

TRANSFORMAREA MUNCII NEDECLARATE ÎN MUNCĂ DECLARATĂ

MUNCA NEDECLARATĂ reprezintă:

- a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, în ziua anterioară începerii activității;
- b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;
- d) primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial.

ÎNCHEIEREA/TRANSMITEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

- anterior începerii activității de către salariat, contractul individual de muncă se încheie, în formă scrisă, se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților și se transmite inspectoratului teritorial de muncă;
- un exemplar din contractul individual de muncă se înmânează salariatului, iar o copie a acestuia, în format de hârtie sau electronic, se păstrează la locul de muncă, de către fiecare salariat sau, după caz, de către persoana desemnată de angajator, caz în care se pot anonimiza datele confidențiale față de aceasta (ex. salariul).

DURATA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

- de regulă, contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.
- prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.
- contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.
- între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ

A. Timpul de muncă

A.1. Durata normală

- Normă întreagă - 8 ore pe zi (timp de 5 zile) și de 40 de ore pe săptămână.
- Durata maximă - 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

- Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

A.2. Munca suplimentară

- Timp de muncă > 40 de ore pe săptămână = muncă suplimentară
- Munca suplimentară necesită acordul salariatului (cu excepția cazului de forță majoră)
- Efectuarea muncii suplimentare peste durata maximă este interzisă (cu excepția cazului de forță majoră)
- Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia
- Imposibilitate compensare prin ore libere plătite = spor la salariu $\geq 75\%$ din salariul de bază, corespunzător duratei acesteia.

A.3. Munca de noapte

- Munca prestată între orele 22.00 - 6.00
- Salariatul de noapte:
 - o efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru
 - o efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru
- Durata normală a timpului de lucru, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi (calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal).
- Salariații de noapte pot beneficia de:
 - o program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, cu menținerea salariului de bază
 - o spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază
- Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

B. Repausul periodic

B.1. Pauza de masă

- dacă durata zilnică a timpului de muncă > 6 ore, este obligatorie acordarea pauzei de masă și a altor pauze
- pauzele nu se includ în durata zilnică normală a timpului de muncă

B.2. Repausul zilnic

- între două zile de muncă repaus de minim 12 ore consecutive
- muncă în schimburi → repaus de minim 8 ore între schimburi

Munca în schimburi - salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program

B.3. Repausul săptămânal

- Repausul săptămânal - 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.
- Repausul săptămânal în alte zile presupune acordarea unui spor la salariu
- activitate continuă de maxim 14 zile calendaristice → repaus cumulat + compensații de cel puțin 150% din salariul de bază.

C. Sărbătorile legale

- Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt: 1 și 2 ianuarie, 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române, prima și a doua zi de Paști, 1 mai, 1 iunie, prima și a doua zi de Rusalii, Adormirea Maicii Domnului, 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel întâi chemat, Ocrotitorul României, 1 decembrie, prima și a doua zi de Crăciun, două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora
- neacordarea zilelor libere presupune acordarea unui spor la salariul de bază de minim 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.
- Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru

Legiuitorul nu a stabilit modalitatea concretă în care angajatorul trebuie să țină această evidență. Prin urmare, acesta își stabilește prin regulamentul intern modalitatea în care ține evidența orelor de muncă prestate de salariați, adaptată situațiilor specifice rezultate din natura activității prestate, condițiile concrete în care se desfășoară aceasta, cu condiția întocmirii unei situații reale, corespunzătoare timpului efectiv lucrat.

SALARIUL

- Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri
- Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat
- Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară

REGISTRUL GENERAL DE EVIDENȚĂ A SALARIAȚILOR

Informarea entităților din grupul țintă va viza cel puțin următoarele aspecte:

Principala propunere de modificare a HG privind registrul general de evidență a salariaților vizează perioada pe care angajatorii o vor avea la dispoziție să completeze și transmită în REVISAL salariul de bază lunar brut indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă, în special, în contextul transferului contribuțiilor sociale obligatorii de la angajator la angajat.

Astfel, se stabilește un termen de 20 de zile lucrătoare pentru transmiterea în REVISAL a oricărei modificări a salariului de bază lunar brut, a indemnizațiilor, sporurilor, precum și ale altor adaosuri, prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă.

Excepție vor face situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești, când transmiterea în registru se face în termen de 20 de zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

Propunerea mai stabilește că:

- orice modificare a datelor de identificare ale angajatorului, respectiv a datelor de identificare ale salariaților se vor transmite în registru în termen de 3 zile lucrătoare de la data apariției modificării;
- perioada, cauzele de suspendare și data încetării suspendării contractului individual de muncă, mai puțin cazurile de suspendare în baza certificatelor medicale, se transmit cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării, cu excepția situației absențelor nemotivate când transmiterea în registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării.

Prevederile derogatorii de la Legea 62/2011 reglementate prin art. VII din OUG nr. 82/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative

Informarea entităților din grupul țintă va viza cel puțin următoarele aspecte:

În sensul Legii nr. 62/2011, a dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, **unitatea reprezintă persoana juridică care angajează nemijlocit forța de muncă iar negocierea colectivă reprezintă negocierea dintre angajator sau organizația patronală și sindicat ori organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz, care urmărește reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre cele două părți, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun.**

Prin derogare de la prevederile art. 129 din Legea nr. 62/2011, pentru punerea în aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, în perioada 20 noiembrie - 20 decembrie 2017 sunt obligatorii:

- inițierea negocierii colective în unitățile în care nu există încheiat contract/acord colectiv de muncă negocierii colective pentru punerea în aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal;
- inițierea negocierii colective a actelor adiționale la contractele și acordurile colective de muncă în vigoare

Pentru verificarea modului în care sunt aplicate prevederile derogatorii de la Legea 62/2011 reglementate prin art. VII din OUG nr. 82/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative, se vor avea în vedere dispozițiile art. 140 din Legea 62/2011, republicată, modificată și completată.

În acest context, angajatorul trebuie să facă dovada înștiințării tuturor părților îndreptățite să negocieze, cu privire la intenția de începere a negocierilor colective.

La negocierile colective din cadrul entităților cu mai puțin de 21 de salariați, participă reprezentanții aleși ai salariaților. În cazul în care nu sunt aleși reprezentanții, angajatorul va invita la negocieri pe toți salariații, printr-o notificare scrisă care va cuprinde cel puțin următoarele elemente: data, ora, locul și obiectul negocierii. Rezultatele negocierii vor fi consemnate într-un proces-verbal de negociere semnat de toate părțile participante, și

după caz, în funcție de voința părților, prin semnarea unui contract colectiv de muncă/act adițional la contractual colectiv de muncă/acord colectiv.

Modificarea salariului de bază lunar brut produs ca urmare a transferării contribuțiilor sociale de la angajator la salariat se va realiza prin încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă sau, în cazul existenței unui contract colectiv de muncă sau a unui act adițional la acesta, se poate realiza și prin decizie.

Contractele colective de muncă/acordurile colective încheiate și actele adiționale la acestea, încheiate pentru punerea în aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, vor respecta dispozițiile prevăzute de Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și vor fi înregistrate la inspectoratele teritoriale de muncă.