



**MINISTERUL MUNCII , FAMILIEI ȘI PROTECȚIEI SOCIALE**  
**INSPECȚIA MUNCII**  
**INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ SIBIU**

OPERATOR DE DATE CU CARACTER PERSONAL ÎNREGISTRAT LA AUTORITATEA NAȚIONALĂ  
DE SUPRAVEGHERE A PRELUCRĂRII DATELOR CU CARACTER PERSONAL SUB NR. 3447  
Sibiu, Calea Dumbrăvii, nr. 17; Tel: 0269 - 217.516; 210.469; Fax: 0269 - 214.712  
Cod Fiscal: 12371509, cont nr.RO92TREZ5765032XXX010278 B.N. Trezoreria Sibiu  
www.itmsibiu.ro; email: itmsibiu@itmsibiu.ro

Nr. 39/ 08.09.2010

## COMUNICAT DE PRESĂ

### I. CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ

În temeiul prevederilor **HOTĂRÂRII DE GUVERN nr. 662 din 7 iulie 2010**, privind unele măsuri organizatorice și funcționale pentru Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale, Agenția Națională pentru Prestații Sociale și Inspectia Muncii, atribuțiile Inspectoratului Teritorial de Muncă Sibiu au fost completate cu noi sarcini dintre care, cele referitoare la organizarea dialogului social se definesc prin sprijinul pe care îl oferim la negocierea contractelor colective de muncă, înregistrarea și organizarea evidenței acestora cât și la exercitarea, în condițiile prevăzute de lege, a concilierii și arbitrajului în cazul conflictelor de interese.

În urma aplicării Hotărârii de Guvern precizate, Inspectoratului Teritorial de Muncă Sibiu a preluat de la Agenția Județeană pentru Prestații Sociale Sibiu, pe bază de Proces – Verbal, arhiva cu contractele colective de muncă și actele adiționale la acestea, pentru perioada 2005-2009, cu un volum total de 2435 contracte colective și acte adiționale la acestea.

Situația pentru anul 2010 a înregistrărilor se prezintă astfel : numărul total de înregistrări pentru perioada 01.01.2010 – prezent este de 269 contracte colective de muncă și acte adiționale, din care :

- A.** 101 contracte colective înregistrate de la societăți comerciale ;  
108 acte adiționale de modificare a conținutului contractelor ;
- B.** 60 contracte și acte adiționale înregistrate de entități bugetare (primării, agenții,direcții) din care 54 sunt contracte colective de muncă iar 6 sunt acte adiționale.

#### *Legislație specifică aplicabilă*

1. **LEGE nr. 130 din 16 octombrie 1996 (\*\*republicată\*\*)(\*actualizată\*)** privind contractul colectiv de muncă
2. **HOTĂRÂRE nr. 833 din 25 iulie 2007** privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective

**Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată între patron sau organizația patronală, pe de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, 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.**

**Negocierea colectivă, la nivel de unitate, este obligatorie, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de salariați.**

Negocierea colectivă are ca obiect, cel puțin: salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă.

### ***Limite de intervenție ale Inspectoratului Teritorial de Muncă Sibiu în cadrul negocierii, semnării și înregistrării convențiilor, respectiv a contractelor colective de muncă***

În conformitate cu prevederile art. 26 (1) b. din Legea 130/1996, contractele colective de muncă **nu vor fi înregistrate** dacă părțile nu fac dovada îndeplinirii cerințelor de reprezentativitate; constituie singura acțiune directă pe care o putem întreprinde în cadrul dialogului social, recunoscut fiind dreptul părților la negociere și principiul care vizează libertatea convențiilor.

Conform prevederilor art. 27 (1) din aceeași lege, la înregistrarea contractelor colective de muncă, Ministerul Muncii și Protecției Sociale sau, după caz, Inspectoratele Teritoriale de Muncă, vor verifica dacă acestea conțin clauze negociate cu nerespectarea dispozițiilor art. 8, respectiv:

1. Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.
2. Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă.
3. La încheierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal.

În cazul în care se constată că în contractele colective de muncă există asemenea clauze, Ministerul Muncii și Protecției Sociale sau, după caz, Inspectoratul Teritorial de Muncă **are obligația să sesizeze acest fapt părților contractante.**

Având în vedere prevederile art.24 (2) din Legea nr.130/1996 (nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanța judecătorească competentă, la cererea părții interesate), acțiunea se concretizează în a trimite părților semnatare a contractului colectiv de muncă a recomandărilor pentru îmbunătățirea conținutului unor articole ale acestuia, în acord cu legislația muncii și reglementările convenționale cu caracter normativ încheiate la nivel superior aplicabile. Modificarea conținutului unor articole negociate în cadrul C.C.M. se operează prin Acte Adiționale la respectivele C.C.M.-uri, convenite de către semnatori .

### ***Limite ale organizării dialogului social în cadrul instituțiilor finanțate de la bugetul de stat***

**În conformitate cu prevederile art. 23 din H.G. 833/2007, negocierea acordului colectiv este obligatorie atunci când este expres solicitată de către una dintre cele două părți semnatare, în termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului autorității sau instituției publice.**

În cazul în care reprezentanții funcționarilor publici sau conducătorul autorității ori instituției publice nu solicită demararea procedurilor aferente încheierii acordului colectiv în acest termen, se consideră că s-a renunțat de comun acord la dreptul de încheiere a acestuia pentru anul următor.

Acordurile colective se încheie după aprobarea bugetului autorității sau instituției publice, pe o perioadă determinată, de regulă corespunzătoare exercițiului bugetar. Cu titlu de excepție, acorduri colective se pot încheia și pe perioade determinate mai mari de un an, sub rezerva justificării necesității și oportunității depășirii perioadei aferente exercițiului bugetar respectiv.

O altă limită față de prevederile Legii nr.130/1996, legea cadru, o reprezintă conform prevederilor art.27 (4) din H.G.833/2007, obligația autorității sau instituției publice, în cazul acordurilor colective încheiate în condițiile legii, să aducă la cunoștința publicului din oficiu, prin afișare la sediul autorității sau instituției publice, în locurile special amenajate în acest scop, și, în cazul în care autoritatea sau instituția publică are pagină de internet proprie, prin publicarea acordului colectiv la secțiunea dedicată informațiilor de interes public.

În conformitate cu prevederile art. 31 din același act normativ, orice persoană interesată se poate adresa, în condițiile legii, instanței de contencios administrativ competente pentru constatarea nulității acordului colectiv.

## 2. CARNETUL DE MUNCĂ

Carnetul de muncă este actul oficial prin care se dovedește vechimea în muncă, vechimea neîntreruptă în muncă, vechimea neîntreruptă în aceeași unitate, vechimea în funcție, meserie sau specialitate, timpul lucrat în locuri de muncă cu condiții deosebite, retribuiția tarifară de încadrare și alte drepturi ce se includ în aceasta.

De asemenea, în carnetul de muncă se mai înscriu și datele cu privire la starea civilă, pregătirea școlară și pregătirea profesională a titularului, recompensele și orice alte situații care, potrivit dispozițiilor legale, se menționează în carnetul de muncă.

Conform prevederilor art.298, alin.3 din Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, la data de 1 ianuarie 2011 se abrogă dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă.

**Prin urmare, de la 1 ianuarie 2011 dată încetează existența carnetului de muncă.**

**Astfel, angajatorii care păstrează și completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod eșalonat, până la data de 30 iunie 2011, pe bază de proces-verbal individual de predare-primire.**

**De asemenea, inspectoratele teritoriale de muncă ce dețin carnetele de muncă ale salariaților le vor elibera până la data 30.06.2011.**

În acest sens, Inspekția Muncii București a elaborat un „Plan de propuneri privind eficientizarea activității Inspekției Muncii în domeniul relațiilor de muncă”, plan aprobat de către ministrul muncii, familiei și protecției sociale.

**În cadrul acestui plan sunt prevăzute mai multe acțiuni, astfel:**

**1.Îndeplinirea** prevederilor art.296, alin.1, 3 și 4 din Codul muncii, potrivit cărora vechimea în muncă stabilită până la data de 31.12.2010 se probează cu carnetul de muncă, urmând ca angajatorii care păstrează și completează carnetele și inspectoratele teritoriale de muncă să le predea titularilor, până la data de 30.06.2011.

Pentru aceasta sunt necesare următoarele etape:

- inventarierea carnetelor de muncă păstrate și completate la sediile inspectoratelor teritoriale de muncă;

- completarea și certificarea înscrierilor efectuate în carnetele de muncă ce se află la inspectoratele teritoriale de muncă;

- certificarea și contrasemnarea pentru legalitate a înscrierilor efectuate în carnetele de muncă de către angajatorii cărora li s-a aprobat păstrarea și completarea acestora la sediu.

**2. Campanie de informare** a angajatorilor și angajaților cu privire la dispozițiile legale din Codul muncii, referitoare la necesitatea respectării termenelor prevăzute de art.296.

Această activitate presupune informarea angajatorilor și a salariaților cu privire la prevederile art.296 din Codul muncii.

**3. Degrevarea Inspecției Muncii** de atribuțiile legate de completarea și păstrarea carnetelor de muncă, și anume:

- nu se vor mai efectua activitățile prevăzute de Legea nr.130/1999 privind unele măsuri pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, republicată, respectiv nu se vor mai presta servicii de înregistrare și depunere a documentelor cu privire la executarea și încetarea raporturilor de muncă;

- eliminarea inspecțiilor fiscale și declinarea competențelor de control către Agenția Națională de Administrare Fiscală.

După data abrogării Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, cu modificările ulterioare, vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanța judecătorească competentă să soluționeze conflictele de muncă, pe baza înscrierilor sau a altor probe din care să rezulte existența raporturilor de muncă.

Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se vor soluționa potrivit dispozițiilor acestui act normativ.

**Date despre carnetele de muncă, “la zi”:**

- număr carnete de muncă păstrate și completate de I.T.M. Sibiu – 59.387;
- număr carnete de muncă păstrate și completate de angajatori – 64.172;
- număr total de carnete de muncă închise și certificate nepredate titularilor – 32.125.

Inspector Șef,  
Szombatfalvi – Török Francisc

