleasă ca delegat al organizației sindicale îndreptățite să participe la negocierea colectivă orice persoană care îndeplinește următoarele condiții:

condiții

- are capacitate deplină de exercițiu;
- este angajat/lucrător al unității sau reprezintă federația/confederația sindicală reprezentativă la care organizația sindicală care a declanșat conflictul de muncă este afiliată.

Pentru susținerea intereselor sale la conciliere, angajatorul sau organizația patronală desemnează, printr-o împuternicire scrisă, o delegație compusă din 2-5 persoane care să participe la conciliere.

**e) Ședința de conciliere**

La data fixată pentru conciliere, delegatul ministerului responsabil cu dialogul social sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz, verifică împuternicirile delegațiilor părților și invită părțile să analizeze posibilitățile de acțiune pentru a se realiza concilierea.

Sușinerile părților și rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către părți și de delegatul ministerului responsabil cu dialogul social sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz. Procesul-verbal se întocmește în original, câte unul pentru fiecare parte participantă la conciliere și unul pentru delegatul ministerului responsabil cu dialogul social sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz.

proces-verbal

Procesul-verbal întocmit la inspectoratul teritorial de muncă se va transmite ministerului responsabil cu dialogul social, în maximum 5 zile lucrătoare de la data semnării.

**f) Finalizarea concilierii**

În cazul în care, în urma dezbaterilor, se ajunge la un acord cu privire la soluționarea revendicărilor formulate, conflictul colectiv de muncă se consideră încheiat.

În situațiile în care acordul cu privire la soluționarea conflictului colectiv de muncă este numai parțial, în procesul-verbal se vor consemna revendicările asupra cărora s-a realizat acordul și cele rămase nesoluționate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părți referitoare la acestea din urmă.

Dacă nu s-a ajuns la un acord, conflictul colectiv poate continua.

Rezultatele concilierii vor fi aduse la cunoștința angajaților/lucrătorilor de către angajator.

**C**ontractul individual de muncă trebuie să respecte modelul aprobat prin Ordin al Ministerului Muncii și Solidarității Sociale. În prezent, modelul este aprobat prin Ordinul nr. 2.171/2022 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, publicat în Monitorul Oficial nr. 1.180 din 9 decembrie 2022. Noul model încorporează modificările aduse Codului muncii prin Legea nr. 283/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.013 din 19 decembrie 2022.

Menționăm că nu este necesară modificarea contractelor individuale de muncă deja înregistrate în ReviSal. Noul model va fi avut în vedere doar la încheierea noilor contracte.

Prin negociere între părți, contractul individual de muncă poate cuprinde și clauze specifice, potrivit legii, cum ar fi clauza de neconcurență, clauza de formare profesională, clauza de mobilitate, clauza de confidențialitate, sau alte clauze nenumite (nereglementate expres prin legislația muncii), dar prin care nu se coboară sub standardul de drepturi ale salariaților stabilit prin lege.

Model-cadru – CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ încheiat la data de ..... și înregistrat în registrul general de evidență a salariaților cu nr. .... din data de .....

**(A) Părțile contractului**

Angajator – persoană juridică/fizică ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din ..... cu nr. ...., cod fiscal ....., telefon ....., e-mail ....., reprezentată legal prin domnul/doamna ....., în calitate de .....,

și

salariatul/salariața – domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. .... nr. ...., sectorul/județul ....., e-mail ....., posesor/posesoare al/a cărții de identitate/pașaportului seria ..... nr. ...., eliberată/eliberat de ..... la data de ....., CNP ....., autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria ..... nr. .... din data .....,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

**(B) Obiectul contractului:** .....

**(C) Durata contractului:**

a) nedeterminată, salariatul/salariața ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....

b) determinată, de ..... zile/săptămâni/luni, începând cu data de ..... și până la data de ....., în conformitate cu art. 83 lit. .... din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv .....

**(D) Perioada de probă:**

a) durata de ..... zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;

b) condițiile perioadei de probă (dacă există) .....

**(E) Locul de muncă**

1. Activitatea se desfășoară la ..... (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului .....

2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel:  
..... (pe teren/la sediul clienților/arie geografică ....., grup de unități etc.). În acest caz, salariatul va beneficia de:

- a) prestații suplimentare ..... (în bani sau în natură);
- b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator ..... (după caz).

**(F) Felul muncii**

Funcția/Ocupația ....., conform Clasificării ocupațiilor din România.

**(G) Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia**

1. O normă întregă, durata normală a timpului de muncă fiind de ..... ore/zi și/sau ..... ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de ....., între orele ..... sau ..... (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează: .....

b) Programul normal de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi, ..... ore/săptămână, ..... ore/lună.

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de ....., între orele ....., sau ..... (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează: .....

b) Programul de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

**(H) Concediul**

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de ..... zile lucrătoare.

**(I) Salariul**

1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei.

2. Alte elemente constitutive:

- a) sporuri .....
- b) indemnizații .....
- c) prestații suplimentare în bani .....
- d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .....
- e) alte adaosuri .....

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întregă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de .....

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

5. Data/Datele la care se plătește salariul este/sunt .....

6. Metoda de plată .....

**(J) Alte clauze:**

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

d) alte clauze .....

**(K) Atribuțiile postului**

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

**(L) Riscurile specifice postului**

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

**(M) Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:** .....

**(N) Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate** se realizează după cum urmează: ....., în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

**(O) Formarea profesională**

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: ....., în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

**(P) Condițiile de muncă**

Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

**(Q) Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:**

a) echipament individual de protecție .....

b) echipament individual de lucru .....

c) materiale igienico-sanitare .....

d) alimentație de protecție .....

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă .....

**(R) Drepturile și obligațiile generale ale părților**

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;

f) dreptul la formare profesională;

g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

**(S) Dispoziții finale**

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unități/grup de unități/sector de activitate) .....

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(T) Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă, prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator,  
.....  
Reprezentant legal,  
.....

Salariat,  
Semnătura .....  
Am primit un exemplar.  
Semnătura .....  
Data .....

Etapa	Termen, observații	Document constatator
	reprezentant sindical/un avocat/un mediator/un expert în legislația muncii	
Sanționarea	30 de zile calendaristice de la înregistrarea raportului final al cercetării, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.	Decizia de sancționare, redactată potrivit art. 252 alin. (2)
Comunicarea sancțiunii	5 zile de la data emiterii	Semnătura de luare de cunoștință, pe decizia de sancționare
Radierea sancțiunii	12 luni de la data aplicării	Decizie de constatare a radierii

În derularea procedurii disciplinare se va ține cont de cei **5 C** care urmează săvârșirii faptei:

- Constatarea faptei – referat constatator
- Convocarea salariatului la cercetare
- Cercetarea disciplinară
- Consemnarea cercetării într-un proces verbal
- Calificarea faptei ca abatere – raportul final al cercetării

5C

Din acest moment curg cele 30 de zile pentru emiterea deciziei de sancționare.

## 11. Contestarea sancțiunii

În absența reglementării unei proceduri interne de soluționare amiabilă a plângerilor, sau după epuizarea acesteia, salariatul va putea contesta în instanță sancțiunea aplicată.

Potrivit art. 268 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, decizia de sancționare disciplinară se poate contesta în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care aceasta s-a comunicat. Tot astfel, art. 252 alin. (5) din Codul muncii dispune: „Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării”.



Dacă salariatul contestă sancțiunea aplicată, este evident că instanța va putea analiza legalitatea acesteia. Dar ar putea instanța să aprecieze și cu privire la gravitatea ei? Altfel spus, ar putea instanța să statueze că sancțiunea, deși corect aplicată din punct de vedere procedural, era prea aspră prin comparație cu abaterea săvârșită?

Înalta Curte de Casație și Justiție a **răspuns afirmativ la această întrebare**, prin Decizia nr. 11/2013 privind judecarea recursului în interesul legii ce formează obiectul Dosarului nr. 8/2013, publicat în Monitorul Oficial nr. 460 din 25 iulie 2013. Ea a statuat că instanța competentă să soluționeze contestația salariatului împotriva sancțiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greșit individualizată, o poate înlocui cu o altă sancțiune disciplinară.



De aceea, angajatorii trebuie să justifice ferm individualizarea sancțiunii și opțiunea pentru o anumită sancțiune disciplinară, și nu alta.

## 12. Cercetarea disciplinară a avertizorilor în interes public

Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.218 din 19 decembrie 2022, cuprinde o serie de reguli privind protecția avertizorilor, care realizează raportări interne sau externe ale faptelor constatate, și pe care le consideră ca fiind încălcări ale legii.

Astfel, legea prevede că avertizorul în interes public care efectuează o raportare sau divulgare publică a unor informații privind încălcări ale legii nu încalcă dispozițiile legale sau clauzele contractuale privind divulgarea de informații și nu răspunde pentru raportarea sau divulgarea publică a unor astfel de informații, cu condiția să fi efectuat o raportare sau divulgare publică în condițiile prezentei legi și să fi avut motive întemeiate să creadă că raportarea sau divulgarea a fost necesară pentru dezvăluirea unei încălcări a legii.

Cu alte cuvinte, nimeni nu poate fi sancționat disciplinar ca efect al unei raportări (*cu privire la raportările interne și externe, a se vedea tema I 24*), dacă îndeplinește următoarele condiții:

condiții

- a) a obținut informații referitoare la încălcări ale legii într-un context profesional;
- b) a avut motive întemeiate să creadă că informațiile referitoare la încălcările raportate erau adevărate la momentul raportării;
- c) a efectuat o raportare internă, o raportare externă sau o divulgare publică.

La solicitarea avertizorului în interes public cercetat disciplinar ca urmare a raportării interne, externe sau divulgării publice, comisiile de disciplină au **obligatia de a invita presa și un reprezentant al sindicatului** sau al asociației profesionale sau un reprezentant al salariaților, după caz.

Anunțul se face prin comunicat pe pagina de internet a autorității, instituției publice, persoanei juridice de drept public sau persoanei juridice de drept privat cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea ședinței, sub sancțiunea nulității raportului și a sancțiunii disciplinare aplicate.

asistență  
judiciară

La cererea avertizorului în interes public cercetat disciplinar, în termen de maximum un an de la data raportării, baroul din circumscripția locului de desfășurare a activității avertizorului în interes public asigură **asistența judiciară gratuită pe parcursul procedurii disciplinare**.



Dacă instanța constată că măsurile au fost dispuse ca represalii în considerarea raportării sau a divulgării publice, aceasta poate dispune, după caz, desființarea măsurii, repunerea părților în situația anterioară, repararea prejudiciului, încetarea măsurii și interzicerea ei pe viitor, precum și orice alte măsuri pentru încetarea formelor de represalii.

Instanța va dispune, în toate cazurile, și obligarea angajatorului la publicarea într-un cotidian local sau național, pe cheltuiala sa, a unui extras din hotărârea prin care a fost constatată dispunerea în mod nelegal a măsurii.

Avertizorii răspund însă disciplinar pentru acte sau omisiuni care nu au legătură cu raportarea sau divulgarea publică sau care nu sunt necesare pentru dezvăluirea unei încălcări a legii.

**Exemplu**

- Angajatorul are obligația:
- ● să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora (art. 40 alin. (2) din Codul muncii, republicat);
- ● de consultare a sindicatului, respectiv a reprezentanților salariaților, la programarea concediilor de odihnă (art. 148 din Codul muncii);
- ● de consultare a sindicatului, respectiv a reprezentanților salariaților, în elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă (art. 178 din Codul muncii);
- ● de consultare în întocmirea Regulamentului intern (art. 241 din Codul muncii, republicat).

Potrivit art. 31 alin. (3) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.238 din 22 decembrie 2022, consultarea trebuie să aibă loc la un nivel relevant de reprezentare a angajatorului și a angajaților, și într-o formă care să permită angajaților să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere. Ea se încheie cu întocmirea unui proces-verbal de consemnare a pozițiilor părților pe marginea subiectelor discutate de către acestea.

c) **acordul** – presupune condiționarea luării oricărei decizii de către angajator de consimțământul celeilalte părți.

**Exemplu**

- ● posibilitatea modificării contractului individual de muncă, ca regulă, numai cu acordul salariatului (art. 41 alin. (1) din Codul muncii);
- ● posibilitatea prelungirii delegării, numai cu acordul salariatului (art. 44 din Codul muncii);
- ● posibilitatea declarării nulității amiabile a contractului individual de muncă, cu acordul salariatului (art. 57 alin. (6) din Codul muncii);
- ● posibilitatea încetării contractului individual de muncă cu acordul părților (art. 55 lit. b) din Codul muncii, republicat);
- ● dreptul angajatorului de a dispune prestarea de ore suplimentare, numai dacă există acordul salariatului (art. 120 alin. (2) din Codul muncii);
- ● posibilitatea acordării zilelor de repaus în mod cumulativ, numai cu acordul sindicatului, respectiv al reprezentanților salariaților (art. 137 alin. (4) din Codul muncii) etc.

Pe parcursul exercitării dreptului la informare și consultare, precum și în cadrul negocierilor colective, organizațiile sindicale și/sau reprezentanții angajaților, după caz, pot fi asistați de terțe persoane desemnate de aceștia. Aceste terțe persoane (cel mai adesea, experți) sunt desemnate de organizațiile sindicale și/sau de reprezentanții angajaților, și vor avea acces la totalitatea informațiilor disponibile în cadrul procesului de informare și consultare sau în negocierea colectivă.

Regimul informațiilor confidențiale la care sunt supuși angajații și experții este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.006 din 18 decembrie 2006.

Astfel, potrivit art. 7 alin. (1), reprezentanților angajaților, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă, le este

**obligația de confidențialitate**

obligația de  
confidențialitate

interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al întreprinderii, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în acordurile colective sau în altă formă agreată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate.

### 3. Informarea și consultarea cu privire la evoluția situației economice a unității

În aplicarea obligației generale de informare și consultare a salariaților, despre care am vorbit mai sus, angajatorul are obligația de a informa periodic personalul cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității.

Legea nr. 367/2022 privind dialogul social cuprinde o reglementare detaliată a acestui tip de informare.

#### Primul obiectiv: negocierea contractului colectiv de muncă

CCM

Procedura de informare/consultare se realizează anual și ea are ca scop principal posibilitatea salariaților (prin reprezentanții lor) de a negocia contractul colectiv de muncă în deplină cunoștință de cauză. Etapele după care se desfășoară această informare/consultare sunt:

- angajatorul inițiază procesul de informare și consultare după raportarea situațiilor financiare ale unității pe anul precedent;
- în cazul în care angajatorul nu inițiază procesul de informare și consultare cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității, acesta va începe la cererea scrisă a angajaților;
- pentru a permite examinarea situației în mod adecvat, angajatorii transmit angajaților, într-un termen rezonabil pentru a pregăti consultarea, următoarele informații:
  - (i) situațiile cu caracter financiar relevante pentru pregătirea negocierilor colective;
  - (ii) informații detaliate privind efectivele unității, situația și politica socială;
  - (iii) alte informații necesare solicitate de organizațiile sindicale și/sau de reprezentanții angajaților, precum și de experții care le asistă.

Cu același obiectiv, de a obține informațiile necesare pentru negocierea contractului colectiv de muncă, angajatorul invită sindicatul reprezentativ la nivel de unitate să participe la lucrările consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, la discutarea problemelor de interes profesional și social cu impact asupra angajaților, în condițiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților. Nerespectarea acestei obligații se sancționează cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei.

În cazul în care nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, organizațiile sindicale împreună cu angajații își desemnează un reprezentant ales să participe la ședința consiliului de administrație.

Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestuia, privitoare la probleme care fac obiectul informării și consultării angajaților conform legii, vor fi comunicate în scris reprezentanților sindicali sau nesindicali ai angajaților, în termen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

**ATENȚIE!**

Până la adoptarea Legii nr. 367/2022, angajatorul avea numai posibilitatea, nu și obligația, de a invita liderii de sindicat sau reprezentanții salariaților la ședințele consiliului de administrație. Acum se prevede obligația acestuia de a o face.

**Al doilea obiectiv: pregătirea unor modificări/încetări ale raporturilor de muncă**

Înainte de a lua o decizie de natură să afecteze drepturile salariaților, angajatorul trebuie să îi informeze și să se consulte cu aceștia. Astfel, procedura de informare/consultare se va desfășura prealabil luării oricărui decizii care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, acestea incluzând, dar nelimitându-se la: situațiile de transfer de întreprindere, achiziții, fuziuni, concedieri colective, închideri de unități de producție etc.

În acest caz, procedura este următoarea:

- a) angajatorii vor iniția și finaliza procesul de informare și consultare a angajaților, înainte de implementarea deciziilor respective, pentru a permite acestora, să formuleze propuneri pentru protecția drepturilor angajaților;
- b) în cazul în care angajații consideră că există o amenințare la adresa locurilor de muncă, procesul de informare și consultare va începe la cererea scrisă a acestora, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării;
- c) în vederea pregătirii consultării, angajatorii au obligația să transmită, în baza unei solicitări, angajaților informațiile necesare pentru a permite examinarea problemei în mod adecvat.

**Al treilea obiectiv: informarea salariaților nesindicalizați cu privire la drepturile lor**

În unitățile unde nu sunt constituite organizații sindicale, angajatorul are obligația ca, **cel puțin o dată pe an**, să permită organizarea unei sesiuni publice de informare privind drepturile individuale și colective ale angajaților, la cererea federațiilor sindicale din sectorul de negociere colectivă al unității respective, cu invitarea reprezentanților acestor federații.

Locul, data și ora la care se organizează sesiunile publice de informare sunt făcute publice, prin afișare, la loc vizibil, la toate punctele de acces în unitate sau prin comunicare, prin orice alte mijloace de informare, cu cel puțin 15 zile înainte de desfășurarea lor.

La cererea organizațiilor sindicale afiliate, federațiile sau confederațiile sindicale, după caz, vor delega reprezentanți sau experți care să le asiste ori să le reprezinte interesele în relația cu angajatorii sau organizațiile acestora.

sesiune publică  
de informare

**4. Dreptul angajatorului de a refuza furnizarea de informații**

Angajatorul are dreptul de a refuza furnizarea de informații sensibile.

Astfel, angajatorul are dreptul să nu comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informații sau de a nu întreprinde consultări trebuie motivată față de reprezentanții angajaților.

motivare

În condițiile în care reprezentanții angajaților nu consideră justificată decizia angajatorului de a invoca confidențialitatea informațiilor sau de a nu furniza informațiile relevante ori

de a nu iniția consultări, aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente.

Instanța va aprecia în ce măsură informațiile respective puteau fi într-adevăr calificate drept „sensibile”, sau decizia angajatorului de a nu le comunica avea la bază doar o strategie de negociere.

În același sens, Hotărârea Guvernului nr. 187/2007 prevede că organul de control sau de administrare al unei societăți europene sau al unei societăți participante cu sediul în România nu este obligat să comunice informații, dacă acestea sunt de natură, în conformitate cu criteriile obiective, să afecteze grav sau să aducă prejudicii funcționării societății europene ori, după caz, societății participante, filialelor, sucursalelor sau altor sedii secundare ale acestora.

Refuzul de a comunica anumite informații, dacă este nemotivat, poate atrage sancțiuni contravenționale:

- amendă de la 1.000 lei la 20.000 lei – nerespectarea de către angajator a obligației de a transmite reprezentanților angajaților informațiile privind evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;
- amendă de la 2.500 lei la 25.000 lei – nerespectarea obligației angajatorului de a iniția consultări mai înainte de a lua o decizie care să ducă la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă;
- amendă de la 5.000 lei la 50.000 lei – transmiterea cu rea-credință de informații incorecte sau incomplete, de natură a nu permite reprezentanților angajaților formularea unui punct de vedere adecvat pentru pregătirea unor consultări ulterioare.



## 5. Confidențialitatea salariilor

Potrivit art. 163 din Codul muncii, republicat, salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității. În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.



Așadar, în Regulamentul intern se poate prevedea o interdicție generală pentru salariații de a divulga salariul obținut. Salariul este însă confidențial numai în ceea ce privește salariații din sectorul privat, nu și în ceea ce privește funcționarii publici sau salariații din sectorul de stat, al căror salariu este public, fiind stabilit potrivit actelor normative aplicabile.

Totuși, cu prilejul negocierii colective, confidențialitatea salariilor nu poate fi păstrată față de sindicat, nici în cadrul firmelor private. Sindicatul va putea pretinde angajatorului grila de salarizare, desfășurând negocierea cu luarea la cunoștință a acestei informații. Bineînțeles, reprezentanții sindicali prezenți la negociere vor putea semna în prealabil, un angajament de confidențialitate, în care să se prevadă obligația acestora de a menține confidențialitatea salariilor în raport cu ceilalți salariați.

Confidențialitatea salariilor, considerată uneori chiar un principiu de drept al muncii, este importantă, de la caz la caz:

față de cine?

- în raport cu firmele concurente;
- în raport cu alți salariați ai propriei companii.

**D**upă cum am văzut, părțile unui contract individual de muncă pot intra în posesia unor informații confidențiale una despre cealaltă, iar regimul acestor informații este reglementat legal sau contractual. Există însă și situații în care, dimpotrivă, informațiile, chiar având caracter confidențial, pot fi divulgate, iar legea îl protejează pe cel care le divulgă. Este cazul raportărilor efectuate de avertizorii în interes public.

Astfel, în transpunerea Directivei (UE) 2019/1937 privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului Uniunii a fost adoptată Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.218 din 19 decembrie 2022.

## 1. Cine sunt avertizorii?

Avertizorii sunt persoanele care efectuează raportări și care au obținut informațiile referitoare la încălcări ale legii, într-un context profesional. În categoria acestor persoane intră atât salariații, cât și persoanele ale căror raporturi de muncă nu au început încă și care efectuează raportări prin intermediul canalelor de raportare interne sau externe sau divulgă public informații privind încălcări ale legii obținute în timpul procesului de recrutare sau altor negocieri precontractuale sau în cazul în care raportul de muncă sau raportul de serviciu a încetat.



Protecția oferită de lege vizează persoanele care raportează informații privind încălcări ale legii, **inclusiv suspiciuni rezonabile**, cu privire la încălcări efective sau potențiale ale legii, care s-au produs sau care sunt susceptibile să se producă în cadrul instituțiilor publice sau al firmelor private în care lucrează sau cu care acestea sunt sau au fost în contact prin intermediul activității lor, precum și informațiile cu privire la încercări de a ascunde astfel de încălcări.

## 2. Raportarea internă

### ATENȚIE!

Persoanele juridice de drept public, indiferent de numărul de angajați, precum și persoanele juridice de drept privat care au cel puțin 50 de angajați au obligația de a identifica sau a institui canale interne de raportare și de a stabili proceduri de raportare internă și pentru efectuarea de acțiuni subsecvente.

**Așadar, firmele mijlocii și mari vor trebui să adauge în Regulamentul intern astfel de proceduri.** Nerespectarea obligației de a institui canalele interne de raportare se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 30.000 lei.

Procedurile de raportare internă și de efectuare de acțiuni subsecvente trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- a) conceperea, instituirea și gestionarea modalității de primire a raportărilor astfel încât să fie protejată confidențialitatea identității avertizorului în interes public și a oricărei părți terțe menționate în raportare și să se împiedice accesul la raportare al perso-

procedura de  
raportare

## procedura de raportare

- nalului neautorizat. Nerespectarea acestei obligații se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 40.000 lei;
- b) obligația de a transmite avertizorului în interes public confirmarea primirii raportării, în termen de cel mult 7 zile calendaristice de la primirea acesteia;
  - c) desemnarea unei persoane, a unui compartiment sau a unui terț, cu atribuții în ceea ce privește primirea, înregistrarea, examinarea, efectuarea de acțiuni subsecvente și soluționarea raportărilor, care să acționeze cu imparțialitate și care să fie independent în exercitarea acestor atribuții;
  - d) efectuarea cu diligență a acțiunilor subsecvente de către persoana desemnată;
  - e) obligația de informare a avertizorului în interes public cu privire la stadiul acțiunilor subsecvente, în termen de cel mult 3 luni de la data confirmării de primire sau, în cazul în care nu i s-a confirmat primirea raportării, de la expirarea termenului de 7 zile, precum și, ulterior, ori de câte ori sunt înregistrate evoluții în desfășurarea acțiunilor subsecvente, cu excepția cazului în care informarea ar putea periclita desfășurarea acestora;
  - f) obligația de informare a conducătorilor autorităților, instituțiilor publice, altor persoane juridice de drept public, precum și persoanelor juridice de drept privat, cu privire la modalitatea de soluționare a raportării;
  - g) obligația de a furniza informații clare și ușor accesibile privind procedurile de raportare externă către autoritățile competente și, după caz, către instituțiile, organele, oficiile sau agențiile Uniunii Europene;
  - h) obligația de informare a avertizorului în interes public cu privire la modalitatea de soluționare a raportării.

Persoana desemnată, precum și mijloacele de raportare trebuie aduse la cunoștința fiecărui angajat, prin afișare pe pagina de internet a instituției și prin afișare la sediu, într-un loc vizibil și accesibil. Angajatorul trebuie să se asigure că, în orice moment, cel puțin un mijloc de raportare este accesibil.

Raportarea se face în scris, pe suport hârtie sau în format electronic, prin comunicare la liniile telefonice sau prin alte sisteme de mesagerie vocală, sau prin întâlnire față în față, la cererea avertizorului în interes public. Ea cuprinde cel puțin următoarele: numele și prenumele, datele de contact ale avertizorului în interes public, contextul profesional în care au fost obținute informațiile, persoana vizată, dacă este cunoscută, descrierea faptei susceptibile să constituie încălcare a legii, precum și, după caz, probele în susținerea raportării, data și semnătura, după caz.

Raportarea poate fi și anonimă, dar atunci se examinează și se soluționează numai în măsura în care conține indicii temeinice referitoare la încălcări ale legii.

Împiedicarea, prin orice mijloace, a raportării de către persoana desemnată să primească și să înregistreze raportările sau de către persoana care face parte din compartimentul desemnat în acest sens se sancționează cu amendă de la 2.000 lei la 20.000 lei

Raportările se păstrează 5 ani. După expirarea perioadei de păstrare de 5 ani, acestea se distrug, indiferent de suportul pe care sunt păstrate.

Persoana desemnată să soluționeze raportarea are obligația de a nu dezvălui identitatea avertizorului în interes public și nici informațiile care ar permite identificarea directă sau indirectă a acestuia. Încălcarea obligației de a menține confidențialitatea privind identitatea avertizorilor se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 40.000 lei. Fac excepție situațiile în care avertizorul:



- și-a dat consimțământul în mod expres;
- a dezvăluit în mod intenționat identitatea sa în contextul unei divulgări publice.

### 3. Raportarea externă

În cazul raportării externe, avertizorul se poate adresa:

- autorităților și instituțiilor publice care, potrivit dispozițiilor legale speciale, primesc și soluționează rapoartări referitoare la încălcări ale legii, în domeniul lor de competență;
- Agenției Naționale de Integritate;
- altor autorități și instituții publice cărora Agenția le transmite rapoartările spre soluționare.

Divulgarea informațiilor poate fi și publică, dacă sunt îndeplinite una dintre următoarele condiții:

- avertizorul a raportat mai întâi intern și extern sau direct extern, însă consideră că nu au fost dispuse măsuri corespunzătoare;
- are motive întemeiate să considere că:
  - încălcarea poate constitui un pericol iminent sau evident pentru interesul public sau riscul unui prejudiciu care nu mai poate fi remediat; sau
  - în cazul raportării externe există un risc de represalii sau o probabilitate redusă ca încălcarea să fie remediată în mod eficace având în vedere circumstanțele specifice ale raportării.

comunicare  
publică

Sesizarea privind încălcarea legii prin divulgare publică se poate adresa presei, organizațiilor profesionale, sindicale sau patronale, organizațiilor neguvernamentale, comisiilor parlamentare sau prin punerea la dispoziție în orice mod în spațiul public a informațiilor referitoare la încălcări ale legii.

### 4. Protecția avertizorilor

Pentru a beneficia de măsurile de protecție, avertizorul în interes public trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- să fi obținut informații referitoare la încălcări ale legii într-un context profesional;
- să fi avut motive întemeiate să creadă că informațiile referitoare la încălcările raportate erau adevărate la momentul raportării;
- să fi efectuat o raportare internă, o raportare externă sau o divulgare publică.

Avertizorul în interes public care efectuează o raportare sau divulgare publică a unor informații privind încălcări ale legii nu încalcă dispozițiile legale sau clauzele contractuale privind divulgarea de informații și **nu răspunde pentru raportarea sau divulgarea publică a unor astfel de informații.**

#### **ATENȚIE!**

Nici dacă a fost încheiată o clauză de confidențialitate sau un NDA (*non-disclosure agreement*), salariatul nu va putea fi oprit de la a raporta încălcările legii de care a luat cunoștință.

Este interzisă orice formă de represalii împotriva avertizorilor în interes public, amenințări cu represalii sau tentative de represalii, în special cele care privesc:

## interdicții

- orice suspendare a contractului individual de muncă ori a raportului de serviciu;
- concedierea sau eliberarea din funcția publică;
- modificarea contractului de muncă sau a raportului de serviciu;
- reducerea salariului și schimbarea programului de lucru;
- retrogradarea sau împiedicarea promovării în muncă sau în funcția publică și a dezvoltării profesionale, inclusiv prin evaluări negative ale performanței profesionale individuale, inclusiv a funcționarilor publici, sau prin recomandări negative pentru activitatea profesională desfășurată;
- aplicarea oricărei alte sancțiuni disciplinare;
- constrângerea, intimidarea, hărțuirea;
- discriminarea, crearea unui alt dezavantaj sau supunerea la un tratament inechitabil;
- refuzul de a transforma un contract de muncă pe o perioadă determinată într-un contract de muncă pe durată nedeterminată, în cazul în care lucrătorul a avut așteptări legitime că i s-ar oferi un post permanent;
- refuzul de a reînnoi un contract de muncă pe o perioadă determinată sau încetarea anticipată a unui astfel de contract;
- cauzarea de prejudicii, inclusiv la adresa reputației persoanei în cauză, în special pe platformele de comunicare socială, sau pierderi financiare, inclusiv sub forma pierderii oportunităților de afaceri și a pierderii de venituri;
- includerea pe o listă sau într-o bază de date negativă, pe baza unui acord sectorial sau la nivel de industrie, formal sau informal, care poate presupune că persoana în cauză nu își va găsi, în viitor, un loc de muncă în respectivul sector sau în respectiva industrie;
- solicitarea de efectuare a unei evaluări psihiatrice sau medicale.

Nu beneficiază de protecție decât avertizorii care îndeplinesc condițiile legale. Raportarea de informații privind încălcări ale legii, cunoscând că acestea sunt nereale, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 2.500 lei la 30.000 lei. În plus, chiar dacă un avertizor raportează încălcări ale legii, el va putea fi sancționat pentru abateri care nu au legătură cu această raportare.

## 5. Măsuri reparatorii

Dacă avertizorul a suferit represalii ca efect al raportărilor sale, el va beneficia și de repararea integrală a prejudiciului suferit.

Dacă instanța constată că măsurile au fost dispuse ca represalii în considerarea raportării sau a divulgării publice, aceasta poate dispune, după caz, desființarea măsurii, repunerea părților în situația anterioară, repararea prejudiciului, încetarea măsurii și interzicerea ei pe viitor, precum și orice alte măsuri pentru încetarea formelor de represalii.

Instanța va dispune, în toate cazurile, și obligarea angajatorului la publicarea într-un cotidian local sau național, pe cheltuiala sa, a unui extras din hotărârea prin care a fost constatată dispunerea în mod nelegal a măsurii.

Dacă instanța constată că împotriva aceluiași avertizor în interes public au fost dispuse, de cel puțin două ori, represalii în considerarea aceleiași raportări sau divulgări publice, aceasta poate dispune și aplicarea unei **amenzi civile** în cuantum de până la 40.000 de lei.



Redactarea clauzei de mobilitate se va putea face potrivit următorului model:

Angajator .....  
Adresa .....  
Înregistrată la Registrul Comerțului din ..... sub nr. J.../...../.....  
C.U.I. ....  
Telefon: ...../Fax: .....

**ACT ADIȚIONAL CU CLAUZĂ DE MOBILITATE  
la contractul individual de muncă nr. .... / .....**

Înregistrat la I.T.M. .... sub nr. .... / .....

**Părțile clauzei de mobilitate:**

**Angajator** persoană juridică/fizică cu sediul/domiciliul în .....,  
str. .... nr. ...., sector/județ ....., înregistrată la  
Registrul Comerțului/autoritățile administrației publice din .....  
sub nr. J.../.../..., C.U.I. ...., telefon ....., reprezentată legal prin  
dna/dl ..... în calitate de director general/administrator

și

**Salariat/salariata** – dl/dna ..... domiciliat/domiciliată în localita-  
tea ....., str. .... nr. .... bl. .... sc. .... et. .... ap. ....  
sector/județul ..... posesor/posesoare al/a buletinului/cărții  
de identitate/pașaportului seria ..... nr. .... eliberat/eliberată de .....  
la data de ..... CNP ..... încadrat pe postul de .....

au convenit să încheie prezentul act adițional la contractul individual de muncă,  
după cum urmează:

**Art. 1.** Începând cu data de ....., obligațiile de serviciu ale dlui/dnei  
..... nu se vor mai executa într-un loc de muncă stabil. În con-  
siderarea specificului activității sale, dl/dna ..... își va desfășura activitatea  
într-unul dintre următoarele puncte de lucru ale unității angajatoare:

- .....
- .....
- .....
- .....

**Art. 2.** Deplasările la și între punctele de lucru vor fi preavizate cu cel puțin .... zile  
lucrătoare.

**Art. 3.** Corelativ obligației de mobilitate, dl/dna ..... va beneficia, înce-  
pând de la data intrării în vigoare a prezentei clauze, de un spor la salariu de ....% din  
salariul de bază, precum și de următoarele drepturi: .....

ANGAJATOR,

SALARIAT,

### Într-o speță s-a pus problema combinației clauzei de mobilitate cu delegarea.

Salariatul avea precizate în contract două locuri de muncă: A și B. La solicitarea angajatorului de a se deplasa în delegație în locul de muncă C, salariatul a refuzat. Angajatorul l-a sancționat disciplinar.



Contestând decizia, salariatul a arătat că clauza de mobilitate era de fapt nulă, deoarece nu cuprindea nicio indemnizație de mobilitate. El a invocat, de asemenea, dreptul de a refuza delegarea, deoarece mai fusese în delegare în ultimele 12 luni la locul de muncă B, iar art. 44 alin. (1) prevede că „refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia”.

Curtea de Apel Pitești (Decizie nr. 5367/2021) a statuat însă că, întrucât legea nu stabilește nicio condiție de fond sau formă pentru drepturile ce s-ar cuveni salariatului ca urmare a mobilității locului său de muncă, părțile sunt libere să negocieze acest aspect, putând chiar include prestațiile suplimentare în salariul de bază. De asemenea, Curtea a înlăturat incidența în cauză a dispozițiilor art. 44 alin. (1) din Codul muncii, deoarece salariatul nu ar fi avut dreptul să refuze dispoziția angajatorului de delegare la locul de muncă C, în contextul în care nu mai fusese delegat anterior în perioada de referință de 12 luni, stabilită de art. 44 alin. (1) din Codul muncii. Aceasta întrucât desfășurarea activității la punctul de lucru B nu a constituit delegare, ci loc de muncă potrivit contractului său ca lucrător mobil.

### 10 Concluzii privind lucrătorii mobili:

1. Dacă în contractul individual de muncă se prevăd două sau mai multe locuri de muncă – salariatul este mobil și trebuie încheiată o clauză de mobilitate.
2. Dacă în contractul individual de muncă se prevede o arie a desfășurării activității (în locul unui loc de muncă fix) – salariatul este mobil și trebuie încheiată o clauză de mobilitate.
3. Dacă activitatea se desfășoară la unul dintre locurile de muncă precizate în contractul individual de muncă, sau în aria determinată prin contract – salariatul nu este în delegare și nu sunt obligat să îi plătesc diurnă.
4. Dacă activitatea se desfășoară într-un alt loc de muncă decât cele precizate în contract, sau în afara ariei precizate în contract – salariatul, chiar dacă are clauză de mobilitate, este trimis în delegare. Indemnizația de mobilitate se diminuează și salariatul primește în mod corespunzător diurnă.
5. În cazul salariatului mobil, în contractul de muncă se va preciza dacă deplasarea între locurile de muncă este asigurată sau decontată de către angajator.
6. În cazul lucrătorilor mobili reglementați de H.G. nr. 38/2008 (conducători auto) – indemnizația de mobilitate este neimpozabilă în limita de 2,5 x nivelul stabilit pentru diurnă în cazul instituțiilor publice, fără a putea depăși 3 x salariul de bază al salariatului nr. de zile lucrătoare din luna în care s-a deplasat.
7. În cazul celorlalți lucrători mobili, indemnizația de mobilitate este neimpozabilă în limita de 2,5 x nivelul stabilit pentru diurnă în cazul instituțiilor publice, fără a putea depăși împreună cu alte venituri 33% din salariul de bază.
8. Dacă indemnizația de mobilitate s-a stabilit în sumă fixă, indiferent de deplasări, ea va fi impozitată.
9. Lucrătorii mobili nu beneficiază de tichete nu masă dacă primesc indemnizația de mobilitate neimpozabilă.
10. În cazul lucrătorului mobil, perioada de deplasare de la domiciliu la primul loc de muncă, între diferitele locuri de muncă, și de la ultimul loc de muncă și domiciliu constituie timp de muncă.

Avem de-a face, aşadar, cu o renegociere obligatorie a salariilor. Rezultatul acestei renegocieri va face obiect al unui act adiţional, asemeni oricărei modificări a contractului individual de muncă prin acordul părţilor.

Cu privire la acest act normativ se ridică unele semne de întrebare:

- Cu cât ar putea fi majorate salariile? Se va putea considera îndeplinită obligaţia angajatorului chiar dacă această majorare ar fi derizorie?
- Angajatorul are obligaţia de a-i face o ofertă salariatului de majorare a salariului. Dar dacă salariatul refuză această ofertă, solicitând de exemplu o majorare superioară, cum va putea angajatorul să îşi îndeplinească obligaţia legală? Legiuitorul pare a fi scăpat din vedere faptul că orice modificare a contractului de muncă (inclusiv în sensul majorării salariului) presupune şi acordul salariatului; de aceea s-a exprimat în sensul că salariatul „va fi încadrat cu un salariu de bază superior salariului de bază minim”. În realitate, salariatul nu este „încadrat” în mod unilateral de către angajator, ci are loc o negociere care se poate finaliza cu un acord sau nu.
- Nu există nicio interdicţie legală ca la finele celor 24 de luni să intervină încetarea contractului de muncă prin acordul părţilor, urmată de încheierea unui nou contract, pentru a se evita renegocierea.

dificultăţi

Din fericire, actul normativ a fost modificat prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 142/2021, ca urmare a obiecţiilor prezentate de către Consiliul legislativ. **Deci abia în 2024 ne vom confrunta în mod direct cu aceste întrebări.**

Unul dintre motivele pentru care s-a inclus această modificare ar fi acela de a scădea (în mod artificial) numărul salariaţilor încadraţi cu salariul minim pe ţară. În prezent, România are cel mai ridicat procent al lucrătorilor salarizaţi cu salariul minim din Uniunea Europeană, aproape o treime dintre salariaţi fiind încadraţi cu salariul minim pe ţară; chiar şi o creştere nesemnificativă a salariilor noilor angajaţi va reduce proporţia acestora. Deşi modificarea nu va produce consecinţe propriu-zise în ceea ce priveşte veniturile salariaţilor, statistica se va îmbunătăţi.

### 3. Modificarea salariului prin efectul legii sau al contractului colectiv de muncă

Atunci când se modifică Hotărârea Guvernului care prevede salariul minim brut pe ţară, se modifică automat salariile celor care erau remuneraţi la nivelul salariului minim.

#### *Exemplu*

- De la 1 ianuarie 2023, salariaţii care beneficiau de un salariu minim de 2.550 lei vor avea
- salariul automat majorat la 3.000 lei pe lună, prin efectul Hotărârii Guvernului
- nr. 1.447/2022.

Modificarea salariului minim prin act normativ se realizează pe baza unor studii de impact, care cuprind în general mai multe scenarii de creştere. Studiile de impact au în vedere indicele preţurilor de consum, rata inflaţiei, creşterea economică, produsul intern brut pe cap de locuitor, rata de ocupare. Legislaţia prevede, de asemenea, şi elaborarea de studii de impact şi evaluarea sistematică a impactul ex-ante al proiectelor de acte normative asupra întreprinderilor mici şi mijlocii.

Pentru aplicarea salariului minim stabilit prin hotărâre a Guvernului, angajatorul trebuie să informeze salariații asupra modificării elementelor contractuale. Dacă nu intervine o negociere a salariului, modificarea se va realiza prin decizie unilaterală individuală, comunicată fiecărui salariat care beneficiază de majorarea consacrată prin act normativ. Decizia se va anexa în dosarul personal al fiecărui salariat.

fără act  
adițional

Într-adevăr, art. 17 alin. (5) din Codul muncii prevede că „orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil”.

Nu este necesară încheierea de acte adiționale nici dacă modificarea intervine prin contractul colectiv de muncă, indiferent că acesta s-a încheiat la nivelul companiei sau la nivel superior.

Contractele colective încheiate pe cele patru nivele prevăzute actualmente de Legea nr. 367/2022 privind dialogul social pot să prevadă un nivel al salariului minim superior celui stabilit prin Hotărâre a Guvernului.

drepturi  
superioare

Potrivit art. 100 din Legea nr. 367/2022, clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege. La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal, putându-se deroga numai în avantajul salariaților. De exemplu, contractele colective prevăd uneori coeficienți de ierarhizare (salariul minim diferit în funcție de studii) care conduc la aplicarea unor salarii superioare celor legale.

înregistrarea

Potrivit art. 111 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, contractele colective de muncă sunt aplicabile de la data înregistrării. Așadar, acesta este momentul în care se produce efectiv modificarea salariilor. Încheierea de acte adiționale la contractele individuale de muncă nu este necesară deoarece art. 17 alin. (5) din Codul muncii exceptează cazul modificărilor intervenite prin lege sau contract colectiv de muncă. Atenție însă! Este vorba numai despre modificările care se pot aplica imediat, ca atare, și care nu presupun nicio individualizare ulterioară.

### **Exemplu**

- Dacă prin contractul colectiv de muncă s-a prevăzut o marjă în cadrul căreia vor fi
- operate creșteri salariale, va fi ulterior necesară negocierea individuală, cu fiecare
- salariat, și încheierea de acte adiționale la contractele individuale de muncă în care să
- se prevadă procentul concret de creștere, în fiecare caz în parte.
- Tot astfel, dacă în contractul colectiv de muncă se prevăd unele criterii de creștere a
- salariilor (dimensionate, spre exemplu, și în raport cu performanțele profesionale), va
- fi necesară încheierea de acte adiționale cu fiecare salariat.
- Doar dacă prin contractul colectiv se prevede un procent unic, aplicabil tuturor salari-
- ilor, de creștere salarială, sau dacă se prevede un quantum fix al creșterii salariilor,
- atunci aplicarea contractului colectiv se va putea face automat, fără necesitatea înche-
- ierii de acte adiționale.

**N**egocierea colectivă este reglementată în:

- Constituția României, art. 41 alin. (5);
- Legea nr. 367/2002 privind dialogul social, publicată în Monitorul Oficial nr. 1238 din 22 decembrie 2022;
- Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările ulterioare;
- Convențiile Organizației Internaționale a Muncii nr. 98/1949 și nr. 154/1981;
- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, art. 28;
- Pilonul european al drepturilor sociale (Principiul nr. 8).

reglementare

Negocierea colectivă include toate formele de negociere care au loc între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și sindicat/organizația sindicală sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, după caz, de cealaltă parte, care urmăresc reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre părți, stabilirea condițiilor de muncă, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun.

Negocierea colectivă poate fi:

- Tripartită: între sindicate – patronate – Guvern, având loc mai ales în cadrul Consiliului Național Tripartit, respectiv între sindicate – patronate – societatea civilă, în cadrul Consiliului Economic și Social.
- Bipartită: între angajator/organizație patronală și sindicat/reprezentanții salariaților, având ca scop negocierea contractului colectiv de muncă – la care ne vom referi cu deosebire în cele ce urmează. Contractul colectiv de muncă se încheie în urma negocierilor care au loc între dumneavoastră și salariați. În acest mod sunt stabilite, în principal, drepturile și obligațiile părților și se definește conținutul raportului juridic de muncă.

De reținut că întotdeauna, la negocierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal (după cum prevederile referitoare la obligațiile salariaților au caracter maximal).

### 1. Nivelele negocierii colective

Dat fiind faptul că obiectivul negocierii colective este încheierea contractului colectiv de muncă, astfel de negocieri se vor purta la toate nivelele la care se pot încheia contracte colective de muncă:

- la nivel de unitate,
- la nivel de grupuri de unități,
- la nivel de sectoare de negociere colectivă și
- la nivel național.

4 nivele

#### a) Negocierea la nivel de unitate

Unitatea este definită ca fiind o formă de organizare a unui angajator, care funcționează ca întreprindere, companie, organizație cooperatistă, societate, instituție/autoritate publică sau orice altă formă de organizare, potrivit legii, cu personalitate juridică, și în care angajații/lucrătorii prestează muncă într-un anumit domeniu de activitate.



### ATENȚIE!

Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă.

Legea anterioară, nr. 61/2011, prevede obligativitatea inițierii negocierii colective în unitățile care au peste 21 de salariați. Prezenta reglementare, cuprinsă în Legea nr. 367/2022, a coborât acest prag. În prezent, în orice unitate care are 10 salariați trebuie declanșată negocierea colectivă.



Nu numai angajatorul poate avea inițiativa negocierii colective, ci oricare dintre partenerii sociali. Cu toate acestea, **legea prevede numai sancționarea angajatorului, în cazul în care negocierea colectivă nu a fost declanșată, cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei.**

Obligativitatea negocierii colective nu înseamnă însă și obligativitatea de a încheia un contract colectiv de muncă. Ceea ce se urmărește este doar ca părțile să se așeze la masa negocierilor; legea nu le poate forța să și ajungă la un acord.

#### b) Negocierea la nivel de grup de unități

Grupul de unități este o formă de organizare voluntară în vederea negocierii colective la acest nivel, cu sau fără personalitate juridică; se poate constitui din două sau mai multe unități, din același sector de negociere colectivă sau din sectoare de negociere colectivă diferite. Companiile naționale, regiile autonome, societățile cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, instituțiile sau autoritățile publice pot constitui grupuri de unități dacă au în componență, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care au calitatea de angajator.

constituire

Angajatorii care intenționează să negocieze contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități pot constitui în mod voluntar grupul de unități, atât prin hotărâre judecătorească de constituire, cât și prin proces-verbal sau orice altă convenție scrisă între părți.

Dacă negocierea de la nivel de grup de unități s-a finalizat cu încheierea unui contract colectiv de muncă, organizațiile patronale sau unitățile care nu sunt semnatare ale contractelor colective, precum și organizațiile sindicale corespondente, pot adera ulterior la acestea în baza unei notificări scrise, transmise către ministerul responsabil cu dialogul social și adresate părților semnatare ale contractului colectiv de muncă la acel nivel.

#### c) Negocierea la nivel de sector de negociere colectivă

Sectoarele de negociere colectivă sunt sectoarele economiei naționale în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv, care se stabilesc de către Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social și se aprobă prin hotărâre a Guvernului. În situația modificărilor sectoarelor de negociere colectivă, pentru sectoarele care au făcut obiectul modificărilor, federațiile reprezentative își păstrează reprezentativitatea în noile sectoare ce conțin codurile CAEN din vechiul sector, dar nu mai mult de un an de la data intrării în vigoare a Legii privind dialogul social.



Potrivit art. 97 alin. (1) din Legea nr. 367/2022, negocierea la nivel de sector de negociere este obligatorie. Nerespectarea acestei obligații se sancționează cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei.

Ca și la nivel de grup de unități, organizațiile patronale sau unitățile care nu sunt semnatare ale contractelor colective de la nivel de sector, precum și organizațiile sindicale corespondente, pot adera ulterior la acestea.

#### d) Negocierea la nivel național

Acesta este un nivel de negociere colectivă nou-introdus, prin Legea nr. 367/2022. Prin negocierea colectivă de la nivel național se poate ajunge la încheierea unui contract colectiv de muncă încheiat la nivel similar (reamintim că un astfel de contract colectiv a mai fost încheiat în România ultima dată în 2010). Contractul colectiv de muncă negociat la nivel național se înregistrează la nivelul respectiv numai în situația în care numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare de 20% din numărul total al angajaților/lucrătorilor economiei naționale, excluzând angajații din sistemul bugetar plătiți din fonduri publice.

Negocierea colectivă de la nivel național poate avea același obiect ca și negocierile desfășurate la celelalte niveluri, cu excepția salariului minim brut garantat în plată, care este stabilit numai prin hotărâre a Guvernului.

La fiecare dintre nivelurile de mai sus, ca urmare a negocierii colective desfășurate, se poate încheia un singur contract colectiv de muncă.

## 2. Cine negociază?

Vor participa la negociere și vor avea competența de a semna un contract colectiv de muncă, dacă negocierea colectivă va avea succes:

Nivel	Din partea angajatorului/ organizației patronale	Din partea angajaților
Nivel de unitate	Organul de conducere al unității	Reprezentanții organizațiilor sindicale legal constituite și reprezentative din unitate
		La solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate și afiliate, reprezentanții federației sindicale la care acestea sunt afiliate și care au în unitate un număr de membri care reprezintă cel puțin 35% din angajații/lucrătorii unității
		Reprezentanții tuturor sindicatelor nereprezentative legal constituite la nivel de unitate și neafiliate la federații sindicale din sectorul de negociere colectivă. Sindicatelor își vor desemna de comun acord echipa de negociere, care va include maximum 10 reprezentanți din partea sindicatelor.
		Dacă nu există sindicate constituite la nivelul unității, reprezentanții angajaților aleși prin votul a jumătate plus unu din numărul total al angajaților din unitate și mandatați special în acest scop

Nivel de grup de unități	Persoana/persoanele mandatată/mandatate de conducerele unităților din grup să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă	Reprezentanții federațiilor sindicale reprezentative la nivelul grupului de unități împreună cu sindicatele legal constituite și reprezentative la nivelul unităților din grup
Nivel de sector de negociere colectivă	Reprezentanții organizațiilor/federațiile patronale legal constituite și reprezentative, potrivit legii	Reprezentanții federațiilor sindicale legal constituite și reprezentative, potrivit legii
Nivel național	Reprezentanții confederațiile patronale legal constituite și reprezentative, potrivit legii.	Reprezentanții confederațiilor sindicale legal constituite și reprezentative, potrivit legii.

În toate situațiile, sindicatele au dreptul să solicite participarea la negociere a federațiilor reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă la care sunt afiliate.

Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național, precum și confederațiile patronale reprezentative la nivel național, pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de negociere colectivă în care au federații membre, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora.

Contractele colective de muncă, încheiate la orice nivel, pot fi semnate numai de reprezentanții mandatați în acest sens ai părților care au negociat.

Anterior încheierii și semnării contractelor colective de muncă, angajatorii membri ai organizațiilor patronale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă și la nivel național, după caz, precum și organizațiile sindicale membre ale federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă și ale confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național, după caz, îndreptățite să participe la negocieri, își vor împuternici reprezentanții să negocieze și să semneze prin mandat special.

### 3. Procedura negocierii colective



Inițiatorul negocierii colective, care poate fi atât angajatorul, cât și sindicatul sau reprezentanții salariaților, poate face acest demers cu cel puțin **60 de zile calendaristice** înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.

Părțile pot stabili clauze care se renegociază periodic. Dacă angajatorul refuză să participe la o astfel de renegociere ori dacă părțile nu ajung la un acord, se poate declanșa un conflict colectiv de muncă.

De observat că, în acest caz, conflictul colectiv se poate declanșa chiar dacă este în vigoare un contract colectiv.

#### **Exemplu**

- La nivel de unitate s-a încheiat un contract colectiv de muncă pentru perioada ianuarie
- 2023 – decembrie 2025, cu precizarea renegocierii clauzei privind salariul minim în
- ianuarie 2024. Dacă în ianuarie 2024 angajatorul refuză renegocierea clauzei privind
- salariul minim, se va putea declanșa un conflict colectiv de muncă, deși contractul
- colectiv este încă în ființă.



Durata negocierii este de maximum **45 de zile** (față de 60 de zile, cât prevedea legea anterioară). Durata maximă poate fi depășită doar prin acordul părților.

Etapele negocierii colective sunt următoarele:

a) **Declanșarea procedurilor** de negociere. Oricare dintre părți poate avea această inițiativă.

b) **Convocarea părților.** În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere, angajatorul sau organizația patronală are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

Dacă nu se poate face dovada invitării tuturor părților îndreptățite să participe la negocieri, un eventual contract colectiv încheiat ca rezultat al negocierii nu se va putea înregistra, deci nu va produce efecte.

Angajatorul trebuie să transmită în scris, tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă, anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective, cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acestora.

În cazul contractului colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, federațiile sindicale îndreptățite să participe la negocieri vor notifica părții patronale îndreptățite să participe la negocieri lista cu unitățile în care au membri, în vederea invitării angajatorilor din acele unități care nu fac parte din federațiile patronale îndreptățite să negocieze colectiv. Anunțul trebuie să cuprindă data, ora și locul stabilite pentru începerea negocierilor.

c) **Acceptarea invitației.** Părțile îndreptățite să participe la negociere vor confirma în scris primirea invitației, precum și acceptarea sau refuzul participării la negociere, indiferent de partea care a inițiat negocierea. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.

d) **Prima reuniune.** La prima reuniune a părților se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul sau organizația patronală le va pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor și data până la care urmează a îndeplini această obligație. Regimul informațiilor confidențiale puse la dispoziție de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.006 din 18 decembrie 2006, cu modificările și completările ulterioare.

Informațiile pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor trebuie să permită o analiză a situației economico-financiare și vor cuprinde cel puțin date referitoare la:

- situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;
- situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;
- măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;
- măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/lucrătorilor în caz de transfer al unității sau al unei părți a acesteia;

informații

informații – măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

### SFATUL NOSTRU

Comunicarea acestor informații poate fi riscantă pentru patron sub două aspecte:

- pe de o parte, aceste informații ar putea fi divulgate concurenței, prejudiciind astfel afacerea angajatorului. Este recomandabilă, de fiecare dată, încheierea de contracte de confidențialitate cu fiecare dintre salariații prezenți la negociere;
- pe de altă parte, discuțiile care se poartă pot conduce la furnizarea de către reprezentanții angajatorului a unor informații cu privire la care nu exista inițial intenția de divulgare. De aceea, prealabil negocierii, trebuie stabilit foarte precis mandatul reprezentanților patronatului (de exemplu, al directorului unității), care sunt informațiile care se pot divulga și care sunt informațiile care nu pot fi, sub niciun cuvânt, furnizate celeilalte părți.

conținut e) **Procesul-verbal.** Părțile vor consemna în procesul-verbal al primei reuniuni următoarele:

- componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unei împuterniciri scrise;
- nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;
- durata maximă a negocierilor convenită de părți;
- locul și calendarul reuniunilor;
- în cazul sindicatului/organizației sindicale, existența dovezii reprezentativității;
- în cazul în care nu există organizații sindicale, dovada alegerii reprezentanților angajaților/lucrătorilor;
- existența dovezii convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
- pentru negocierile la nivel de unitate, existența dovezii personalității juridice a sindicatelor;
- alte detalii privind negocierea.

Data primei ședințe de negociere reprezintă data certă la care se consideră că negocierile au fost declanșate.

f) **Ședințele ulterioare.** La fiecare ședință de negociere se încheie procese-verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților, în care se consemnează conținutul negocierilor.

g) **Finalizarea negocierii**

Negocierea colectivă se poate finaliza cu:

- un succes, dacă părțile s-au înțeles. Se încheie în acest caz un contract colectiv de muncă;
- un eșec, dacă părțile nu s-au înțeles. În acest caz, se poate declanșa un conflict colectiv de muncă.

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- dreptul salariatului de a sesiza instanța judecătorească</li> <li>- libertatea desemnării consultantului consultant extern specializat în legislația muncii (vezi și tema R 95).</li> <li>- în cazul firmelor cu peste 50 de angajați, canale interne de raportare și proceduri de raportare internă și pentru efectuarea de acțiuni subsecvente</li> <li>- persoana/ compartimentul/terțul desemnat, cu atribuții în ceea ce privește primirea, înregistrarea, examinarea, efectuarea de acțiuni subsecvente și soluționarea raportărilor (vezi și tema I 24)</li> <li>- determinarea abaterilor disciplinare</li> <li>- distincția între abaterile obișnuite și abaterile grave (vezi și tema D 41);</li> <li>- procedura disciplinară aplicabilă, derogări de la procedura legală, prevăzute în avantajul salariatului (vezi și tema D 42);</li> <li>- sancțiunile legale, fără prevederea sancțiunii aplicabile în cazul încălcării dintre abateri (vezi și tema D 43).</li> </ul>
6.	Canale interne de raportare a încălcărilor legii	Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public	
7.	Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile; reguli concrete privind disciplina muncii în unitate	- Codul muncii, art. 40 alin. (1) lit. e), art. 247-252	
8.	Modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice	- Codul muncii, art. 29, art. 51 alin. (2), art. 243, art. 277 etc. - Art. 152 <sup>1</sup> din Codul muncii introdus prin Legea nr. 283/2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- modul de informare a salariaților cu privire la Regulamentul intern;</li> <li>- determinarea salariaților cu funcție de conducere din unitate;</li> <li>- condițiile suspendării contractului individual de muncă pentru absențe nemotivate;</li> <li>- modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea etc.</li> <li>- dovezile necesare acordării concediului de îngrijitor</li> </ul>
9.	Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților	- Codul muncii, art. 63 alin. (2), art. 242 lit. i)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- criteriile de evaluare periodică, corespunzătoare celor stabilite prin contractele individuale de muncă. Se pot folosi criterii cum ar fi: calitatea lucrărilor; volumul activității desfășurate; importanța socială a muncii; condițiile concrete în care se desfășoară munca; rezultatele obținute; cunoștințe și experiență; pregătirea profesională; vechimea în companie; complexitate și diversitatea activităților; productivitatea muncii; participarea la cursuri de formare profesională; disponibilitatea de a presta ore suplimentare; judecata și impactul deciziilor; influență, coordonare și supervizare; rezultate ale activității salariaților din subordine; contacte și comunicare; aptitudini organizatorice; condiții de muncă; disponibilitate pentru lucrul în echipă; operativitate în desfășurarea activităților; număr de rebuturi (/zi, /săptămână, /lună); număr de reclamații de la clienți; gradul de</li> </ul>

		<p>satisfacție al clienților; număr de clienți pierduți / atrași; cifră de vânzări; număr proiecte finalizate; fidelitate în raport cu compania; colegialitate, corectitudine în raporturile de muncă; deprinderi, mod de exprimare, temperament; incompatibilități și regimuri speciale etc.;</p> <p>– modul concret de realizare a evaluării salariaților.</p>
10. Organizarea timpului de lucru	<p>– Codul muncii, art. 111-143</p> <p>– O.U.G. nr. 192/2020</p> <p>– Legea nr. 283/2022 pentru modificarea Codului muncii</p>	<p>– modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate (<i>vezi și tema T 30</i>);</p> <p>– modul de evidență a orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat;</p> <p>– regimul învoierilor și al biletelor de voie;</p> <p>– calificarea ca abateri disciplinare a comunicării online pe parcursul orelor de program, în scopuri private, sau dincolo de o anumită durată, sau într-un anumit interval al programului de lucru;</p> <p>– condițiile acordării dreptului la absențe pentru urgențe familiale;</p> <p>– condițiile acordării dreptului de trecere pe un program individualizat de muncă</p>
11. Timpul de odihnă	<p>– Codul muncii, art. 133-158</p> <p>– Legea nr. 37/2020 pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii</p> <p>– Legea nr. 91/2014 pentru acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului</p>	<p>– durata pauzei de masă și ora acordării acesteia;</p> <p>– dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații (<i>vezi și tema T 34</i>);</p> <p>– modul de acordare a repausului săptămânal. Modul de stabilire a celor 48 de ore libere consecutive, săptămânal, atunci când acestea nu se acordă sâmbătă și duminică;</p> <p>– regimul și durata concediilor fără plată;</p> <p>– regimul concediilor, cu sau fără plată, pentru formare profesională;</p> <p>– modul de acordare a zilelor de sărbătoare pentru salariații care aparțin de un cult religios legal;</p> <p>– modul de acordare a unei zile lucrătoare libere pe an, pentru îngrijirea sănătății copiilor.</p>
12. Salarizarea și alte beneficii	<p>– Codul muncii, art. 159-171</p> <p>– Legea nr. 165/2018</p> <p>– Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018</p> <p>– O.U.G. nr. 13/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015</p>	<p>– reguli privind confidențialitatea salarilor;</p> <p>– data și periodicitatea plății salarilor (<i>vezi și tema S 10</i>);</p> <p>– efectuarea plății prin virament bancar;</p> <p>– veniturile sociale acordate salariaților, cum ar fi ajutoare de naștere, deces, cadourile de Paști, Crăciun, 8 Martie, 1 iunie, transportul la și de la locul de muncă. Acestea sunt în prezent neimpozabile și netaxabile cu contribuții</p>

	<p>privind Codul fiscal – Legea nr. 376/2022 privind dialogul social</p>	<p>sociale chiar dacă se prevăd în Regulamentul intern (potrivit O.U.G. nr. 13/2021, <i>vezi și temele C 81, S 18</i>);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– prevederi privind biletele de valoare. Angajatorii, împreună cu organizațiile sindicale sau cu reprezentanții salariaților, stabilesc prin contractele colective de muncă sau prin Regulamentul intern, după caz, clauze privind acordarea biletelor de valoare (<i>vezi tema B 10</i>). Aceste reguli pot face parte formal din Regulamentul intern, dar vor avea natură juridică contractuală. Prevederile privind biletele de valoare ar trebui să fie cuprinse într-un capitol distinct sau într-o anexă la Regulamentul intern;</li> <li>– acordul sindicatului sau al reprezentanților salariaților cu privire la modul de acordare a biletelor de valoare;</li> <li>– în cazul tichetelor cadou, Codul fiscal condiționează acordarea facilităților fiscale de prevederea în contractul de muncă. Prin urmare, dacă tichetele cadou vor fi menționate numai în regulamentul intern, facilitățile fiscale nu se mai acordă;</li> <li>– condițiile acordării de recompense și calitative;</li> <li>– procedura și modalitatea de distribuire către salariați a sumelor provenite din încasarea bacșișului.</li> </ul>
13. Reguli specifice pentru telesalariați	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă</li> <li>– Legea nr. 296/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– dreptul angajatorului de a verifica activitatea telesalariațului și condițiile exercitării acestuia (<i>vezi și tema T 20</i>);</li> <li>– posibilitatea angajatorului de a susține, fără taxe, cheltuielile cu utilitățile la locul în care telesalariații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă;</li> <li>– modul de organizare a programului de lucru.</li> </ul>
14. Accesul în perimetrul angajatorului	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Legea nr. 367/2022 privind dialogul social</li> <li>– Legea nr. 190/2018</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– regimul legitimației de serviciu;</li> <li>– accesul persoanelor străine;</li> <li>– accesul delegaților.;</li> <li>– accesul reprezentanților federației sindicale care oferă consultanță reprezentanților salariaților (art. 57 alin. (7), <i>vezi și tema R 80</i>).</li> </ul>
15. Informații confidențiale	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Codul muncii, art. 26</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– lista informațiilor confidențiale (<i>vezi și tema I 21</i>);</li> <li>– condițiile interdicției divulgării de informații confidențiale.</li> </ul>

16.	Regimul invențiilor de serviciu	- Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu	- remunerațiile cuvenite salariatului-inventator; - drepturile și obligațiile salariatului-inventator și ale angajatorului; - drepturile de proprietate intelectuală asupra eventualelor invenții realizate de către salariat ( <i>vezi și tema I 50</i> )
17.	Protecția datelor cu caracter personal	- Legea nr. 190/2018 privind măsurile de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679	- mijloacele de monitorizare ale salariaților, prezența camerelor de luat vederi și amplasarea acestora, ca și menținerea potrivit căreia imaginile surprinse nu pot fi utilizate decât în concordanță cu scopul pentru care au fost amplasate ( <i>vezi și tema I 23</i> ); - modalitatea de consultare a sindicatului/a reprezentanților salariaților, prealabil introducerii sistemelor de monitorizare; - abateri disciplinare specifice, cum ar fi, spre exemplu, neglijența în păstrarea datelor personale ale altor salariați; - durata de stocare a datelor cu caracter personal; - desemnarea responsabilului cu protecția datelor ( <i>vezi și tema R 92</i> ).
18.	Informarea persoanelor care se angajează pe baza unui raport de muncă neîntemeiat pe un contract individual de muncă	- Codul muncii, art. 278 <sup>1</sup> alin. (8), introdus prin Legea nr. 283/2022	Procedura privind comunicarea informațiilor, lista, tipul și/sau forma documentelor prin care se realizează informarea, regimul de confidențialitate aplicabil acestora și persoanele fizice/juridice responsabile pentru îndeplinirea obligației de informare, precum și sancțiunile aplicabile în cazul încălcării obligației de informare.
19.	Reguli referitoare la preaviz	- Codul muncii, art. 242 lit. j), introdusă prin Legea nr. 283/2022	Preavizul în cazul concedierii, al demisiei, unic sau diferențiat după cum funcția este de conducere/de execuție, contractul este cu durată determinată/nedeterminată. Se va respecta minimul legal.
20.	Politica generală de formare a salariaților	- Codul muncii, art. 194, art. 242 lit. k), introdusă prin Legea nr. 283/2022	Periodicitate, posibilitatea încheierii de clauze de formare profesională, acoperirea cheltuielilor de formare profesională.

**C**hiar și în unitățile în care nu există sindicat, salariații se pot organiza și pot desfășura unele acțiuni colective, mergând de la negocierea contractului colectiv de muncă și până chiar la declanșarea grevei. În acest scop, salariații trebuie să își desemneze reprezentanții, prin vot democratic.

Într-adevăr, potrivit legislației românești, reprezentarea salariaților se realizează nu numai prin organizații sindicale, dar și prin reprezentanți ai angajaților. Aceștia sunt persoanele alese de salariați și mandatate de către aceștia să îi reprezinte, potrivit legii. Reglementarea acestei forme de reprezentare a salariaților se găsește în Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, publicată în Monitorul Oficial nr. 1238 din 22 decembrie 2022.

reglementare

Dacă, sub imperiul legii vechi, salariații își desemnau reprezentanții numai în unitățile cu peste 20 de angajați, Legea dialogului social prevede în prezent că la angajatorul la care sunt încadrați minimum 10 angajați și la care nu există sindicat, interesele acestora pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop, conform legii.

### 1. Alegerea reprezentanților

În unitățile cu peste 10 salariați, aceștia:

- a) constată inexistența sindicatului;
- b) constituie un grup de inițiativă care elaborează procedurile și/sau regulamentul pentru desfășurarea alegerii reprezentanților angajaților;
- c) grupul de inițiativă poate cere consultanță unei federații sindicale legal constituite în sectorul de negociere colectivă respectiv. În cazul în care federația sindicală acceptă să ofere consultanță, reprezentantul acesteia are acces în unitate pentru desfășurarea procesului privind alegerea reprezentanților angajaților/lucrătorilor, cu respectarea regulamentului intern al unității;
- d) comunică angajatorului procedurile și/sau regulamentul pentru desfășurarea alegerilor.

etape

Angajatorul are obligația ca, în termen de cel mult 10 zile de la primire, să informeze toți angajații/lucrătorii unității cu privire la conținutul procedurilor și/sau regulamentului pentru desfășurarea alegerii reprezentanților angajaților;

- e) convoacă Adunarea generală a salariaților, în cadrul căreia se stabilesc prin votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al acestora:
  - atribuțiile reprezentanților angajaților;
  - modul de îndeplinire a acestora;
  - durata și limitele mandatului lor.

Aceste decizii se consemnează în procesul-verbal al adunării generale a angajaților/lucrătorilor întocmit de grupul de inițiativă;

- f) organizează **alegerile** reprezentanților. Potrivit art. 57 alin. (2), reprezentanții angajaților sunt aleși cu votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților din unitatea respectivă.



Potrivit art. 175 alin. (1) lit. h) din Legea nr. 367/2022, încălcarea dispozițiilor art. 57 alin. (2), cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei. Este posibil ca această prevedere să cuprindă o greșală și să se refere, în realitate, la dispozițiile art. 57 alin. (3), care prevăd interzicerea intervențiilor din partea autorităților publice și a angajatorilor în alegerea reprezentanților angajaților ori în împiedicarea desfășurării acestor alegeri.

Astfel, este interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora în alegerea reprezentanților angajaților ori în împiedicarea desfășurării acestor alegeri. Dar angajatorul, la cererea angajaților, va facilita desfășurarea procedurilor de alegere a reprezentanților angajaților.

### **Exemplu**

- *Angajatorul ar putea comunica tuturor salariaților, printr-o notă, avantajele desemnării de reprezentanți, ar putea pune la dispoziție o sală la o anumită oră, în vederea organizării unei Adunări generale a salariaților, ar putea sprijini logistic și prin activități de secretariat activitatea de desemnare a reprezentanților.*

Inspectoratele teritoriale de muncă verifică îndeplinirea condițiilor prevăzute de lege pentru alegerea reprezentanților angajaților.

În plus, dovada alegerii reprezentanților salariaților cu respectarea condițiilor legale și a procedurii se consemnează în procesul-verbal întocmit cu prilejul primei reuniuni de negociere colectivă (art. 98 alin. (5) lit. f) din Legea nr. 367/2022).

## **2. Condiții și număr**

Pot avea calitatea de reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor persoanele care sunt încadrate la angajator pe baza unui contract individual de muncă sau raport de serviciu și au împlinit vârsta de 18 ani.

Durata mandatului reprezentanților angajaților/lucrătorilor nu poate fi mai mare de 2 ani.

Persoanele care ocupă funcții de conducere care asigură reprezentarea administrației în raporturile cu angajații/lucrătorii sau care participă la decizia conducerii întreprinderii la nivelul unității nu pot fi aleși ca reprezentanți ai angajaților/lucrătorilor.

Numărul de reprezentanți aleși ai angajaților se stabilește de comun acord cu angajatorul, în funcție de numărul total de angajați. Prin acord, părțile pot stabili orice număr de reprezentanți.

Dacă nu se realizează acordul, numărul de reprezentanți aleși ai angajaților nu poate fi mai mare de:

- a) 2 reprezentanți, la angajatorii care au sub 100 de angajați/lucrători;
- b) 3 reprezentanți, la angajatorii care au între 101 și 500 de angajați/lucrători;
- c) 4 reprezentanți, la angajatorii care au între 501 și 1.000 de angajați/lucrători;
- d) 5 reprezentanți, la angajatorii care au între 1.001 și 2.000 de angajați/lucrători;
- e) 6 reprezentanți, la angajatorii care au peste 2.000 de angajați/lucrători.

câți  
reprezentanți?

## **3. Atribuții**

Mai întâi trebuie spus că reprezentanții angajaților/lucrătorilor nu pot desfășura activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

**Exemplu**

- Potrivit art. 28 alin. (2) din Legea nr. 376/2022, organizațiile sindicale au dreptul de a
- formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise
- din partea acestora. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația
- sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată în mod expres.

Reprezentanții angajaților/lucrătorilor au următoarele atribuții principale:

- a) să participe la elaborarea regulamentului intern. Această exprimare a legiuitorului nu ar trebui interpretată în sensul că reprezentanții se pot opune prevederilor din Regulamentul intern, care rămâne un act unilateral al angajatorului;
- b) să sesizeze inspectoratul teritorial de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) să participe la negocierea contractului colectiv de muncă, potrivit legii. Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați, așadar începând de la acest număr de salariați se vor desemna reprezentanți, care vor avea dreptul de a iniția și a derula aceste negocieri, dacă nu există sindicat.

atribuții  
principale

În vederea îndeplinirii acestor atribuții, reprezentanții salariaților au dreptul de a fi informați cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității (art. 31 alin. (1) din Legea privind dialogul social). Pe parcursul exercitării dreptului la informare și consultare, precum și în cadrul negocierilor colective, reprezentanții angajaților pot fi asistați de terțe persoane desemnate de aceștia.

drept de  
informare

Informarea și consultarea reprezentanților salariaților cu privire la deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă includ, între altele: situațiile de transfer de întreprindere, achiziții, fuziuni, concedieri colective, închideri de unități de producție etc.

Dacă nu există sindicat, reprezentanții salariaților vor participa la procedura de informare/consultare și în alte ipoteze:

- în cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective (art. 69 alin. (1) din Codul muncii);
- în cazul în care urmează să aibă loc un transfer de întreprindere (art. 174 din Codul muncii și art. 12 din Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora);
- în elaborarea măsurilor de sănătate și securitate în muncă (art. 178 alin. (3) din Codul muncii);
- în cazul în care un salariat solicită participarea la o formă de pregătire profesională, cu scoatere din producție (art. 199 alin. (1) din Codul muncii);
- în cazul reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității/a reprezentanților salariaților (art. 52 alin. (3) din Codul muncii);
- în vederea acordării cumulate a zilelor de repaus săptămânal, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice (art. 137 alin. (4) din Codul muncii);
- la elaborarea normelor de muncă (art. 132 din Codul muncii);
- la programarea colectivă sau individuală a concediilor de odihnă (art. 148 alin. (1) din Codul muncii) etc.

De asemenea, potrivit art. 125 din Legea nr. 367/2022, în conflictele colective de muncă de la orice nivel, angajații sunt reprezentați de părțile îndreptățite să participe la negociere sau, după caz, de părțile care au participat la negocierea colectivă și care i-au reprezentat la negocierile colective, conform mandatului. Așadar, dacă au participat la negocierea colectivă, reprezentanții salariaților vor putea reprezenta salariații și la declanșarea unui conflict colectiv de muncă dacă, de exemplu, angajatorul nu acceptă revendicările salariaților.

În cazul unui conflict colectiv, reprezentanții salariaților vor putea participa și la soluționarea amiabilă a acestuia, prin conciliere, mediere, arbitraj.

grevă În plus, dacă sunt îndeplinite condițiile legale, reprezentanții salariaților pot participa la declanșarea grevei. Astfel, potrivit art. 147 alin. (3) din Legea privind dialogul social, pentru angajații/lucrătorii unităților în care nu sunt organizate sindicate, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanții angajaților, **cu acordul scris a cel puțin unei părți din numărul angajaților unității.**

Așadar, reprezentanții salariaților, după epuizarea etapei concilierii conflictului colectiv, nu vor putea lua decizia declanșării unei greve fără a se consulta mai întâi cu Adunarea generală a salariaților și a supune la vot această decizie. Spre diferență, dacă există sindicat reprezentativ, acesta poate lua singur decizia declanșării grevei.

Reprezentanții salariaților nu pot însă declanșa conflictul colectiv pentru refuzul angajatorului de a adera la contractul colectiv de muncă sectorial. Acest tip special de conflict colectiv rămâne de atributul exclusiv al organizațiilor sindicale.

De asemenea, reprezentanții salariaților nu pot declanșa o grevă de solidaritate și nici grevă împotriva politicii sociale și economice a Guvernului.

#### 4. Protecția reprezentanților salariaților

Pentru reprezentanții angajaților/lucrătorilor, numărul de ore în cadrul programului normal de lucru, destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității.

Așadar, reprezentanții au dreptul ca o parte din timpul de muncă să îl dedice activităților stabilite potrivit mandatului.

interdicții Pe toată durata mandatului, angajatorului îi este interzisă modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale reprezentanților angajaților pe motive ce țin de îndeplinirea mandatului primit de la angajați.

Este interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor patronale de natură să limiteze ori să le împiedice exercitarea mandatului.

## 1. Salariul minim general

**P**otrivit art. 164 alin. (1) din Codul muncii, salariul minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. Într-adevăr, potrivit art. 78 lit. a) din Legea nr. 62/2011, a dialogului social, una dintre atribuțiile Consiliului Național Tripartit este asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim.



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 de lucru aprobat.

Începând cu data de 1 ianuarie 2023, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1.447/2022 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 3.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând 18,145 lei/oră.

Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.



Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului.

Nici pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim pe țară prevăzut de lege (art. 165 din Codul muncii).

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 905/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017, modificările care vizează 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 se înregistrează în ReviSal în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării.

Pe de altă parte, art. 17 alin. (5) din Codul muncii exceptează de la obligativitatea încheierii de acte adiționale ipoteza în care modificarea unui element al contractului – de exemplu, salariul – intervine ca efect al unei norme legislative sau al modificării contractului colectiv de muncă aplicabil.

### **Exemplu**

- *Salariul minim de 3.000 lei se va înregistra în ReviSal până la 31 ianuarie 2023.*
- *În schimb, nu este necesară încheierea de acte adiționale cu salariații cărora le-a fost astfel majorat salariul, deoarece majorarea nu a intervenit ca urmare a unei negocieri, ci prin act normativ. Angajatorul va emite decizii unilaterale individuale de majorare a salariului angajaților care până la majorarea intervenită prin hotărâre a Guvernului beneficiau de un salariu sub minimul actual. Menționăm că nu se va emite o singură decizie pentru toți salariații aflați în această situație, ci decizii individuale.*



Angajatorul nu poate negocia și stabili prin contractul individual de muncă salarii sub această limită, altminteri sancțiunea contravențională pentru nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară fiind amenda de 300 la 2.000 lei, potrivit art. 260 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

#### Întrebare

Dacă este interzisă plata unui salariu sub minimul legal, pentru normă întreagă, se va mai putea aplica sancțiunea disciplinară a reducerii salariului unui salariat încadrat la minim?

#### Răspuns

Da. Una dintre sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul este reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%, potrivit art. 248 alin. (1) lit. c) din Codul muncii. Această sancțiune se poate aplica oricărui salariat care a săvârșit o abatere disciplinară, indiferent de salariul cu care este încadrat.

#### punct-amendă

De principiu, potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 195/2002 privind circulația pe drumurile publice, un punct-amendă reprezintă valoric 10% din salariul minim brut pe economie. Totuși, punctul-amendă este plafonat la 145 lei prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.186 din 9 decembrie 2022. Astfel, acest act normativ a introdus în cuprinsul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 195/2002 – art. 98 alin. (2<sup>o</sup>) potrivit căruia, în perioada 1 ianuarie – 31 decembrie 2023, **un punct-amendă este 145 lei.**

De la 1 ianuarie 2022 nu mai există un salariu minim special pentru posturile pentru care se prevăd studii superioare

Deși nu mai este reglementat printr-un act normativ salariul minim pentru criteriile nivelului de studii și al vechimii în muncă, angajatorul are posibilitatea negocierii unui salariu diferențiat pentru această categorie de personal.

#### ATENȚIE!

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 951 din 5 octombrie 2021, s-a reglementat **munca subdeclarată.**



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.



Constituie contravenție acordarea unui salariu net mai mare decât cel evidențiat în statele de plată a salariului și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale, și se sancționează cu amendă de la 8.000 lei la 10.000 lei pentru fiecare salariat identificat în această situație, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei (art. 260 alin. (1) lit. e<sup>5</sup>) din Codul muncii).

Prin prevederile art. 139 alin. (1) din Codul muncii sunt stabilite zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează. Durata medie lunară a timpului de muncă, potrivit acestei legi, se modifică în mod corespunzător, în funcție de calendarul anului respectiv și de distribuția zilelor de sărbătoare legală față de zilele de repaus săptămânal.

## 2. Majorarea salariului minim

### a) Obligația de majorare a salariului, în cazul angajaților plătiți cu salariul minim

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.202 din 18 decembrie 2021, a modificat Codul muncii, prevăzând că **salariații pot fi plătiți cu salariul minim pe țară numai maximum 24 de luni de la angajare**. Obligația este aplicabilă și în cazul personalului care se află deja în derularea contractului de muncă.

#### **ATENȚIE!**

Așadar, în termen de 2 ani de la angajare/de la data intrării în vigoare a textului de lege, angajatorul trebuie să negocieze o majorare a salariului, în cazul lucrătorilor încadrați cu salariul minim.

Actul normativ a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 142/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.249 din 30 decembrie 2021. Ca urmare a acestei modificări, **cele 24 de luni în care salariul trebuie majorat se calculează începând cu 1 ianuarie 2022**. Sperăm că acest interval de 2 ani îi va permite legiuitorului să revină cu precizări și lămuriri ale modului cum ar trebui aplicate aceste prevederi (*a se vedea și tema M 41*).

### b) Scutirea de taxe pentru suma de 200 lei

Potrivit art. XXXVII din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, începând cu data de 1 ianuarie 2023, în cazul salariaților care desfășoară activitate în baza contractului individual de muncă, încadrați cu normă întreagă, la locul unde se află funcția de bază, nu se datorează impozit pe venit și nu se cuprinde în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii suma de 200 lei/lună, reprezentând venituri din salarii și asimilate salariilor, dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- (i) nivelul salariului de bază brut lunar stabilit potrivit contractului individual de muncă, fără a include sporuri și alte adaosuri, este egal cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului, în vigoare în luna căreia îi sunt aferente veniturile;
- (ii) venitul brut realizat din salarii și asimilate salariilor, astfel cum este definit la art. 76 alin. (1)-(3) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, în baza aceluiași contract individual de muncă, pentru aceeași lună, nu depășește nivelul de 4.000 lei inclusiv.

Așadar, suma de 200 lei/lună nu se cuprinde în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale dacă sunt îndeplinite cumulativ condițiile:

- salariul de bază este de 3.000 lei realizat în baza unui contract individual de muncă cu normă întreagă la funcția de bază;

– venitul brut (salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri) este de cel mult 4.000 lei inclusiv.

**ATENȚIE!**

Facilitățile pentru suma de 200 lei nu se aplică dacă salariul de bază este diminuat la 3.000 lei în perioada 9 decembrie 2022 – 31 decembrie 2023.

De facilitățile pentru suma de 200 lei beneficiază și salariații care desfășoară activitate în sectorul agricol și industria alimentară dacă nu beneficiază de facilitățile fiscale prevăzute de Codul fiscal pentru domeniul agriculturii.

Suma de 200 de lei se diminuează în funcție de:

- a) perioada din lună în care salariul de bază/solda lunară din contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, sunt menținute la nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului;
- b) data de la care angajații noi sunt încadrați în muncă la un nivel al salariului/soldei lunare, după caz, egal cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată;
- c) fracția din lună pentru care se determină veniturile din salarii și asimilate salariilor;
- d) data de la care încetează contractul individual de muncă/raportul de serviciu, după caz.

**contribuții  
sociale**

În cazul veniturilor salariale și asimilate salariilor sub nivelul salariului de bază minim de 3.000 lei, contribuțiile sociale se calculează la o bază de calcul de 2.800 lei (salariul de bază minim brut pe țară diminuat cu suma de 200 lei).

**3. Salariul minim în construcții****4.000 lei**

Art. XLI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative prevede un salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată de 4.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând în medie 24,194 lei/oră fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri pentru perioada 1 ianuarie 2023 – 31 decembrie 2028, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună.

Acest salariu minim special se aplică:

1) în cazul angajatorilor care desfășoară activitate de construcții definită la codul CAEN 41.42.43 – secțiunea F – Construcții;

2) în cazul angajatorilor care desfășoară activitate în domeniile de producere a materialelor de construcții, definite de următoarele coduri CAEN:

2312 – Prelucrarea și fasonarea sticlei plate;

2331 – Fabricarea plăcilor și a dalelor din ceramică;

2332 – Fabricarea cărămizilor, țiglelor și a altor produse pentru construcții din argilă arsă;

2361 – Fabricarea produselor din beton pentru construcții;

2362 – Fabricarea produselor din ipsos pentru construcții;

2363 – Fabricarea betonului;

- 2364 – Fabricarea mortarului;
- 2369 – Fabricarea altor articole din beton, ciment și ipsos;
- 2370 – Tăierea, fasonarea și finisarea pietrei;
- 2223 – Fabricarea articolelor din material plastic pentru construcții;
- 1623 – Fabricarea altor elemente de dulgherie și tâmplărie pentru construcții;
- 2512 – Fabricarea de uși și ferestre din metal;
- 2511 – Fabricarea de construcții metalice și părți componente ale structurilor metalice;
- 0811 – Extracția pietrei ornamentale și a pietrei pentru construcții, extracția pietrei calcareoase, ghipsului, cretei și a ardeziei;
- 0812 – Extracția pietrișului și a nisipului;
- 2351 – Fabricarea cimentului;
- 2352 – Fabricarea varului și a ipsosului;
- 2399 – Fabricarea altor produse din minerale nemetalice neclasificate altundeva;

3) în cazul angajatorilor care desfășoară activități de arhitectură, inginerie și servicii de consultanță tehnică – 711.

Neacordarea salariului minim de 3.000 lei de către angajatorii menționați:

- constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;
- atrage anularea acordării facilităților fiscale;
- atrage recalcularea contribuțiilor și a impozitului în conformitate cu prevederile Codului fiscal. Pentru diferențele de obligații fiscale rezultate ca urmare a recalculării contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit se percep dobânzi și penalități de întârziere potrivit art. 173 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală.

Majorarea salariului minim la nivelul de 4.000 lei se aplică exclusiv domeniilor de activitate prevăzute la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal, așadar în funcție de codul CAEN al angajatorului, și nu în funcție de codul COR al funcției ocupate de salariat. De asemenea, la nivelul angajatorilor care prestează activitate în domeniul construcțiilor, nivelul de pregătire nu va influența nivelul salariului minim brut pe țară, întrucât O.U.G. nr. 168/2022 majorează salariul minim brut pentru toți salariații angajatorilor din acest sector, fiind avută în vedere activitatea angajatorilor codificată prin CAEN, și nu ocupația salariaților codificată prin COR.

Salariul minim de 4.000 lei este aplicabil tuturor salariaților angajatorilor care desfășoară activități în sectorul construcții, în domeniile de activitate enumerate la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal.

În lipsa unor dispoziții legale care să susțină o aplicare diferențiată a salariului minim la nivelul unui angajator care are înscrise în actul constitutiv mai multe coduri CAEN, inclusiv din cele enumerate la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal, constatăm că intenția legiuitorului a fost aceea de a majora salariul minim aplicat la 4.000 lei pentru toți salariații acestor angajatori care desfășoară activitate în domeniul construcțiilor corespunzătoare unuia dintre codurile CAEN precizate la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal indiferent de cifra de afaceri realizată. Astfel, o societate care prestează activitate corespunzătoare unuia dintre codurile CAEN enumerate de art. 60 pct. 5 din Codul fiscal va considera drept salariu minim nivelul de 4.000 lei, aplicabil pentru toți salariații săi.

**aplicabilitate  
generală**

Persoanele fizice nu datorează contribuția la sistemul de sănătate pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor plătite de angajatorii care îndeplinesc condițiile pentru aplicarea facilităților în domeniul construcțiilor.

#### 4. Impactul salariului minim asupra altor drepturi și obligații

O problemă importantă o constituie modul de calcul al diferitelor drepturi și obligații pe care legea le leagă de nivelul salariului minim. Cât timp era în vigoare un singur salariu minim era limpede la ce ne raportăm. În prezent însă avem două salarii de bază minime brute:

- un salariu minim general, de 3.000 lei;
- un salariu minim special, de 4.000 de lei, aplicabil în domeniul construcțiilor.

Dar întrebarea este: ce salariu minim vom lua în calcul în determinarea altor drepturi?

Conform art. 164 alin. (12) din Codul muncii, 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 minim general, care este în prezent de 3.000 lei. Fac excepție cazurile în care legea prevede expres raportarea la salariul minim special.

Iată în tabelul de mai jos câteva astfel de corelații între nivelul salariului minim și alte drepturi sau obligații prevăzute în legislație.

Nr.	Domeniul de aplicare	Act normativ	Valoare	Total	Observații
1.	Zilieri	Legea nr. 52/2011	Indemnizație zilnică	145 lei	145 lei inclusiv în agricultură și industrie alimentară
2.	Interni	Legea nr. 176/2018	Remunerație lunară	1.500 lei	2.000 lei în domeniul construcții
3.	Străini	O.U.G. nr. 194/2002	Salariul minim	3.000 lei	4.000 lei în domeniul construcții
4.	Poprire	Codul de pr. civilă	Se pot urmări doar veniturile care depășesc ½ din salariul net aferent salariului de 3.000 lei.		
5.	Concedii medicale	O.U.G. nr. 158/2005	Baza de calcul al indemnizațiilor medicale	36.000 lei	Este plafonată la 12 salarii de bază minime brute
6.	Vărsăminte pentru persoane cu handicap neîncadrate	Legea nr. 448/2006	3.000 lei x nr. locuri de muncă în care angajatorul nu a încadrat persoane cu handicap		
7.	Răspundere patrimonială	Codul muncii	Nota de evaluare și constatare: 3.000 x 5	15.000 lei	Nivel maxim
8.	Plafon anual venituri în funcție de care se	Codul fiscal	3.000 x 12	36.000 lei	

	stabilește obligația de plată a contribuției de asigurări sociale (CAS) pentru veniturile extrasalariale				
9.	Baza de calcul anuală a contribuției de asigurări sociale (CAS) pentru veniturile extrasalariale	Codul fiscal	3.000 x 12 în cazul veniturilor realizate/an între 12 și 24 salarii minime	30.600 lei	
			3.000 x 24 în cazul veniturilor realizate/an de cel puțin 24 salarii minime	72.000 lei	
10.	Plafon anual venituri în funcție de care se stabilește obligația de plată a contribuției de asigurări sociale de sănătate (CASS) pentru veniturile extrasalariale	Codul fiscal	3.000 x 6	18.000 lei	
11.	Baza de calcul anuală a contribuției de asigurări sociale de sănătate (CASS) pentru veniturile extrasalariale	Codul fiscal	3.000 x 6 în cazul veniturilor realizate/an între 6 și 12 salarii minime	18.000 lei	
			3.000 x 12 în cazul veniturilor realizate/an între 12 și 24 salarii minime	36.000 lei	
			3.000 x 24 în cazul veniturilor realizate/an de cel puțin 24 salarii minime	72.000 lei	

De asemenea, salariul minim produce consecințe și asupra contribuțiilor sociale datorate în cazul veniturilor situate sub salariul de bază minim brut pe țară. Astfel, salariații care obțin un salariu inferior salariului minim nu datorează contribuții corespunzător salariului primit, ci sunt supraimpozitați: datorează contribuții la nivelul salariului minim.

Astfel, începând cu veniturile aferente lunii august a anului 2022, baza de calcul al contribuției la sistemul asigurărilor sociale și la sistemul asigurărilor sociale de sănătate datorate pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor o reprezintă salariul de bază minim brut pe țară corespunzător numărului de zile din lună în care contractul individual de muncă a fost activ.

Acest nou regim fiscal a fost stabilit prin Ordonanța Guvernului nr. 16/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, abrogarea unor acte normative și alte măsuri financiar-fiscale, publicată în Monitorul Oficial nr. 716 din 15 iulie 2022.

#### suprataxare

Observăm că această reglementare nu constituie o noutate; ea s-a mai aplicat în intervalul august 2017 – ianuarie 2020. Legiuitorul renunțase la acest sistem de suprataxare, constatând că el este ineficient. Iată însă că sistemul a devenit din nou operant. Se speră astfel diminuarea utilizării de contracte cu normă întreagă deghizate în contracte part-time.

Potrivit art. XXXVII alin. (5) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative:

„(5) Prin derogare de la prevederile art. 146 alin. (5<sup>e</sup>) și ale art. 168 alin. (6<sup>1</sup>) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, pentru veniturile aferente anului 2023, nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare în luna pentru care se aplică prevederile art. 146 alin. (5<sup>e</sup>)-(5<sup>9</sup>) și ale art. 168 alin. (6<sup>1</sup>) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, se diminuează cu suma de 200 lei lunar.”

#### contribuții sociale

Așadar, contribuțiile sociale se plătesc la nivelul de 2.800 lei corespunzător numărului de zile în care contractul individual de muncă a fost activ, chiar dacă salariatul obține în realitate venituri inferioare acestei sume. Diferența se suportă de către angajator.

Ordonanța Guvernului nr. 16/2022 prevede și o serie de excepții, între care cazul salariaților care cumulează fracțiuni de normă ce însumate sunt inferioare salariului minim. Din nou însă ne putem întreba – despre ce salariu minim este vorba: cel general sau cel special? Dacă, de exemplu, un salariat lucrează 2 ore/zi în construcții și 2 ore/zi într-un alt sector, angajatorii vor plăti diferența până la nivelul contribuțiilor corespunzătoare salariului de 2.800 lei sau salariului de 4.000 lei?

Răspunsul este dat de art. 135<sup>1</sup> alin. (2) din Codul fiscal care prevede că, dacă prin diferite acte normative, se utilizează, în același an, mai multe valori ale salariului minim brut pe țară, se ia în calcul valoarea cea mai mică a salariului minim brut pe țară, dacă prin lege nu se prevede altfel. Așadar, angajatorii vor avea de plătit diferența de contribuții de până la nivelul de 2.800 lei (3 000 lei – 200 lei).

Menționăm că majorarea salariului minim nu afectează și punctul de amendă. În mod normal, un punct amendă reprezintă 10% din salariul minim brut pe economie, ceea ce ar fi însemnat 300 de lei. Cu toate acestea, prin efectul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 130/2021, publicate în Monitorul Oficial nr. 1.202 din 18 decembrie 2021, în perioada 1 ianuarie – 31 decembrie 2022 punctul de amendă rămâne 145 lei.