



INSPECTIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA BIHOR

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării
Datelor cu Caracter Personal sub nr. 20833



Nr. 6998/CCRP/26.03.2018

Către: **REPREZENTANȚII MASS MEDIA**

Ref: **COMUNICAT DE PRESĂ: CAMPANIE DE INFORMARE ȘI CONȘTIENTIZARE
ANGAJATORI**

În vederea comunicării mesajelor de informare și conștientizare către angajatori, inclusiv cu privire la acțiunile de control pe care urmează să le desfășurăm în tematica la care face referire

Inspectoratul Teritorial de Muncă Bihor vă informează asupra derulării în intervalul decembrie 2017- aprilie 2018 a “CAMPANIEI DE INFORMARE ȘI CONȘTIENTIZARE CU PRIVIRE LA MODIFICAREA SALARIULUI BRUT ÎN CONTEXTUL TRANSFERULUI CONTRIBUȚIILOR SOCIALE OBLIGATORII DE LA ANGAJATOR LA ANGAJAT, APLICAREA PREVEDERILOR DEROGATORII DE LA LEGEA 62/2011 REGLEMENTATE PRIN ART. VII DIN OUG NR. 82/2017 PENTRU MODIFICAREA ȘI COMPLETAREA UNOR ACTE NORMATIVE, REGISTRUL GENERAL DE EVIDENȚĂ A SALARIAȚILOR ȘI TRANSFORMAREA MUNCII NEDECLARATE ÎN MUNCĂ DECLARATĂ” .

Prin această campanie se urmărește:

1. Creșterea gradului de conștientizare a entităților care au calitatea de angajator și folosesc forță de muncă fără respectarea prevederilor legale, în ceea ce privește consecințele sociale și economice pe care le produce munca nedeclarată;
2. Clarificarea unor aspecte în ceea ce privește modul de interpretare și de aplicarea prevederilor legale referitoare la registrul general de evidență a salariaților conform H.G. 905/2017, în special a celor privind transmiterea în registru a modificărilor salariale rezultate din transferul contribuțiilor sociale obligatorii de la angajator la angajat, ca urmarea negocierii părților contractului de muncă;
3. Informarea referitoare la punerea în aplicare a prevederilor art. VII din OUG nr. 82/2017 și conștientizarea angajatorilor cu privire la inițierea negocierii colective a contractelor colective de muncă, respectiv la negocierea colectivă a actelor adiționale la contractele și acordurile colective de muncă în vigoare.

Munca nedeclarată are efecte negative, pe termen scurt dar mai ales pe termen lung, atât pentru individ, care este privat de protecția pe care i-o acordă legislația muncii, cât și pentru societate, existând o relație interdependentă între plata contribuțiilor sociale și a impozitelor și accesul la drepturile de asigurări sociale și alte măsuri de protecție socială.

Consecințele muncii nedeclarate se reflectă negativ și în economie, prin distorsionarea mediului concurențial. Astfel, angajatorii care utilizează munca nedeclarată au mai puține obligații financiare, aflându-se, prin urmare, în concurență neloială cu acei angajatori care folosesc toate tipurile de resurse și depun eforturi reale pentru respectarea obligațiilor legale ce le revin.

Munca nedeclarată se poate manifesta doar cu implicarea celor două părți, respective angajatorii și persoanele care desfășoară activitate, având la bază practice neloiale care diminuează simțul responsabilității necesar într-o societate în care o parte importantă a resurselor sunt destinate protecției sociale.

Principala cauză a perpetuării acestui fenomen îl constituie avantajul financiar imediat, obținut atât de către persoana care desfășoară activitate, cât și de către angajator, generat de sustragerea de la plata impozitelor și a contribuțiilor sociale. De asemenea, având în vedere modificările legislative recente, este necesară o informare corespunzătoare a celor implicați în aplicarea acestora, în vederea unei înțelegeri corecte și a unei abordări unitare.

Este necesară desfășurarea unor acțiuni de informare și conștientizare cu privire la necesitatea transformării muncii nedeclarate în muncă declarată și aplicarea legislației aferente, completarea și transmiterea corectă a datelor în registrul general de evidență a salariaților conform H.G.905/2017, necesitatea modificării salariului brut ca urmare a transferului contribuțiilor sociale obligatorii de la angajator la angajat, aplicarea prevederilor derogatorii de la Legea 62/2011 reglementate prin art. VII din OUG nr. 82/2017 referitoare la inițierea negocierii colective a contractelor colective de muncă, respectiv la negocierea colectivă a actelor adiționale la contractele și acordurile colective de muncă în vigoare.

Având în vedere necesitatea operării modificărilor salariale începând cu 1 ianuarie 2018, este utilă clarificarea unor aspecte privind modul de interpretare și de aplicare a prevederilor legale referitoare la registrul general de evidență a salariaților, în special în ceea ce privește modificarea contractului individual de muncă, înregistrarea și transmiterea acestuia în registru.

Totodată, în contextul transferării contribuțiilor sociale de la angajator la salariat, campania de informare va viza și prevederile derogatorii de la Legea nr. 62/2011 a dialogului social, reglementate prin art. VII al Ordonanței de urgență nr. 82/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative, referitoare la obligația inițierii 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.

În acest context, în cele ce urmează supunem atenției câteva dintre principalele prevederi legale ale actelor normative menționate mai sus:

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 este munca prestată, cu acordul salariatului, în cursul săptămânii de lucru și se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, sau prin ore libere plătite. În situația în care compensare prin ore libere plătite nu este posibilă, este obligatorie acordarea unui spor de cel puțin 75% din salariul de bază, corespunzător duratei acesteia.

A.3. Munca de noapte

- Munca prestată între orele 22.00 - 6.00

Salariatul de noapte:

- efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru
- 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:

- program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, cu menținerea salariului de bază
- 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

- repausul între două zile de muncă nu poate fi mai mic de 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 este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. Repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, caz în care este obligatorie acordarea unui spor la salariu. Orele lucrate în repausul săptămânal nu sunt considerate ore suplimentare.
- 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, Vinerea mare, ultima zi de vineri înaintea pastelui, 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

H.G.905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților vizează perioada pe care angajatorii o au 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 contractual 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.

Se 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

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 colectiva 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 collective 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 contractul 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.

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.

În scopul atingerii obiectivelor prezentei campanii, principalele prevederi legale mai sus menționate au făcut obiectul unor informări transmise de Inspectoratul Teritorial de Muncă Bihor către angajatori.

Cu stimă,

Marius Rotar

Inspector șef