

## 1. Noțiuni

Concediul de acomodare este reglementat prin Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției, republicată în Monitorul Oficial nr. 739 din 23 septembrie 2016, și modificată prin:

- Legea nr. 268/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.140 din 26 noiembrie 2020;
- Legea nr. 70/2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 265 din 30 martie 2023.

reglementare

Normele de aplicare a Legii nr. 273/2004 sunt aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 579/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 623 din 12 august 2016, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 798/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 761 din 5 august 2021.

Acest concediu se acordă salariatului care a adoptat un copil, pentru a facilita adaptarea copilului în noua familie și dezvoltarea atașamentului reciproc. Potrivit legii, el se acordă la cerere, are o durată de maximum doi ani și este însoțit de plata unei indemnizații.



Modificările care vizează raporturile de muncă sunt acompaniate de o serie mai largă de măsuri ce urmăresc simplificarea adopției, încurajarea adopției copiilor mai mari și urgentarea întregului proces.

Astfel, potrivit noii reglementări, adoptatorul sau, opțional, oricare dintre soții familiei adoptatoare, care realizează venituri supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, din activități salariale și asimilate acestora sau, după caz, activități independente, drepturi de autor sau activități agricole poate beneficia de un concediu de acomodare cu durata de maximum doi ani, care include și perioada încredințării copilului în vederea adopției.

doi ani

Durata concediului de acomodare a fost prelungită, prin efectul Legii nr. 70/2023 pentru modificarea art. 50 alin. (1) din Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției, de la un an la doi ani. Ca urmare, concediul de acomodare are în prezent aceeași durată cu cea a concediului de creștere a copilului, reglementat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului.

Concediul de acomodare se acordă la cerere, o cerere pe care angajatorul nu o poate însă refuza. Potrivit art. 106 din Legea nr. 273/2004, refuzul cererii de concediu de acomodare se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 2.500 lei.



Perioada concediului de acomodare constituie vechime în muncă, în serviciu și în specialitate, care se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu aceasta cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.

## 2. Indemnizația

Ca urmare a modificărilor intervenite prin Legea nr. 268/2020, cuantumul indemnizației lunare pentru concediul de acomodare este **de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2** ani anteriori datei emiterii hotărârii judecătorești de încredințare în vederea adopției. Cuanumul indemnizației lunare nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 3,4 la valoarea indicatorului social de referință, iar cuantumul maxim al acesteia nu poate depăși valoarea de 8.500 lei.

De la 1 martie 2023, Indicatorul Social de Referință s-a majorat cu 13,8%. Astfel, valoarea ISR a crescut de la 525,5 lei în 2022 la 598 lei în 2023.

Ca urmare, **indemnizația lunară pentru beneficiarii concediului de acomodare este cuprinsă în prezent între 2.033 lei și 8.500 lei.**

În situația în care persoana care a beneficiat de concediu și indemnizație de acomodare adoptă unul sau mai mulți copii, într-o perioadă de până la 12 luni de la finalizarea concediului de acomodare pentru copilul adoptat anterior, dacă din calculul indemnizației rezultă un cuantum al indemnizației lunare pentru concediul de acomodare mai mic decât cuantumul indemnizației cuvenite anterior, atunci se acordă indemnizația lunară pentru concediul de acomodare primită pentru copilul adoptat anterior.

cerere Concediul și indemnizația de acomodare se acordă pe baza cererii persoanei îndreptățite, la care se anexează certificatul de grefă în baza căruia se execută hotărârea judecătorească de încredințare în vederea adopției sau, după caz, de încuviințare a adopției, documentul care atestă mutarea copilului la adoptator/familia adoptatoare, înregistrat la direcția în a cărei rază administrativ-teritorială a fost protejat copilul, precum și dovida intrării efective în concediu ori a suspendării activității.

Cererea pentru acordarea indemnizației se soluționează în termen de 3 zile lucrătoare de la data înregistrării, prin decizie emisă de directorul executiv al agenției teritoriale, și se comunică persoanei îndreptățite în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii ei. Contestațiile formulate împotriva deciziei prevăzute la alin. (1) se soluționează potrivit Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

Aceste drepturi se stabilesc și se acordă începând cu ziua următoare celei în care a fost pusă în executare hotărârea judecătorească de încredințare în vederea adopției.

Pe perioada concediului de acomodare, persoana îndreptățită are calitatea de asigurat în sistemul asigurărilor sociale de sănătate, **fără plata contribuției de asigurări sociale de sănătate.**

ANPIS Cererea și documentele doveditoare se depun și se înregistrează la agenția pentru plăți și inspecție socială județeană și a municipiului București în a cărei rază teritorială are domiciliul sau reședința persoana îndreptățită. Calculul și plata indemnizației se fac de Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială, prin agențiile pentru plăți și inspecție socială județene și a municipiului București, și se achită, în funcție de opțiunea persoanei îndreptățite, în cont bancar sau la domiciliul acesteia.

Pentru perioadele asimilate, la determinarea punctajului lunar al asiguratului, pentru stabilirea prestațiilor de asigurări sociale din sistemul public de pensii se utilizează 25% din câștigul salarial mediu brut lunar din perioadele respective.

Plata indemnizației nu este afectată dacă persoana în concediu de acomodare:

- a) realizează venituri în baza legii, a contractului colectiv de muncă sau a contractului individual de muncă, altele decât cele rezultate din desfășurarea efectivă a unei activități în perioada de concediu;
- b) primește indemnizații în calitate de consilier local sau județean, indiferent de nivelul acestora;
- c) realizează, pe perioada concediului de acomodare, venituri supuse impozitului prin desfășurarea efectivă a unei activități, alta decât cea suspendată ca urmare a intrării în concediu de acomodare, al căror nivel nu depășește nivelul prevăzut la art. 16 alin. (3) lit. c) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010, adică al căror nivel net nu depășește de cinci ori quantumul minim al indemnizației de creștere a copilului – adică în prezent  $2,5 \times 598 \times 5 = 7.475$  lei.

### 3. Suspendarea și încetarea concediului de acomodare

Concediul de acomodare și plata indemnizației se suspendă începând cu ziua următoare celei în care se produce una dintre următoarele situații:

- a) s-a dispus plasamentul copilului în regim de urgență. Această suspendare încetează în ziua următoare celei în care a rămas definitivă hotărârea judecătorească prin care s-a dispus revenirea copilului la persoana/familia la care fusese încredințat în vederea adopției sau, după caz, în ziua următoare celei în care a rămas definitivă hotărârea judecătorească prin care s-a dispus respingerea revocării încredințării în vederea adopției;
- b) a fost pusă în executare hotărârea judecătorească privind revocarea încredințării în vederea adopției.

cauze  
suspendare

Reluarea concediului de acomodare și a plății indemnizației aferente suspendate se face la cererea persoanei îndreptățite, începând cu data depunerii acesteia, dacă nu au intervenit situații care să determine încetarea drepturilor.

Concediul de acomodare și plata indemnizației încetează începând cu ziua următoare celei în care se produce una din următoarele situații:

- a) a expirat perioada maximă de doi ani prevăzută pentru concediul de acomodare;
- b) la cererea persoanei îndreptățite – pe baza principiului simetriei, deoarece este un concediu care se acordă la cerere;
- c) copilul a împlinit 18 ani;
- d) a avut loc decesul copilului;
- e) persoana îndreptățită care urma să adopte în calitate de persoană singură a decedat;
- f) a rămas definitivă hotărârea judecătorească privind revocarea încredințării în vederea adopției. Până la rămânerea definitivă a acestei hotărâri intervenise numai suspendarea concediului de acomodare;

cauze  
încetare

g) persoana îndreptățită își reia activitatea înainte de expirarea concediului de acomodare. Această ipoteză de încetare a fost introdusă prin Legea nr. 268/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004, publicată în Monitorul Oficial nr. 1140 din 26 noiembrie 2020.

În situația în care indemnizația aferentă concediului de acomodare a fost acordată și pe perioada în care s-a dispus încetarea sau suspendarea concediului și a indemnizației, sumele acordate cu titlu necuvenit se recuperează de la persoana îndreptățită în condiții similare celor prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2014 pentru reglementarea unor măsuri privind recuperarea debitelor pentru beneficiile de asistență socială, precum și pentru modificarea art. 101 din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, aprobată cu modificări prin Legea nr. 266/2015, pentru alte beneficii de asistență socială.

#### 4. Obligațiile angajatorului

Cu privire la salariații care adoptă un copil, angajatorul are o serie de obligații:

##### a) Aprobarea concediului

Concediul de acomodare se acordă la cerere, dar odată cererea depusă în condițiile legii – angajatorul nu o poate refuza.



##### b) Interzicerea concedierii persoanei aflate în concediu de acomodare

Angajatorul nu poate dispune încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu pe perioada concediului de acomodare, cu excepția concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului angajatorului sau a desființării acestuia, în condițiile legii.

Nerespectarea acestei prevederi va conduce la invalidarea concedierii. În plus, ea constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 2.500 lei. Constatarea contravenției și aplicarea amenzii corespunzătoare se fac de către persoanele împuternicite în acest sens din cadrul Inspecției Muncii.



Semnalăm cu acest prilej că art. 60 din Codul muncii nu constituie singurul text în care putem întâlni interdicții la concediere. Astfel de interdicții pot fi întâlnite și în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității în locurile de muncă, care consacră interdicția concedierii salariaței în perioada concediului de risc maternal. Acestora li se adaugă, ca efect al Legii nr. 57/2016, concediul de acomodare.

##### c) Zile libere plătite

Angajatorii au obligația de a acorda salariatului sau, după caz, salariaților soț și soție care adoptă timp liber pentru efectuarea evaluărilor impuse de obținerea atestatului și realizarea potrivirii practice, fără diminuarea drepturilor salariale, în limita a maximum **40 de ore pe an**. Timpul liber se acordă pe baza cererii solicitantului, la care se anexează calendarul întâlnirilor sau, după caz, programul de vizite, întocmite de direcția competentă.

Nerespectarea de către angajator a acestei obligații constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 2.500 lei. Constatarea contravenției și aplicarea amenzii corespunzătoare se fac de către persoanele împuternicite în acest sens din cadrul Inspecției Muncii.



## 1. Ce este contractul colectiv de muncă?

Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și angajați/lucrători reprezentați prin organizații sindicale sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă. Reglementarea contractului colectiv de muncă se găsește în prezent în Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, publicată în Monitorul Oficial nr. 1238 din 22 decembrie 2022. Potrivit legii, prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă și asigurarea păcii sociale.



Există patru nivele la care se pot încheia contracte colective de muncă:

- unitate;
- grup de unități;
- sector;
- național.

La fiecare dintre cele patru niveluri se poate încheia un singur contract colectiv de muncă.

Aceasta nu înseamnă că pe fiecare nivel chiar se încheie neapărat un contract colectiv; legea prevede doar posibilitatea încheierii acestora. Nu este obligatorie nici negocierea colectivă pe toate aceste nivele, ceea ce înseamnă că părțile nu sunt obligate nici măcar să încerce încheierea unui contract colectiv. Singurele nivele la care negocierea colectivă este obligatorie (fără ca negocierea să fie neapărat încununată de succes, prin încheierea contractului colectiv de muncă) sunt nivelul de unitate și cel de sector.

Așadar, noua lege privind dialogul social (re)introduce nivelul național de negociere colectivă. Reamintim că acest nivel a mai existat până în 2011. Dacă negocierea colectivă la nivel național va avea succes, iar reprezentanții confederațiilor patronale și sindicale se vor înțelege, vom avea din nou un contract colectiv unic încheiat la nivel național.

Contractul colectiv de muncă negociat la nivel național se înregistrează numai în situația în care numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare de 20% din numărul total al angajaților economiei naționale, excluzând angajații din sistemul bugetar plătiți din fonduri publice.

nivel  
național

## 2. Încheierea contractului colectiv

În orice unitate care are cel puțin 10 salariați este obligatorie negocierea colectivă. Pe lângă salariați, vor putea fi reprezentați la aceasta și cei care au raporturi de muncă sau de serviciu, dar nu și contract de muncă – de exemplu, funcționarii publici, zilierii sau internii.

10 salariați

Spre deosebire de Legea nr. 62/2011, care prevedea că angajatorului îi revine obligația negocierii colective, Legea nr. 367/2022 prevede că inițiativa negocierii colective aparține oricărui dintre partenerii sociali.

Cu toate acestea, art. 175 lit. d) din Legea nr. 367/2022 îl sancționează doar pe angajator pentru neîndeplinirea obligației de inițiere a negocierii colective. Amendă este de la 15.000 lei la 20.000 lei. Ca urmare, inspecția muncii îi va putea solicita angajatorului proba faptului că a oferit toate oportunitățile ca negocierea colectivă să se desfășoare, dar cealaltă parte (adică sindicatul sau reprezentanții salariaților) sunt cei care au optat pentru a nu declanșa negocierea.



## C 60/002 Contractul colectiv de muncă

---

sector

Tot astfel, la nivel de sector, negocierea este obligatorie, fără a fi nici acolo obligatorie încheierea contractului colectiv de muncă.

Inițiatorul negocierii colective 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. Aceasta nu înseamnă că o negociere colectivă nu se poate declanșa și mai târziu. Mai mult, contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părți.

În plus, în cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, angajatorul sau orice altă parte îndreptățită să participe la negocierea colectivă poate iniția negocierea contractului colectiv de muncă în orice moment.

Termenul de 60 de zile este așadar relevant numai în ceea ce privește aplicarea amenziilor contravenționale pentru neinițierea negocierii colective.



După o negociere care durează maximum 45 de zile, părțile decid:

- încheierea contractului colectiv;
- neîncheierea contractului colectiv;
- neîncheierea contractului colectiv și declanșarea unui conflict colectiv de muncă.

Legea prevede că durata maximă de 45 de zile poate fi depășită prin acordul părților. Deci, în esență, o negociere poate dura mai mult sau mai puțin, ceea ce interzice legea este doar ca una dintre părți să tragă de timp, fără intenția reală de a ajunge la o înțelegere. În esență, acesta este doar un termen de recomandare (cu privire la negocierea colectivă, a se vedea tema N 20).

La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă, părțile sunt egale și libere, fiind interzisă orice intervenție a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.

mandat

La toate nivelele, contractele colective de muncă se încheie în scris. Ele se semnează de către părțile care le-au negociat. **O atenție deosebită trebuie acordată mandatului acordat semnatarilor de către organizațiile patronale și sindicale;** în absența acestuia, contractul colectiv nu va putea fi înregistrat. Astfel, art. 104 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 prevede: 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.

Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național, precum și confederațiile patronale reprezentative la nivel național, conform prezentei legi, 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.

Nerespectarea procedurii privind semnarea contractelor colective se sancționează cu amendă de 5.000 lei, responsabilitatea revenind solidar părților.



Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 de luni, cu excepția situației în care contractul colectiv de muncă se încheie pe durata realizării unei lucrări determinate. Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă cu cel mult 12 luni.

### 3. Înregistrarea contractului colectiv

După ce au fost încheiate în scris și semnate de părțile care le-au negociat, contractele colective de muncă și actele adiționale la acestea se depun și se înregistrează prin grija părților, după cum urmează:

- contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă;
- contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități, la nivelul sectoarelor de negociere colectivă și la nivel național, la ministerul responsabil cu dialogul social.

Dosarul întocmit în vederea înregistrării va cuprinde:

- a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți;
- b) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;
- c) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;
- d) dovezile de reprezentativitate ale părților, lista de semnături ale membrilor de sindicat sau dovada încasării cotizațiilor membrilor, cu specificarea numărului total de membri și/sau a proceselor-verbale de alegere a reprezentanților angajaților/lucrătorilor. În cazul grupului de unități constituit numai pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la acest nivel, partea patronală va face dovada constituirii grupului de unități, conform art. 96 alin. (3) sau prevederilor referitoare la companiile naționale, regiile autonome, instituțiile și autoritățile publice;
- e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;
- f) mandatele special prin care reprezentanții organizațiilor patronale și sindicale au fost împuternicite de acestea să negocieze și să semneze contractual;
- g) lista unităților cărora li se aplică contractul încheiat la nivel de grup de unități sau de sector.

dosar

După verificarea îndeplinirii condițiilor procedurale prevăzute de lege, ministerul responsabil cu dialogul social sau, după caz, inspectoratele teritoriale de muncă vor înregistra contractul colective de muncă. Dacă aceste condiții nu sunt îndeplinite, contractul colectiv de muncă va fi restituit semnatarilor pentru îndeplinirea condițiilor legale.

Contractul colectiv de muncă nu va fi înregistrat dacă:

- a) părțile nu au depus dosarul, cu toate elementele precizate mai sus;



- b) nu s-a făcut dovada invitării tuturor părților îndreptățite să participe la negocieri;
- c) nu sunt semnate de toți reprezentanții părților la negociere, mandatați în acest scop.

Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de muncă, părțile interesate se pot adresa instanțelor judecătorești în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare. Refuzul nejustificat de înregistrare a contractelor colective de muncă se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei.

Momentul înregistrării contractului colectiv de muncă este foarte important, deoarece acesta marchează începerea aplicabilității lui. Părțile pot negocia aplicarea contractului de la o dată ulterioară, dar niciodată nu pot decide aplicarea lui înainte de a fi înregistrat.

publicare

Contractele colective de muncă la nivel național, la nivel de sectoare de negociere colectivă și grupuri de unități, precum și actele adiționale la acestea se publică în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, prin grija părților semnate.



Nedepunerea, spre publicare, a contractului colectiv de muncă, de către părțile semnate se sancționează cu amendă de 5.000 lei, responsabilitatea revenind solidar părților.

Dar trebuie observat că publicarea în sine nu produce efecte juridice; **contractele sunt obligatorii de la data înregistrării, nu de la data publicării.**

De asemenea, ministerul responsabil cu dialogul social va publica pe pagina de internet contractele colective de muncă la nivel național, la nivel de sector de negociere colectivă și la nivel de grup de unități, precum și orice acte adiționale la acestea încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, în 15 zile de la depunere.

modificare

Aceeași procedură va fi urmată și în caz de modificare a contractului colectiv. Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul și se comunică în scris depozitarului la care a fost înregistrat și devin aplicabile de la data înregistrării sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților.

#### 4. Conținutul contractului colectiv

La fiecare nivel, contractul colectiv de muncă va trebui să respecte contractele colective încheiate la nivelele superioare, iar toate contractele colective de muncă, indiferent de nivel, vor trebui să respecte legea. Ele pot deroga de la prevederile legale sau ale contractelor colective superioare, dar numai în avantajul salariaților.

De aceea, Legea privind dialogul social prevede că, la încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților/lucrătorilor au un caracter minimal.

drepturi  
minimale

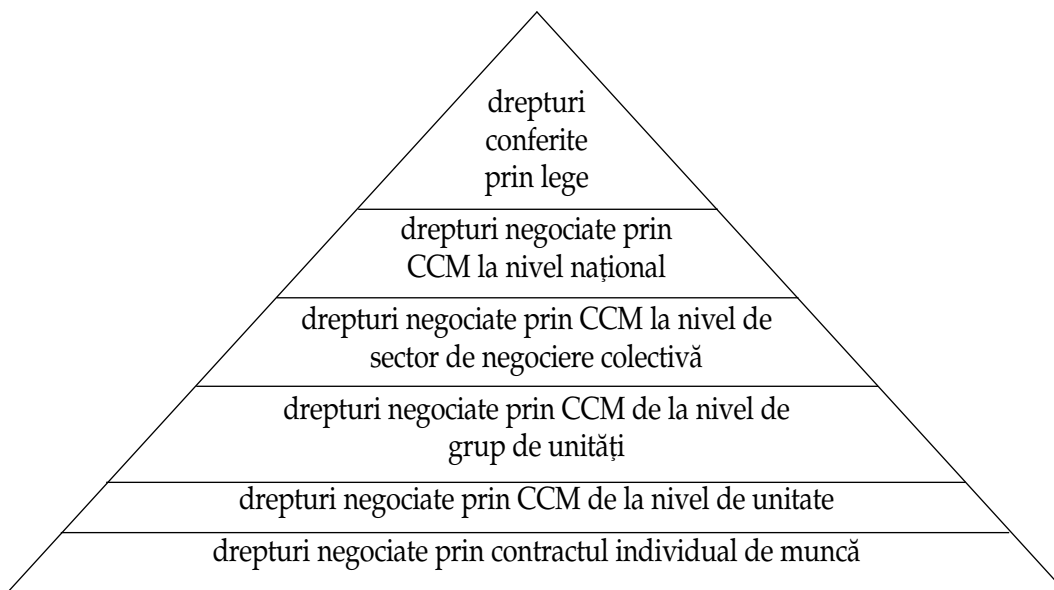
Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la

nivel superior. Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

drepturi  
minimale

Aceasta înseamnă că, pe fiecare nivel, se vor putea negocia tot mai multe drepturi pentru salariat; niciodată mai puține.

În esență, negocierea se va desfășura pe structura piramidală prezentată mai jos. Reamintim însă: aceasta nu înseamnă că în fiecare caz există efectiv toate aceste contracte colective; ceea ce se prevede este doar posibilitatea de a exista.



Clauzele contractuale ale contractelor colective de muncă pot face referire, fără a afecta principiul libertății contractuale, și asupra următoarelor elemente:

- a) stabilirea coeficienților minimi de ierarhizare pe categorii de angajați/lucrători, ținând cont de standardele ocupaționale corespunzătoare;
- b) măsurile adoptate pentru consilierea și evaluarea profesională a angajaților/lucrătorilor;
- c) măsurile privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru și timpul de odihnă;
- d) reglementări privind condițiile de muncă și cele referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a angajaților/lucrătorilor;
- e) modalitățile de informare și consultare a angajaților/lucrătorilor, ce exced prevederilor legale.

clauze

#### Există și excepții.

Astfel, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național nu poate include clauze referitoare la nivelul salariului minim brut garantat în plată, care este stabilit prin hotărâre a Guvernului.

CCM  
național

În plus, în contractele colective de muncă încheiate în sectorul bugetar, la toate nivelurile, nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi salariale a căror acordare și quantum sunt prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de

sector  
bugetar

sector  
bugetar

personal. Părțile stabilesc expres modalitățile de negociere a contractelor/acordurilor colective de muncă la nivelul autorităților și instituțiilor care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, autorități/instituții aflate în coordonarea sau în subordinea autorității publice centrale.

Fac parte din contractele colective de muncă și convențiile dintre părțile semnatare ale acestora prin care se soluționează conflictele colective de muncă, precum și hotărârile arbitrale în această materie, de la data pronunțării acestora. Hotărârile arbitrale se transmit depozitarului contractului colectiv de muncă pentru înregistrare.

### 5. Efectele contractelor colective de muncă

Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

- a) pentru toți angajații/lucrătorii din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;
- b) pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care sunt semnatare ale contractului;
- c) pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile din sectorul de negociere colectivă pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare, respectiv pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor din sectorul de negociere colectivă, respectiv care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă sectorial;
- d) pentru toți angajații de la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale; pentru toți angajații încadrați în unitățile aflate în subordinea sau în coordonarea autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă și care au constituit grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități;
- e) pentru toți angajații/lucrătorii din unitățile din economia națională pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel național și care fac parte din organizațiile patronale semnatare, respectiv pentru toți angajații încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă la nivel național.

Data fiind aplicabilitatea acestora tuturor lucrătorilor, inspectoratele teritoriale de muncă au obligația de a elibera, la cerere, o copie în format electronic a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, precum și orice act adițional la acesta, oricărui angajat/lucrător al unității respective care a formulat o cerere în acest sens.

aderare  
ulterioară

La contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă sau la nivel de grup de unități, 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 depozitar și adresate părților semnatare ale contractului colectiv de muncă la acel nivel.

## 6. Nulitatea unei clauze din contractul colectiv

Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor legii sunt lovite de nulitate. Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.

### *Exemplu*

- *O clauză a contractului colectiv prin care s-au prevăzut sporuri la salariul angajaților din*
- *sistemul bugetar, dincolo de limitele legale, este nulă absolut.*

Dar cine este „partea interesată”?

Instanțele s-au confruntat cu acțiuni prin care un salariat, în mod individual, a solicitat să se constate nulitatea unei clauze a contractului colectiv de muncă. În general, astfel de acțiuni sunt respinse pentru lipsă de calitate procesuală activă. Altfel spus, instanțele au apreciat că numai angajatorul, respectiv organizația patronală, sindicatul, respectiv federația sau confederația sindicală sau, după caz, reprezentanții salariaților – adică părțile care au negociat contractual colectiv, în funcție de nivelul la care s-a negociat – ar putea invoca nulitatea unei clauze. În mod individual, salariatul ar putea invoca numai nulitatea clauzei din propriul contract individual de muncă, ce a fost preluată din cel colectiv.



Conflictele legate de constatarea nulității contractelor colective de muncă în întregul lor sau a unor clauze ale acestora sunt de competența secțiilor/completelor specializate în soluționarea litigiilor de muncă și de asigurări sociale din cadrul tribunalelor județene/al municipiului București. Aceste conflicte nu pot fi supuse procedurii medierii sau arbitrajului.

O acțiune în anularea unei clauze a contractului colectiv se poate introduce pe durata existenței acestuia.

Prin Decizia nr. 17/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 993 din 9 decembrie 2016, Înalta Curte de Casație și Justiție a interpretat expresia „durata existenței contractului colectiv de muncă”. Instanța supremă a reținut astfel că „existența unei clauze ce instituie o situație juridică de care beneficiarul se poate prevala nu se limitează la termenul pentru care a fost încheiat contractul, ci reprezintă perioada în care părțile pot invoca efectele juridice generate de executarea sau neexecutarea clauzei. O interpretare restrictivă a acestor dispoziții ar permite valorificarea unei clauze contractuale, fără posibilitatea de cenzurare a legalității sale.”



**Ca urmare, chiar dacă perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă a luat sfârșit, drepturile cuprinse în acesta pot fi totuși valorificate.**

În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, partea interesată poate cere renegocierea acestora în perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă.

Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților/lucrătorilor, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivelul superior, după caz.



De semnalat că numai instanțele judecătorești pot constata nulitatea unei clauze a contractului colectiv de muncă. Înalta Curte a statuat că o decizie a Curții de Conturi, emisă în exercitarea atribuțiilor sale de control, prin care s-a stabilit că anumite drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unei instituții publice finanțate integral din venituri proprii au fost acordate nelegal, raportat la prevederile legale privind salarizarea în instituțiile publice, nu lipsește de efecte clauzele contractului colectiv de muncă prin care acele drepturi au fost stabilite, a căror nulitate nu a fost constatată de către instanțele judecătorești, în condițiile legii.

### 7. Încetarea contractului colectiv de muncă

Contractul colectiv de muncă încetează:

- a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, o singură dată, cu cel mult 12 luni;
- b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;
- c) prin acordul părților.

Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.

Litigiile în legătură cu încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către secțiile/completele de dreptul muncii din tribunalele județene (respectiv al municipiului București).

Ele nu se supun procedurii medierii sau arbitrajului.

### 8. Alte înțelegeri colective

Contractul colectiv de muncă nu este singurul act juridic care se poate negocia între angajator și angajați.

Astfel, potrivit art. 119 din Legea nr. 367/2022, conform principiului recunoașterii reciproce, orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare.

Nu pot face obiectul negocierii unui astfel de acord clauzele incluse într-un contract colectiv de muncă valabil concomitent la nivel de unitate, clauze care sunt aplicabile erga omnes.

Clauzele incluse într-un acord, convenție sau înțelegere nu pot deroga de la drepturile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate sau de la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior aplicabil.

#### **Exemplu**

- *Angajatorul ar putea încheia un acord cu un sindicat privind acordarea anumitor zile*
- *libere plătite, pentru desfășurarea activității sindicale. Dispozițiile acestui acord se vor*
- *aplica doar membrilor sindicatului cu care s-a încheiat acordul.*

alte  
acorduri

## 1. Derularea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate

Potrivit Legii nr. 367/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.238 din 22 decembrie 2022, negocierea colectivă nu mai este obligatorie doar în unitățile care au peste 21 de salariați, ci în toate cele care au peste 10 salariați. Aceștia includ și persoanele care au raport de muncă, dar nu și contract individual de muncă, cum sunt internii și zilierii.

10 salariați

Cu toate acestea, nu este obligatoriu să avem efectiv contract colectiv de muncă la nivel de unitate, ci este suficient să fi încercat negocierea acestuia. Dacă părțile optează să nu încheie un contract colectiv de muncă, această opțiune va fi respectată inclusiv de către organele de control. Dar dacă niciuna dintre părți nu inițiază această negociere, cel sancționat va fi angajatorul. Legea prevede o amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei, aplicabilă numai angajatorului.



Dacă în unitate există deja contract colectiv de muncă, negocierea noului contract va începe cu cel puțin 60 de zile înainte de finele acestuia. Dacă în unitate nu există contract colectiv de muncă, negocierea va putea începe oricând.

Negocierea colectivă va dura 45 de zile sau, dacă părțile convin, chiar mai mult. Ea se va putea finaliza fie cu încheierea unui contract colectiv de muncă, fie fără încheierea acestuia și chiar, eventual, cu declanșarea unui conflict colectiv de muncă.



La negocierea desfășurată la nivel de unitate vor participa, pe de o parte, angajatorul, iar pe de altă parte:

- 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;
- 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.

**În esență, dacă avem mai multe sindicate în unitate, le invităm pe toate la negociere** (cu privire la etapele negocierii colective, *a se vedea tema N 20*).

Esențial este ca reprezentanții sindicatelor să aibă mandat din partea sindicatului care le-a împuternicit să participe la negociere.

Dacă negocierea s-a finalizat prin înțelegerea părților, acestea vor încheia, în formă scrisă, contractul colectiv de muncă (*a se vedea și tema C 60*). Contractul colectiv va fi semnat de către toți reprezentanții părților îndreptățite să participe la negociere și va fi înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă.

La nivel de unitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat și fără semnătura tuturor participanților din partea angajaților/lucrătorilor, în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajații/lucrătorii acoperă cel puțin 35% din totalul angajaților/lucrătorilor.

În prezent, reprezentativitatea la nivel de unitate se dobândește de către sindicatele care au ca membri cel puțin 35% din salariați. Ca urmare, **pot exista două sindicate reprezentative în același timp**. În acest caz, contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat și numai

cine  
semnează?

cine  
semnează?

cu semnătura organizației sindicale care reprezintă cel puțin 50% plus unu din angajații/lucrătorii unității, dacă cealaltă organizație sindicală care îndeplinește condițiile de reprezentativitate refuză să semneze.

Dovada îndeplinirii condiției de 50% plus unu din angajați/lucrători se poate face cu:

- hotărârea judecătorească de constatare a reprezentativității în care se specifică numărul de membri ai sindicatului, de peste 50% plus unu din numărul angajaților/lucrătorilor;
- lista cu semnăturile membrilor care totalizează peste 50% plus unu din numărul angajaților/lucrătorilor;
- dovada cotizațiilor încasate de la peste 50% plus unu din numărul angajaților/lucrătorilor.

### Întrebare

În cazul înființării unei sucursale fără personalitate juridică, contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul societății de bază se aplică și la sucursală, sau aceasta își poate negocia și înregistra propriul contract colectiv de muncă?

### Răspuns

La fiecare nivel, inclusiv la nivel de unitate, se poate încheia un singur contract colectiv de muncă. Așadar, dispozițiile contractului colectiv de la nivelul societății sunt aplicabile tuturor angajaților acesteia. Angajații unei sucursale fără personalitate juridică nu pot negocia propriul contract colectiv de muncă.



Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, cuprinsă între 12 luni și 24 de luni, sau pe durata realizării unei lucrări determinate. Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă cu cel mult 12 luni.

### Problemă

Dacă prevederile contractului colectiv de muncă nu au fost preluate în contractul individual de muncă, ele sunt aplicabile la nivel individual?

### Răspuns

Da. Salariatul își poate întemeia o acțiune în instanță pe o prevedere din contractul colectiv de muncă, chiar dacă aceasta nu se regăsește în contractul său individual.

Contractul colectiv de muncă încetează prin împlinirea termenului pentru care s-a încheiat sau prin finalizarea lucrării pentru care a fost încheiat. El încetează, de asemenea, la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității sau atunci când părțile hotărăsc, de comun acord, încetarea.

## 2. Venituri salariale neimpozabile negociate în contractul colectiv de muncă

Codul fiscal reglementează scutiri de la plata impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale pentru anumite venituri salariale realizate în baza unui contract individual de muncă dacă acestea sunt acordate astfel cum este prevăzut în regulamentul intern sau în contractul de muncă fără să distingă între contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă.

Astfel, condițiile în care se acordă veniturile salariale pentru a fi scutite de impozit pe venit și contribuții sociale pot fi reglementate în regulamentul intern, în contractul individual de muncă, dar și în contractul colectiv de muncă. Dacă veniturile salariale scutite de taxele salariale sunt prevăzute de contractul individual de muncă, ele vor putea fi modificate sau eliminate numai cu acordul salariatului prin încheierea unui act adițional.

Veniturile cu privire la care Codul fiscal impune această condiție pentru a fi scutite de taxe sunt:

**a) Cadourile**

Cadouri în bani și/sau în natură în sumă maximă de 300 lei/persoană, inclusiv tichete cadou oferite:

- salariaților și copiilor minori ai acestora cu ocazia Crăciunului și Paștelui;
- salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie;
- copiilor minori ai salariaților cu ocazia zilei de 1 iunie.

**ATENȚIE!**

Acordarea tichetelor cadou cu alte ocazii decât Crăciun, Paște, 8 Martie, 1 iunie sunt venituri taxate cu contribuții sociale și impozit pe venit chiar dacă sunt reglementate prin contractul de muncă.

**b) Ajutoarele sociale**

- Ajutoare pentru naștere
- Ajutoare pentru înmormântare
- Ajutoare pentru achiziționarea dispozitivelor medicale
- Ajutoare pentru boli grave și incurabile
- Ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale.

În contractul colectiv de muncă se poate stabili că se acordă aceste tipuri de ajutoare, precum și condițiile de acordare cum ar fi: suma pentru fiecare ajutor în parte, categoriile de persoane al căror deces atrage dreptul salariatului la ajutorul de înmormântare (soț/soție, rude până la un anumit grad), bolile grave și incurabile pentru care se acordă ajutorul.

**c) Transportul la și de la locul de muncă**

În contractul de muncă trebuie să fie prevăzută modalitatea de decontare a transportului, cum ar fi permise sau abonamente de călătorie utilizate pentru transportul la și de la locul de muncă, decontarea cheltuielilor cu combustibilul pentru salariații care utilizează autoturismul propriu etc.

**d) Hrana**

În contractul colectiv de muncă se poate reglementa suportarea de către angajator a contravalorii hranei în limita unui tichet de masă/persoană/zi pentru salariații care nu beneficiază de tichete de masă.

Hrana se încadrează în plafonul lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

**e) Sume pentru susținerea cheltuielilor telesalariaților cu utilitățile**

Angajatorul poate susține 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 corespun-

400 lei

|          |  |
|----------|--|
| 400 lei  | <p>zător numărului de zile din luna în care salariații își desfășoară activitatea în regim de tele-muncă fără a fi necesare documente justificative.</p> <p>Suma de 400 lei nu este impozabilă și nu este taxată cu contribuții sociale dacă este reglementată în contractul colectiv de muncă.</p> <p>Această sumă se încadrează în plafonul lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.</p>  |
| plafoane | <p><b>f) Servicii turistice</b></p> <p>Serviciile turistice, inclusiv transportul, suportate de angajator pentru salariat și membrii de familie ai acestuia sunt venituri neimpozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale, în condițiile prevăzute în contractul de muncă. Prin contractul colectiv de muncă se poate stabili suma ce se va deconta pentru serviciile turistice.</p> <p>La stabilirea acestei sume trebuie să se țină seama de cele două plafoane:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) plafonul anual, reprezentând câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat,</li><li>b) plafonul lunar, reprezentând 33% din salariul de bază brut al salariatului.</li></ul>  |
| diurnă   | <p><b>g) Cheltuieli în perioada de delegare</b></p> <p>Conform art. 44 alin. (2) din Codul muncii, salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil. De asemenea, indemnizația de detașare se cuvine și salariatului detașat în baza art. 46 alin. (4) din Codul muncii potrivit căruia, salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil. Conform Normelor metodologice de aplicare a Codului fiscal, în categoria cheltuielilor de delegare și de detașare se cuprind cheltuielile cu transportul, cazarea, precum și indemnizația de delegare și de detașare în țară și în străinătate, stabilite în condițiile prevăzute de lege sau în contractul de muncă aplicabil. Prin urmare, diurna reprezintă un venit netaxabil cu impozit pe venit și contribuții sociale în limita neimpozabilă stabilită de Codul fiscal în condițiile stabilite de contractul de muncă aplicabil. În contractul colectiv de muncă se poate stabili cuantumul diurnei, dacă aceasta se acordă în cazul în care salariatul ia masa cu clientul sau masa este asigurată de partenerul la care salariatul este delegat. De asemenea, condițiile în care se decontează cheltuielile cu transportul și cazarea vor fi menționate în contractul colectiv de muncă. Se includ aici: mijloacele de transport cu care se deplasează salariatul, categoria de unități de cazare.</p> |
| chirie   | <p><b>h) Cazarea în unități proprii și contravaloarea chiriei</b></p> <p>Cazarea sau contravaloarea chiriei pentru spațiile de cazare/de locuit reglementată în contractul individual sau colectiv de muncă sau în regulamentul intern, în limita unui plafon neimpozabil de 20% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată/lună/persoană, nu reprezintă venit impozabil și taxabil cu contribuții sociale.</p> <p>În cazul chiriei, contractul de închiriere trebuie să fie încheiat de angajator cu proprietarul.</p> <p>Așadar, se poate reglementa prin contractul de muncă colectiv că salariații care nu au locuință în localitatea în care își desfășoară activitatea pot beneficia de cazare în spații proprietatea angajatorului sau închiriate de acesta în limita sumei reprezentând 20% din salariul minim brut pe țară.</p> <p>Aceste sume se încadrează în plafonul lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.</p>   |

**U**nul dintre scopurile adoptării Legii nr. 367/2022 privind dialogul social a fost acela de revitalizare a negocierilor colective de la nivel de sector. Nivelul de sector este perceput ca fiind esențial, deoarece creează posibilitatea negocierii unor drepturi superioare, pentru lucrătorii care își desfășoară activitatea într-un anumit domeniu specific. Totuși, sub imperiul Legii nr. 62/2011 s-au negociat și încheiat foarte puține contracte colective de muncă la nivel de sector, și aproape toate au fost în sectorul bugetar.

Mai întâ, trebuie spus că legea definește sectoarele de negociere colectivă ca fiind 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.

### **ATENȚIE!**

Noua lege prevede obligativitatea negocierii colective la nivel de sector. Inițiativa negocierii colective aparține oricăruia dintre partenerii sociali. Nerespectarea acestei obligații se sancționează cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei.

Sectoarele sunt importante și pentru exercițiul dreptului de asociere sindicală, deoarece un sindicat se poate constitui nu numai din colegi încadrați în aceeași unitate, dar și din cel puțin 20 de angajați/lucrători din unități diferite ale aceluiași sector de negociere colectivă.

De asemenea, greva de solidaritate se poate declanșa numai în raport cu o altă grevă care s-a declanșat în același sector (nu și cu o grevă declanșată în alt sector de negociere colectivă).

## **1. Sectoarele de negociere colectivă**

Sectoarele de negociere colectivă au fost aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 171/2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN aferente acestora, publicată în Monitorul Oficial nr. 190 din 7 martie 2023.

Cele 58 de sectoare de negociere colectivă sunt:

|  |   |   |
|--|---|---|
| Sector 1: Agricultură                                  | Sector 21: Industria mobilei.<br>Alte activități industriale  | Sector 41: Activități ale instituțiilor financiare nebancale  |
| Sector 2: Acvacultură, pescuit și vânat                | Sector 22: Servicii de apă  | Sector 42: Activități de asigurări și reasigurări   |
| Sector 3: Silvicultura                                 | Sector 23: Servicii comunitare și utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului | Sector 43: Activități de administrare și intermediere asociate serviciilor financiare și de asigurări |
| Sector 4: Industria extractivă                         | Sector 24: Transport de călători în sectorul public   | Sector 44: Activități de brokeraj   |
| Sector 5: Energie, petrol și gaze și minerit energetic | Sector 25: Construcții civile și industriale  | Sector 45: Activități și servicii de pază   |
| Sector 6: Industria alimentară, a băuturilor           | Sector 26: Comerț cu ridicata și/sau cu amănuntul desfășurat  | Sector 46: Ordine publică și apărare națională  |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | de unități economice care au puncte de lucru în cel puțin două județe sau într-un județ și municipiul București |   |
| Sector 7: Industria tutunului  | Sector 27: Sector mici comercianți care au puncte de lucru într-un singur județ sau în municipiul București     | Sector 47: Administrație publică          |
| Sector 8: Industria textilă, produse textile, îmbrăcăminte   | Sector 28: Transporturi pe calea ferată și servicii conexe  | Sector 48: Activități de justiție         |
| Sector 9: Industria pielăriei și încălțămintei   | Sector 29: Transporturi rutiere și servicii conexe  | Sector 49: Învățământ preuniversitar      |
| Sector 10: Exploatarea și prelucrarea primară a lemnului   | Sector 30: Transporturi pe apă și servicii conexe   | Sector 50: Învățământ superior            |
| Sector 11: Fabricarea hârtiei și a produselor din hârtie   | Sector 31: Transporturi aeriene și servicii conexe  | Sector 51: Sănătate                       |
| Sector 12: Industria chimică și petrochimică și activități conexe  | Sector 32: Poștă și curierat  | Sector 52: Activități sanitar-veterinare  |
| Sector 13: Industria materialelor plastice   | Sector 33: Turism, hoteluri și restaurante  | Sector 53: Asistență socială              |
| Sector 14: Industria sticlei și a ceramicii fine. Industria materialelor de construcții – fabricarea altor produse din minerale nemetalice | Sector 34: Servicii de editare tipărire, difuzare   | Sector 54: Jocuri de noroc și pariuri     |
| Sector 15: Fabricarea tâmplăriei izolante  | Sector 35: Mass-media   | Sector 55: Activități sportive            |
| Sector 16: Industria metalurgică   | Sector 36: Cultură  | Sector 56: Activități sportive de fotbal  |
| Sector 17: Industria construcțiilor metalice și construcțiilor de mașini   | Sector 37: Tehnologia informației   | Sector 57: Activități sportive de handbal |
| Sector 18: Industria construcțiilor de mașini și construcțiilor metalice   | Sector 38: Telecomunicații  | Sector 58: Cercetare-dezvoltare           |
| Sector 19: Construcția de nave   | Sector 39: Radiocomunicații   |   |
| Sector 20: Industria echipamentelor electrice, electronice și mecanică fină  | Sector 40: Activități bancare   |   |

**ATENȚIE!**

Încadrarea într-un sector de negociere colectivă a unității se realizează conform codului CAEN principal de activitate. În cazul în care unele activități se regăsesc în mai multe sectoare de negociere colectivă, angajatorii pot solicita încadrarea unității într-unul dintre aceste sectoare, dacă au codul CAEN principal într-unul dintre sectoarele respective.

În cazul în care, pe parcursul derulării unui contract colectiv de muncă, angajatorul își modifică obiectul principal de activitate, astfel încât aparține unui alt sector, nu îi devin aplicabile automat prevederile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului de negociere colectivă în care se încadrează noul obiect principal de activitate. Există o excepție, după cum vom vedea: cazul în care contractul colectiv de muncă fusese extins la nivelul tuturor unităților din sectorul în care se încadrează noul obiect de activitate.

Prin Ordinul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale nr. 798/2023, publicat în Monitorul Oficial nr. 259 din 29 martie 2023, a fost aprobată Procedura de încadrare în sectoarele de negociere colectivă a unităților definite conform art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.

Astfel, în vederea încadrării într-unul dintre sectoarele de mai sus, reprezentantul unității depune o cerere, în format letric, la registratura Ministerului Muncii și Solidarității Sociale sau se transmite prin poșta electronică a acestuia, la adresa cds@mmuncii.gov.ro.

Ministerul va publica cererea pe site-ul propriu, în termen de cinci zile de la primirea acesteia.

Cererea se va redacta potrivit următorului model:

Către  
Ministerul Muncii și Solidarității Sociale  
Datele de identificare ale beneficiarului:  
Denumire .....  
Nume și prenume reprezentant legal .....  
CUI/CIF .....  
Județ ....., localitate ....., sector ....., strada ..... nr. ....,  
bl. ...., sc. ...., ap. ...., cod poștal ....., tel. ...., e-mail .....  
Cod CAEN .....  
Legitimant cu C.I./B.I. seria ..... nr. ...., reprezentant legal, împuternicit pe:  
Nume .....  
Prenume .....  
Legitimant cu C.I./B.I. seria ..... nr. ...., CNP ....., pentru a solicita publicarea pe site-ul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale a opțiunii de încadrare a unității în sectorul de negociere colectivă nr. ...., denumit ....., conform Hotărârii Guvernului nr. 171/2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN aferente acestora.

**NOTĂ:**

Beneficiar prin reprezentant legal al acestuia sau împuternicit (denumire, nume, prenume, semnătură). Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce

privește prelucrarea datelor cu caracter personal, informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să îl primească.

Alături de cerere, reprezentantul unității transmite următoarele documente:

- o împuternicire semnată de angajator/patron, în cazul în care persoana care solicită publicarea este alta decât reprezentantul legal al angajatorului/patronului;
- o copie după actul de identitate al reprezentantului legal al angajatorului/patronului sau, după caz, al persoanei împuternicite de către acesta, după caz;
- o copie după certificatul de înmatriculare la Oficiul Național al Registrului Comerțului/certificatul de înregistrare fiscală;
- o copie după actul de înființare sau actul constitutiv/statutul beneficiarului, din care să rezulte codurile CAEN aferente domeniilor de activitate economică prevăzute în Hotărârea Guvernului nr. 171/2023 privind stabilirea sectoarelor de negociere colectivă și a codurilor CAEN aferente acestora;
- declarația pe propria răspundere prin care se atestă calitatea de reprezentant legal al angajatorului/patronului sau, după caz, de împuternicit al acestuia, în cazul în care documentele se transmit prin e-mail.

Această declarație se redactează potrivit următorului model:

#### Declarație pe propria răspundere

Subsemnatul(a), ....., legitimat(ă) cu C.I. seria ..... nr. ...., CNP ....., domiciliat(ă) în județul ....., localitatea ....., str. .... nr. ...., bl. ...., sc. ...., ap. ...., având calitatea de ..... la ....., cunoscând prevederile art. 326 din Codul penal cu privire la falsul în declarații, declar pe propria răspundere că am calitatea de reprezentant legal/împuternicit al angajatorului/patronului ....., cu sediul în județul ....., localitatea ....., str. .... nr. ...., bl. ...., sc. ...., ap. ...., și solicit încadrarea în sectorul de negociere colectivă nr. ...., denumit ....., pentru și în numele angajatorului/patronului .....

Numele și prenumele: .....

Data

.....

Semnătura

.....

În cazul în care documentele se transmit prin e-mail, direcția de specialitate competentă, după verificarea acestora, transmite angajatorului/patronului dovada/linkul cu publicarea solicitării, prin e-mail, la aceeași adresă de poștă electronică de la care s-au primit documentele, în termen de cinci zile lucrătoare de la data primirii solicitării.

Dacă documentele transmise prin e-mail nu sunt corecte sau complete, direcția de specialitate competentă transmite angajatorului/patronului solicitarea de corectare/completare a acestora, prin e-mail, la aceeași adresă de poștă electronică, în termen de cinci zile lucrătoare de la data primirii acestora.

## 2. Încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de sector

Contractul colectiv de muncă la nivel de sector se negociază și se încheie de către:

- federațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii și
- organizațiile/federațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit legii și/sau de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente.

Pentru a obține reprezentativitate la nivel de sector de negociere colectivă, organizațiile sindicale trebuie să probeze că:

- a) au statut legal de sindicat sau de federație sindicală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă sau din grupul de unități, după caz.

condiții

Federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector vor putea negocia contractul colectiv de muncă la acest nivel. Dar ele au și numeroase alte atribuții.

### *Exemplu*

- *Federația poate oferi consultanță pentru inițierea și derularea alegerilor reprezentanților angajaților/lucrătorilor. De asemenea, ea poate solicita organizarea unei sesiuni publice de informare privind drepturile individuale și colective ale salariaților, în unitățile unde*
- *nu sunt constituite organizații sindicale.*

Similar, **organizațiile patronale** dobândesc reprezentativitate la nivel de sector dacă probează că:

- a) au statut legal de patronat/federație patronală;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților sectorului de negociere colectivă, cu excepția angajaților din sectorul bugetar.

condiții

Reprezentativitatea organizațiilor patronale sau sindicale poate fi contestată în instanță de către organizațiile patronale ori sindicale corespondente la nivel de sector de negociere colectivă, în condițiile în care nu mai sunt îndeplinite unul ori mai multe dintre criteriile de reprezentativitate. În cazul în care instanța constată pierderea reprezentativității, contractul colectiv se poate renegocia; dacă nu se cere renegocierea, el va rămâne în vigoare.

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.

Organizațiile patronale și sindicale reprezentative la nivel de sector își vor împuternici reprezentanții să negocieze și să semneze prin mandat special. După desfășurarea negocierii colective (*a se vedea tema N 20*), partenerii sociali pot decide sau nu încheierea unui contract colectiv la nivel de sector.

mandat

Dacă o fac, vor avea în vedere drepturile stabilite prin lege și (dacă se va încheia) prin contractul colectiv de muncă de la nivel național.

**înregistrare** Contractul colectiv se încheie în scris și se înregistrează (*a se vedea și tema C 60*). În acest scop, părțile trebuie să prezinte și lista unităților cărora contractual colectiv urmează să li se aplice.

**publicare** După înregistrare, contractul colectiv se publică în Monitorul Oficial, Partea a V-a. În plus, ministerul responsabil cu dialogul social va publica pe pagina de internet contractele colective de muncă la nivel național, la nivel de sector de negociere colectivă și la nivel de grup de unități, precum și orice acte adiționale la acestea încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, în 15 zile de la depunere.

Legea privind dialogul social prevede în prezent **posibilitatea aderării ulterioare** la un contract colectiv de muncă sectorial. Ca urmare, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de sector produce efecte:

- pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile din sectorul de negociere colectivă pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă și care fac parte din organizațiile patronale semnate și
- pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor din sectorul de negociere colectivă respectiv care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă sectorial.

Dacă negocierea colectivă nu a fost încununată de succes, ci organizațiile patronale au respins revendicările organizațiilor sindicale, este posibilă declanșarea unui conflict colectiv de muncă. Acesta se va soluționa prin metode amiabile sau, la limită, va putea degenera în grevă sectorială.

**aderare ulterioară** Organizația sindicală reprezentativă semnată a contractului colectiv de la nivel de sector poate solicita tuturor firmelor din sector, în care există sindicate membre ale acestei federații, să adere la contractul sectorial, angajatorii având obligația de a da curs cererii organizației sindicale, în termen de maximum 10 zile de la data notificării. În companiile care refuză să adere la contractul de muncă de la nivel de sector de negociere colectivă se poate declanșa un conflict colectiv de muncă special: este vorba despre un conflict colectiv ce se declanșează la nivelul unității în care există sindicate membre în federația care a negociat contractul colectiv de muncă, și care doresc ca prevederile acestuia să li se aplice și lor.

### 3. Extinderea contractului colectiv de muncă

**condiții** Guvernul poate extinde aplicarea prevederilor contractului colectiv asupra tuturor unităților din sector. Rostul unui astfel de demers este înlăturarea concurenței neloiale, astfel încât unitățile care au acordat drepturi superioare lucrătorilor să nu fie dezavantajate în raport cu unitățile care, neacceptând să li se aplice contractul colectiv, nu acordă aceste drepturi. Astfel, în situația în care numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnate este mai mare decât 35% din numărul total al angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă, aplicarea contractului colectiv poate fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector, cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit, și se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

Dacă nu sunt îndeplinite aceste condiții, contractul se va aplica numai pentru cei care l-au încheiat sau care au aderat ulterior la contract.

Trebuie însă spus că, pe întreaga perioadă de aplicare a Legii nr. 62/2011 (care prevedea și ea posibilitatea extinderii), o astfel de hotărâre de extindere nu a fost adoptată.

**Drepturile salariale** se plătesc de către unitatea beneficiară a serviciilor salariatului detașat, la nivelul cel mai favorabil. Dacă unitatea unde este detașat acordă drepturi salariale mai mari, va beneficia și salariatul detașat de acestea.

Dacă, dimpotrivă, unitatea de unde vine salariatul detașat acordă salarii mai mari, salariatul detașat are dreptul la acestea.

**Fac excepție salariații detașați în sectorul bugetar.** Astfel, prin Decizia nr. 23 din 27 martie 2023, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că unui salariat detașat de la un angajator în cadrul căruia drepturile salariale se stabilesc prin negociere nu îi pot fi plătite de către angajatorul cesionar, instituție sau autoritate publică, drepturi care depășesc nivelul maxim prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017. Totuși, Înalta Curte a decis că salariatul detașat care a încasat deja de la angajatorul cesionar drepturi salariale ce depășesc nivelul maxim pentru postul pe care a fost detașat nu este obligat să le restituie.



Angajatorul care detașează salariați are obligația să le plătească acestora pe toată perioada detașării o indemnizație de detașare în condițiile stabilite de lege, de contractul colectiv și/sau individual de muncă.



Contractul de muncă al salariatului **se suspendă pe durata detașării**, potrivit art. 52 alin. (1) lit. d) din Codul muncii. Suspendarea efectelor contractului de muncă, respectiv a plății salariului și a prestării muncii se produce numai cu privire la unitatea cedentă. În realitate, atribuțiile acesteia sunt preluate de către unitatea unde s-a dispus detașarea care beneficiază de majoritatea prerogativelor unui angajator.

În toată această perioadă, salariatul se supune **puterii disciplinare a unității cesionare**, care poate stabili reguli de disciplină specifice, ce se aplică în egală măsură tuturor salariaților săi.

El trebuie să fie prezent la programul de lucru stabilit de unitatea în folosul căreia prestează activitate și să își îndeplinească obligațiile de serviciu trasate de aceasta.

Salariatul detașat **răspunde patrimonial** în fața unității cesionare atât pentru pagubele produse acesteia prin fapte în legătură cu munca direct în patrimoniul său sau indirect, prin crearea de prejudicii terților care se întorc împotriva unității pentru obținerea de despăgubiri.

#### Care sunt efectele detașării față de cei doi angajatori?

- Unitatea cedentă (care dispune detașarea) păstrează doar o parte din prerogativele unui angajator.

#### RECOMANDARE

Pe durata detașării, angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariat.

Pentru aceasta, recomandăm stabilirea pe cale convențională a unei obligații de informare reciprocă între unități, privind condițiile în care se derulează detașarea, cu atât mai mult cu cât, în situația neîndeplinirii obligațiilor de către unitatea cesionară, acestea vor fi preluate de unitatea cedentă, în conformitate cu dispozițiile art. 47 alin. (4) din Codul muncii.



În situația în care există neînțelegeri între cele două unități privind îndeplinirea obligațiilor contractuale, unitatea cedentă are obligația de a-l primi înapoi la muncă pe salariatul detașat.

● Unitatea cedentă, care dispune detașarea, nu are numai obligații, ci și drepturi:

**a) Dreptul de a dispune anumite sancțiuni disciplinare**

Avem în vedere în primul rând concedierea disciplinară. În ceea ce privește celelalte sancțiuni disciplinare, ele ar putea fi aplicate de unitatea care beneficiază efectiv de serviciile salariatului în cauză, întrucât ele sunt replica firească la un comportament indisiplinat în acea unitate.



### SFATUL NOSTRU

Rămâne totuși sub semnul întrebării posibilitatea unității de a concedia disciplinar salariatul pentru o faptă care constituie abatere disciplinară gravă numai din punctul de vedere al celeilalte unități.

De aceea vă recomandăm ca acordul celor două unități să cuprindă și prevederi referitoare la răspunderea disciplinară.

**b) Dreptul de a angaja o persoană în locul salariatului detașat prin contract de muncă pe durată determinată**

Unitatea cesionară, care beneficiază efectiv de prestațiile salariatului detașat, are practic calitatea de angajator. Aceasta nu presupune încheierea unui alt contract individual de muncă, fiind suficient pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor specifice detașării întocmirea celor două adrese care constituie cererea și acceptul la detașare. Recomandăm totuși ca aceste adrese să cuprindă prevederi cât mai ample referitoare la aspectele legate de salarizare, drepturi de asigurări sociale, puterea disciplinară și procedura stabilirii sancțiunilor disciplinare.

## 7. Înregistrarea detașării în Registrul general de evidență a salariaților

Angajatorul care îl detașează pe salariat completează perioada detașării și denumirea angajatorului la care se face detașarea, anterior începerii detașării.

Angajatorul la care salariatul este detașat nu are obligații cu privire la înregistrarea detașării în ReviSal.

Pentru a înregistra o detașare în registrul general de evidență a salariaților se procedează astfel:

- se selectează „Detașare” din meniul „Contracte”;
- din lista de contracte se selectează contractul salariatului ce urmează să fie detașat;
- se completează data de început și data de sfârșit a detașării, precum și denumirea, CIF/CUI/CNP ale angajatorului la care salariatul este detașat și țara angajatorului de destinație;
- se salvează;
- se înregistrează suspendarea contractului individual de muncă accesând elementul „Suspendare”; se alege temeiul suspendării – art. 52 alin. (1) lit. d);
- se completează data de început și de sfârșit a suspendării corespunzător datei de început și de sfârșit a detașării. **În cazul detașării transnaționale nu se înregistrează suspendarea contractului de muncă;**
- se salvează.

REVISAL

## 1. Reglementare

- Codul muncii, republicat în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011;
- Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017;
- Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 1.918/2011, publicat în Monitorul Oficial nr. 587 din 19 august 2011 privind Procedura și actele pe care angajatorii sunt obligați să le prezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obținerea parolei, precum și a procedurii privind transmiterea registrului general de evidență a salariaților în format electronic, cu modificările ulterioare.

Începând cu data de 10 aprilie 2023, Inspekția Muncii a pus la dispoziția angajatorilor o versiune actualizată a aplicației ReviSal pentru transmiterea registrului de evidență a salariaților în format electronic. De la această dată, transmiterea ReviSal va putea fi efectuată numai prin versiunile 6.0.8/6.0.9 ale aplicației.

### **ATENȚIE!**

Versiunea 6.0.9 a aplicației ReviSal poate fi instalată numai dacă aveți deja pe stația de lucru versiunea 6.0.8 sau nu ați avut nicio altă versiune de ReviSal instalată anterior.

Pentru instalarea ReviSal 6.0.9 nu este necesară dezinstalarea versiunii anterioare a aplicației ReviSal 6.0.8. În cazul în care echipamentul de calcul pe care se dorește instalarea versiunii 6.0.9 a aplicației ReviSal este instalat cu versiunea 6.0.6 sau 6.0.7 a aplicației, este necesară, în prealabil, trecerea la versiunea 6.0.8 a aplicației.

Versiunea aplicației ReviSal 6.0.9 cuprinde o serie de elemente noi:

- 1) Actualizarea nomenclatorului COR
- 2) Actualizarea codurilor COR în registrul de salariați va fi realizată automat prin trecerea la versiunea 6.0.9 a aplicației ReviSal, prin mecanisme proprii aplicației, la momentul instalării corecte a kit-ului, nefiind astfel necesară operarea manuală a acestora.
- 3) Posibilitatea de înregistrare, la un angajator, a oricâtor contracte suspendate, indiferent de normă (respectând temeiurile și regulile de suspendare) sau a oricâtor contracte suspendate, indiferent de tipul de normă, a oricâtor contracte active cu timp parțial și a unui singur contract activ cu normă întreagă, pentru un angajat, acoperind următoarele scenarii:
  - Toate contractele unui angajat pot fi cu normă întreagă și suspendate.
  - Un contract cu normă întreagă poate fi activ, restul contractelor, indiferent de normă și de numărul lor, pot fi suspendate.
  - Un angajat poate să aibă un singur contract cu normă întreagă activ la același angajator.
  - Un angajat poate să aibă mai multe contracte active cu normă întreagă la angajatori diferiți.
- 4) Modificarea mesajului de avertizare privind condițiile în care un salariat poate deține mai mult de un contract de muncă cu normă întreagă la un angajator
- 5) A fost corectată afișarea intervalelor de vechime în Raportul per salariat în cazul contractelor încetate într-o versiune anterioară și reactivarea în versiunea curentă, fiind evidențiate informațiile referitoare la reactivare.

### 2. Obligația de a înființa registrul general de evidență a salariaților

Potrivit art. 34 din Codul muncii, republicat, fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților.

6.0.8.

Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, nivelul și specialitatea studiilor absolvite, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.

delegarea  
competenței  
de completare

Conform prevederilor H.G. nr. 905/2017, angajatorii pot delega obligația de a înființa registrul unităților fără personalitate juridică cum sunt punctele de lucru sau sucursalele, **cu condiția ca anterior să fi delegat acestor unități competența încadrării personalului prin încheierea contractelor individuale de muncă.**

În aceste cazuri, registrul general de evidență a salariaților se va păstra în formă electronică la sediul sucursalei, agenției, sucursalei, punctului de lucru etc. care a primit delegația de a-l completa.

Prin urmare, angajatorul care are salariați ce prestează activitate la punctele de lucru poate opta între:

- înregistrarea salariaților care își desfășoară activitatea la punctele de lucru în registrul general de evidență a salariaților de la sediul social;
- delegarea către punctul de lucru a competenței încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă și a competenței înființării registrului.

În caz de modificare a locului muncii de la punctul de lucru la sediul social, se poate înregistra transferul salariaților dintr-un registru în altul.

### 3. Cine completează și transmite registrul general de evidență a salariaților?

decizia de  
nominalizare

În ceea ce privește încredințarea sarcinii de completare și transmitere a registrului de evidență a salariaților, Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 prevede că angajatorul are două posibilități:

- a) fie numește o persoană sau mai multe prin decizie scrisă;
- b) fie încheie un contract de prestări de servicii cu un prestator de servicii înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă.

#### **ATENȚIE!**

Instituțiile și autoritățile publice nu pot contracta serviciul de completare și transmitere a registrului prin încheierea de contracte de prestări servicii cu prestatori înregistrați la inspectoratele teritoriale de muncă.

În cazul acestor angajatori, completarea și transmiterea registrului se realizează de persoanele care au prevăzută această atribuție în fișa postului.