

INFO

Codul muncii

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

noiembrie 2024 – decembrie 2024

1. Salarii minime adecvate

Legea nr. 283/2024 privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.139 din 14 noiembrie 2024, aduce o serie de modificări în cuprinsul Codului muncii, în reglementarea salariului minim, statornicind standardele pe care, de acum încolo, se va stabili salariul minim. Noua lege transpune în dreptul românesc Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.

Astfel, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește anual prin hotărâre a Guvernului și se aplică de la data de 1 ianuarie a anului următor, cu actualizarea periodică o dată pe an, după consultarea confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național. 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 garantat în plată la numărul mediu lunar de ore, potrivit programului legal de muncă aprobat. Toate drepturile și obligațiile stabilite, potrivit legii, prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se determină utilizând nivelul acestui salariu (adică al salariului minim general).

Prin hotărâre a Guvernului se poate stabili o majorare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, diferențiat pe criteriile nivelului de studii și vechimii în muncă.

Angajatorul va avea de acum obligația de a aduce la cunoștința salariaților noul nivel al sala-

riului minim, după fiecare majorare a acestuia dispusă de Guvern.

Tot astfel, și Ministerul muncii va pune la dispoziție informații privind salariul minim, prin publicarea pe site-ul instituției, prezentate într-un mod cuprinzător și ușor accesibil, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități, a următoarelor date:

- nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit potrivit prevederilor art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- nivelul altor salarii de bază minime stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile la nivel de grup de unități, de sectoare de negociere colectivă și la nivel național;
- informații privind căile de sesizare, soluționare amiabilă și atac pe care le au la dispoziție salariații, membrii de sindicat sau reprezentanții salariaților în cazul nerespectării de către angajator a nivelului salariului minim, precum și informații cu privire la posibilitatea solicitării, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, de daune-interese corespunzătoare prejudiciului produs de angajator.

Nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește și se actualizează pe baza procedurii de aplicare a mecanismului de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. Această procedură se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

tății Sociale, cu consultarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social. Procedura stabilește evaluarea gradului de adecvare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, în funcție de ponderea acestuia în câștigul salarial mediu brut și cuprinde următoarele:

- a) modalitățile de stabilire și actualizare a nivelului salariului minim brut pe țară garantat în plată;
- b) criteriile de stabilire și actualizare ale salariului minim brut pe țară garantat în plată care să includă cel puțin următoarele elemente:
 - (i) puterea de cumpărare a salariului minim, luând în considerare costul vieții;
 - (ii) nivelul general al salariilor și distribuția acestora;
 - (iii) rata de creștere a salariilor;
 - (iv) nivelurile și evoluțiile productivității la nivel național pe termen lung;
- c) indicatorii statistici naționali comunicați de Institutul Național de Statistică și Comisia Națională de Strategie și Prognoză;
- d) setul de indicatori anuali de monitorizare și evaluare a impactului asupra mediului economic și social;
- e) modul de realizare a analizelor-suport și de monitorizare a evoluției salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, în funcție de nivelul orientativ, între 47% și 52%, al ponderii valorii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată în câștigul salarial mediu brut, considerat indicator de referință pentru evaluarea gradului de adecvare.

Procedura se aplică de către Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, având la bază analizele unei instituții de cercetare specializate în analiza și evaluarea de impact a politicilor din domeniul pieței muncii.

Și, într-adevăr, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale a publicat deja în dezbatere publică proiectul privind aprobarea procedurii de aplicare a mecanismului de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. Aceasta ar urma să se stabilească și să se actualizeze cu evoluția ratei inflației și cu evoluția productivității muncii prognozate, potrivit unei formule de calcul.

Setul de indicatori necesari stabilirii/actualizării salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată sunt:

- rata inflației anuale prognozate,
- Produsul Intern Brut (PIB) prognozat,
- populația ocupată prognozată și
- câștigul salarial mediu brut lunar prognozat.

Setul de indicatori pentru evaluarea anuală a impactului salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată sunt:

- a) rata sărăciei în muncă,
- b) rata sărăciei în rândul salariaților,
- c) rata sărăciei în rândul salariaților remunerați la nivelul salariului minim,
- d) rata sărăciei relative,
- e) inegalitatea distribuției salariale,
- f) inegalitatea veniturilor,
- g) rata ocupării forței de muncă, total și pe grupe de vârstă și sexe,
- h) costul unitar al muncii și
- i) cifra de afaceri pe sectoare de activitate.

Legea nr. 283/2024 reiterează interdicția de utilizare a unor salarii inferioare celui minim, atât prin contractele individuale de muncă, cât și prin cele colective. Ca urmare, sunt majorate sancțiunile aplicabile în cazul acordării unui salariu inferior celui minim, astfel:

- a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului de bază minim brut stabilit prin act normativ sau a nivelului salarial minim stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei pentru fiecare persoană pentru care s-a constatat nerespectarea acestor dispoziții legale, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;
- b) nerespectarea dispozițiilor privind acordarea unei remunerații cel puțin egale cu salariul minim, în cazul lucrătorilor nesalariați, care își desfășoară activitatea pe baza unui raport de muncă nereglementat prin legi speciale se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei pentru fiecare persoană pentru care s-a constatat nerespectarea acestor dispoziții legale, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei.

Devine infracțiune nu numai fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului de bază minim brut stabilit prin act normativ, dar și stabilirea salariului sub nivelul celui stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

Pe lângă aceste sancțiuni, asigurarea respectării salariului minim se face și prin norme specifice domeniului achizițiilor publice. Aplicarea întocmai a cerințelor legale vizând stabilirea, recunoașterea și acordarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată și a salariilor

minime stabilite prin contracte colective de muncă este obligatorie pentru toți operatorii economici care participă la proceduri de atribuire a contractelor de achiziții publice sau de atribuire a unor concesiuni.

De asemenea, legea preia în Codul muncii obligația de majorare a salariului, în cazul salariaților angajați cu salariul minim, după maximum 2 ani de la angajare. Această obligație, pe care am analizat-o, de altfel, în cele ce preced, era deja prevăzută în legislația noastră, în cuprinsul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 130/2021.

2. Declarația 112

În Monitorul Oficial al României nr. 1.006 bis din 8 octombrie 2024 a fost publicat Ordinul comun al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală, președintelui Casei Naționale de Pensii Publice, președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate și al președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 6.330/1.587/1.630/3.121/2024 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”.

Noul model al formularului 112 a fost elaborat ținându-se cont, printre altele, de faptul că la data de 1 septembrie 2024 a intrat în vigoare Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii, noile prevederi de la art. 27, art. 28 și art. 115 impunând actualizarea modelului și conținutului „Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”. Prevederile Ordinului comun nr. 6.330/1.587/1.630/3.121/2024 se aplică începând cu declararea veniturilor aferente lunii septembrie 2024.

3. Autorizarea unităților emitente de tichete

A fost adoptat noul Ordin nr. 6.295/2024 pentru modificarea și completarea Ordinului ministrului economiei și finanțelor nr. 2.007/2008 privind aprobarea componenței Comisiei pentru autorizarea operatorilor economici din domenii cu reglementări specifice și a Regulamentului de organizare și funcționare a acesteia, precum și a Criteriilor referitoare la autorizarea funcționării unităților emitente de tichete, publicat în Monitorul Oficial nr. 1.068 din 24 octombrie 2024.

Ordinul cuprinde un nou model al autorizației de funcționare emise unităților emitente de:

- tichete sociale pe suport electronic pentru mese calde;

- tichete sociale pe suport electronic pentru sprijin educațional;
- tichete sociale pe suport electronic pentru produse alimentare și mese calde;
- tichete sociale pe suport electronic pentru nou-născuți;
- vouchere destinate victimelor infracțiunii;
- măsuri de susținere a activității didactice pe suport electronic;
- tichete sociale pe suport electronic pentru sprijin educațional pentru preșcolarii și elevii dezavantajați;
- tichete sociale pe suport electronic pentru nou-născuți acordate potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 34/2024.

Aceste categorii de unități sunt obligate să dovedească în termen de maximum 15 zile de la data la care i-a fost atribuit de către Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene și, respectiv, de către Ministerul Justiției, după caz, contractul de achiziție publică pentru emiterea tichetelor sociale pe suport electronic pentru mese calde, pentru emiterea tichetelor sociale pe suport electronic pentru sprijin educațional, pentru emiterea tichetelor sociale pe suport electronic pentru produse alimentare și mese calde, pentru emiterea tichetelor sociale pe suport electronic pentru nou-născuți, pentru emiterea de vouchere destinate victimelor infracțiunii, pentru emiterea măsurilor de susținere a activității didactice pe suport electronic, pentru emiterea de tichete sociale pe suport electronic pentru sprijin educațional pentru preșcolarii și elevii dezavantajați, respectiv pentru emiterea de tichete sociale pe suport electronic pentru nou-născuți acordate potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 34/2024, după caz, sub sancțiunea retragerii

autorizației, îndeplinirea condițiilor prevăzute în anexele la noul ordin.

Operatorul economic care a obținut autorizație de funcționare ca unitate emitentă de tichete sociale pe suport electronic pentru sprijin educațional, de tichete sociale pe suport electronic pentru nou-născuți, de vouchere destinate victimelor infracțiunii, de măsuri de susținere a activității didactice pe suport electronic, de tichete sociale pe suport electronic pentru sprijin educațional pentru preșcolarii și elevii dezavantajați, precum și de carduri de carburant, după caz, solicită reautorizarea cu cel puțin 45 de zile calendaristice înainte de data expirării autorizației.

Autorizarea funcționării unităților emitente se realizează prin intermediul Comisiei pentru autorizarea operatorilor economici din domenii cu reglementări specifice, denumite în continuare comisie, structură interdepartamentală care își desfășoară activitatea la sediul Ministerului Finanțelor.

4. Personalul militar

Prin Decizia nr. 60/2024, Înalta Curte de Casație și Justiție a admis, în parte, sesizarea formulată de Tribunalul Botoșani – Secția de contencios administrativ și fiscal, în dosarul nr. 621/40/2024, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile și, în consecință, a stabilit că:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 14 alin. (3) din Anexa nr. VI familia ocupațională de funcții bugetare „Apărare, ordine publică și securitate națională” din Legea-cadru nr. 153/2017, de majorarea soldei de funcție/salariului de funcție/salariului de bază cu 12,5% beneficiază numai personalul militar, polițistii, funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare și personalul civil care desfășoară atât activități privind prevenirea, cât și activități privind combaterea corupției în rândul personalului propriu.

Menționăm, de asemenea, că au fost adoptate Instrucțiunile nr. 152/2024 pentru aplicarea în Ministerul Afacerilor Interne a Ordonanței Guvernului nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor, act normativ publicat în Monitorul Oficial nr. 991 din 3 octombrie 2024.

Potrivit acestor instrucțiuni, Răspunderea materială a personalului se poate stabili numai dacă sunt întrunite, cumulativ, următoarele condiții:

- există o pagubă;
- există o faptă cu caracter ilicit săvârșită de personalul M.A.I. cu încălcarea dispozițiilor legale în vigoare ori prin neexecutarea obligațiilor de serviciu care îi revin din statute, regulamente sau, după caz, fișa postului;
- încălcarea dispozițiilor legale ori neexecutarea obligațiilor de serviciu s-a produs cu vinovăție;
- între fapta cu caracter ilicit și paguba materială produsă există un raport de causalitate, adică paguba s-a produs nemijlocit direct ca urmare a faptei ilicite a personalului M.A.I.;
- persoana responsabilă s-a aflat, la momentul producerii pagubei, în raporturi de muncă sau de serviciu cu M.A.I. ori cu structurile din cadrul/subordinea acestuia sau, după caz, era concentrată ori mobilizată, a deținut calitatea de elev sau student în cadrul instituțiilor de învățământ din subordinea M.A.I. ori exercita o funcție de demnitate publică.

5. Contracte colective de muncă

În transpunerea Directivei 2022/2042 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, Legea nr. 283/2024 privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative a introdus o serie de măsuri de extindere a ariei de acoperire a contractelor colective de muncă, obiectivul final fiind acela ca relațiile de muncă a cel puțin 80% din salariați să fie guvernate de contracte colective de muncă.

Rata de acoperire se calculează ca raport procentual între numărul total de lucrători din economia națională cărora li se aplică acorduri colective și contracte colective de muncă în vigoare, încheiate cu organizațiile sindicale, sau a căror aplicare a fost extinsă, în condițiile art. 110 alin. (4) și (8) din Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, raportat la numărul total de lucrători ale căror condiții de muncă pot fi stabilite prin contracte colective de muncă sau acorduri colective.

Prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, se va aproba un plan de acțiune pentru promovarea negocierilor colective, cu termene și măsuri în favoarea creșterii progresive a ratei de acoperire a negocierilor colective pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai ale salariaților.

Acest plan de acțiune se va stabili cu consultarea și/sau în acord cu partenerii sociali în Consiliul National Tripartit pentru Dialog Social și se va revizui periodic sau cel puțin o dată la 5 ani, pentru susținerea creșterii nivelului ratei de acoperire a negocierilor colective în plan național către valoarea de 80%.

Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili și procedurile de monitorizare, evaluare, revizuire și raportare către Comisia Europeană a planului de acțiune.

Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 390 din 23 mai 2016, se completează cu o prevenire menită să constrângă ofertanții să încheie contracte colective de muncă. Astfel, în cadrul procedurii de achiziție publică, autoritatea contractantă stabilește oferta cea mai avantajoasă din punct de

vedere economic pe baza criteriului de atribuire și a factorilor de evaluare prevăzuți în documentele achiziției. Cel mai bun raport calitate-preț/calitate-cost se determină pe baza unor factori de evaluare care includ aspecte calitative, de mediu și/sau sociale în legătură cu obiectul contractului de achiziție publică/acordului-cadru. Între acești factori de evaluare, Legea nr. 283/2024 introduce drept criteriu și faptul că **„ofertantul are la nivel de unitate contract colectiv de muncă încheiat cu o organizație sindicală sau îi este aplicabil un contract colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă.”**

Norme speciale sunt prevăzute de Legea nr. 283/2024 și în ceea ce privește conținutul contractelor colective de muncă, îndeosebi a prevederilor privitoare la salarii. Astfel, aplicarea întocmai a cerințelor legale vizând stabilirea, recunoașterea și acordarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată și a salariilor minime stabilite prin contracte colective de muncă este obligatorie pentru toți operatorii economici care participă la proceduri de atribuire a contractelor de achiziții publice sau de atribuire a unor concesiuni.

Evaluarea de către autoritățile publice care organizează proceduri de atribuire a contractelor de achiziții publice sau de atribuire a unor concesiuni, a gradului de îndeplinire a cerințelor care vizează salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată și salariile minime stabilite prin contracte colective de muncă de către operatorii economici participanți are la bază standardele definite de Organizația Internațională a Muncii, și anume:

- Declarația Tripartită privind principiile referitoare la politica socială a întreprinderilor multinaționale (2011);
- Declarația privind principiile și drepturile fundamentale ale salariaților (1998).

Autoritatea contractantă exclude din procedura de atribuire a contractului de achiziție publică/acordului-cadru/de concesiune orice operator economic care a fost condamnat prin hotărâre judecătorească penală definitivă la o

pedeapsă în ultimii 2 ani anteriori depunerii ofertei, pentru încălcarea legislației în materia stabilirii și plății salariilor minime către lucrătorii lor. În cazul în care un operator economic este condamnat prin hotărâre judecătorească penală definitivă pentru o astfel de faptă pe durata existenței contractului de achiziție publică/concesiune, autoritatea contractantă are dreptul de a rezilia contractul pe acest motiv.

Autoritățile organizatoare ale procedurilor de atribuire a contractelor de achiziții publice, precum și de atribuire a concesiunilor includ în contractele de achiziție publică, respectiv contractele de concesiune, clauze privind obligația operatorilor economici de a garanta lucrătorilor plata salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată și a salariilor minime stabilite prin contracte colective de muncă, după caz. Aceleași obligații sunt aplicabile și subcontractanților operatorilor economici participanți la proceduri de atribuire a contractelor de achiziții publice sau de atribuire a unor concesiuni.

Instituțiile și autoritățile publice din România au obligația de a transmite o serie de **informații privind aria de acoperire a contractelor colective**.

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale raportează până la data de 1 octombrie 2025 și, ulterior, o dată la 2 ani, către Comisia Europeană următoarele date statistice și informații:

- rata de acoperire a negocierilor colective în plan național;
- nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată și procentul salariaților cărora li se acordă acesta, din totalul salariaților din economia națională;
- diferențele și/sau derogările de la valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilite prin acte normative și justificarea adoptării acestora, precum și procentul salariaților cărora li se aplică acestea, în măsura în care datele sunt disponibile;
- descrierea cadrului legal în vigoare la data raportării cu privire la reținerile din salarii.

Agencia Națională a Funcționarilor Publici pune la dispoziția Ministerului Muncii și Soli-

darității Sociale, până la data de 1 martie a anului de raportare, următoarele date și informații:

- numărul total al personalului plătit din fonduri publice, defalcat pe categorii de personal, respectiv funcționari publici, personal contractual încadrat cu contract individual de muncă sau contract de management și personal care exercită un mandat corespunzător unei funcții de demnitate publică;
- numărul personalului plătit din fonduri publice al cărui venit salarial este la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, defalcat pe categorii de personal;
- numărul acordurilor colective încheiate la fiecare nivel de negociere colectivă și numărul funcționarilor publică cărora li se aplică acestea, pe categorii profesionale;
- orice alte date și informații disponibile, necesare raportării.

Inspekția Muncii pune la dispoziția Ministerului Muncii și Solidarității Sociale până la data de 1 martie a anului de raportare, următoarele date și informații:

- numărul total al contractelor individuale de muncă;
- numărul contractelor individuale de muncă la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;
- salariile de bază minime brute din contractele și acordurile colective de muncă înregistrate, numărul salariaților care au încheiat contracte individuale de muncă și cărora li se aplică contracte colective de muncă, numărul contractelor și acordurilor colective de muncă înregistrate și sectorul de negociere colectivă din care fac parte unitățile sau instituțiile în care s-au înregistrat contractele sau acordurile colective;
- orice alte date și informații necesare raportării.

Institutul Național de Statistică pune la dispoziția Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, până la data de 1 martie a anului de raportare, următoarele date și informații:

- distribuția națională a salariilor, numărul total de lucrători din economia națională și numărul total de lucrători pe fiecare sec-

tor de negociere colectivă, numărul de întreprinderi cu peste 10 lucrători în plan național și la nivelul fiecărui sector de negociere colectivă;

b) orice alte date și informații necesare raportării.

Tot referitor la contractele colective de muncă, menționăm că art. 110 alin. (4) din Legea dialogului social nr. 367/2022 prevede, după cum prevedea și precedentă lege a dialogului social, posibilitatea extinderii la nivel de sector a unui contract colectiv încheiat la nivel de grup de unități. Extinderea se realizează cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit și se

aprobă prin hotărâre a Guvernului. Cu toate acestea, până în prezent nu a fost niciodată extins un astfel de contract colectiv de muncă.

Pentru prima dată, Guvernul urmează să aprobe o astfel de extindere a contractului colectiv prin Hotărâre de Guvern privind extinderea aplicării prevederilor Contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul sectorului de negociere colectivă 40 – Activități bancare. Acesta marchează o premieră în domeniul dialogului social, fiind primul contract colectiv care se aplică erga omnes, adică tuturor salariaților din sectorul de activitate, indiferent de afilierea lor sindicală sau de angajator.

6. Comisii de etică

Coordonarea și monitorizarea aplicării normelor de conduită morală și profesională în activitățile de învățământ și cercetare se realizează prin instituirea unor comisii de etică, la nivelul instituțiilor universitare și de cercetare. În acest scop, au fost adoptate două ordine care aprobă regulamentele de funcționare a acestor comisii de etică. Este vorba despre:

– Ordinul nr. 6.869/2024 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organiza-

rea și funcționarea comisiilor de etică universitară, publicat în Monitorul Oficial nr. 990 din 3 octombrie 2024;

– Ordinul nr. 21.343/2024 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliului Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării, publicat în Monitorul Oficial nr. 884 din 3 septembrie 2024.

7. Controlul inspectorului de muncă

Potrivit art. 19 lit. a) din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, inspectorii de muncă, purtând asupra lor legitimația și insigna care atestă funcția pe care o îndeplinesc în exercitarea atribuțiilor stabilite prin lege, au dreptul de acces liber, permanent și fără înștiințare prealabilă în sediul oricărui angajator și în orice alt loc de muncă organizat de persoane fizice sau juridice. Acest text a fost declarat constituțional prin Decizia Curții Constituționale nr. 173/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.030 din 15 octombrie 2024.

În excepția de neconstituționalitate se susținuse incompatibilitatea acestor prevederi, în ceea ce îl privește pe angajatorul – persoană fizi-

că, cu art. 27 din Constituție referitor la **inviolabilitatea domiciliului**.

Curtea Constituțională a dispus că prevederile art. 19 lit. a) din Legea nr. 108/1999 se referă la o categorie strict determinată, tehnică, precis circumscrisă, respectiv aceea de angajator. Cu alte cuvinte, prerogativa inspectorilor de stat de a pătrunde într-un spațiu delimitat vizează exclusiv categoria persoanelor fizice care dețin și calitatea de angajator, și nu a categoriei generale a persoanelor fizice.

Ca urmare, inspectorii de muncă au dreptul de a efectua un astfel de control și prin acces la domiciliul persoanei fizice, dacă aceasta are calitatea de angajator.

8. Consiliul legislativ

Prin Hotărârea Guvernului nr. 4/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 970 din 26 septembrie 2024, Birourile permanente ale Camerei Deputaților și Senatului au aprobat noul Regulament de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ.

Regulamentul stabilește structura organizatorică a Consiliului legislativ, procedura de desfășurare a activității de avizare a proiectelor de acte normative, a formelor republicabile și a cererilor de rectificare a actelor normative, atribuțiile secțiilor și ale celorlalte structuri.

Consiliul legislativ este compus din secții, care au în componența lor sectoare.

Spre exemplu, sectorul de legislație a muncii și securității sociale, care examinează proiectele de acte normative privind raporturile juridice de muncă, raportul de serviciu al funcționarului public, contractele colective de muncă, dialogul social și soluționarea conflictelor colective de muncă, sindicatele și organizațiile patronale, punerea în aplicare a liberei circulații a lucrătorilor, formarea profesională, sistemul public de pensii, sistemul asigurărilor pentru șomaj și asistență socială.

9. Proiect de lege privind epuizarea profesională (burnout-ul)

Potrivit unui nou proiect, legislația românească privind sănătatea și securitatea în muncă urmează să se modifice, pentru a îngloba starea de epuizare nervoasă cunoscută sub numele de burnout. Ca urmare, Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, privind sistemul public de pensii, publicată în Monitorul Oficial nr. 646 din 26 iulie 2006, ar urma să definească epuizarea profesională ca fiind starea de epuizare fizică, psihică, cauzată de stresul cronic generat de condițiile de muncă, care se manifestă prin distanțare mentală față de activitatea profesională și scăderea eficienței în îndeplinirea sarcinilor.

Potrivit proiectului de lege, angajatorul va asigura, prin medicul de medicină a muncii, evaluări periodice ale stării de sănătate mentală a lucrătorilor expuși riscului de epuizare profesională.

Cheltuielile aferente serviciilor de consiliere psihologică pentru epuizare profesională sunt decontate fie de angajator, fie prin asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, conform Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă sau boli profesionale. Angajatorul va organiza anual sesiuni de informare și conștientizare pentru toți lucrătorii, cu privire la semnele și simptomele epuizării profesionale și măsurile de prevenție.

Medicul sau psihologul care suspectează o epuizare profesională trimite bolnavul la unitatea sanitară de medicină a muncii, respectiv clinica/secția de medicină a muncii sau cabinetul de medicină a muncii din structura spitalelor, în vederea stabilirii diagnosticului de epuizare profesională. Medicul specialist de medicină a muncii din clinica/secția de medicină a muncii sau cabinetul de medicină a muncii din structura spitalelor stabilește diagnosticul prezumtiv de epuizare profesională.

Proiectul propune și modificarea Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, publicată în Monitorul Oficial nr. 251 din 8 aprilie 2002, pentru a include și asigurarea pentru epuizarea nervoasă. Asigurații vor beneficia de indemnizație de concediu medical și pentru perioada în care se află în incapacitate temporară de muncă în urma epuizării profesionale, care se suportă în primele 3 zile de incapacitate de către angajator, iar din a 4-a zi de incapacitate, din sumele prevăzute pentru asigurarea la accidente de muncă și boli profesionale în bugetul asigurărilor sociale de stat.

Practic, regimul juridic al accidentelor de muncă și al bolilor profesionale este extins pentru a acoperi și ipotezele de epuizare profesională.