



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



DIALOG SOCIAL



Titlu proiect: „Consolidarea dialogului social în sectorul construcțiilor de mașini și construcțiilor metalice”

Cod proiect: 304233

Beneficiar: Patronatul Tinerilo Întreprinzători din Romania (PTIR)

Partener: Sindicatul Liber MASSA (MASSA)

GHID PRIVIND DREPTURILE ȘI ÎNDATORIRILE ÎN LEGISLAȚIA MUNCII DIN ROMÂNIA

elaborat în cadrul proiectului

Consolidarea dialogului social în sectorul construcțiilor de masini și construcțiilor
metalice, ID 304233

Întocmit de
Pavelescu Alexandra – Mariana
expert negocieri colective



A. Prezentarea proiectului

Prezentul ghid a fost elaborat în cadrul proiectului cu titlul „**Consolidarea dialogului social în sectorul construcțiilor de mașini și construcțiilor metalice**” finanțat în cadrul Programului de Educație și Ocupare, având numărul de apel de proiect PEO/58/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7 și contract de finanțare nr. 1897/ 18. 03.2024.

Obiectivul general al proiectului îl reprezintă îmbunătățirea și modernizarea dialogului social din România, cu accent pe sectorul construcțiilor de mașini și construcțiilor metalice prin consolidarea capacității PTIR și a Sindicatului Liber Massa în negocierile colective.

Obiectivele specifice ale proiectului sunt:

- **consolidarea capacității PTIR și a Sindicatului Liber Massa** prin instruirea și formarea personalului, membrilor și a persoanelor numite sau alese în structurile de conducere ale celor 2 organizații în domeniul dialogului social, al negocierilor colective de muncă și pentru dezvoltarea competențelor digitale.
- **modernizarea dialogului social din România, cu accent pe sectorul construcțiilor de mașini și construcțiilor metalice**, prin organizarea a 8 workshop-uri regionale, a unui workshop internațional și a unei vizite de studiu într-o țară membră a Uniunii Europene.
- **creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța dialogului social din România, cu accent pe sectorul construcțiilor de mașini și construcțiilor metalice, a negocierilor colective și a serviciilor pieței muncii la nivel sectorial și regional** prin organizarea unei campanii de informare și conștientizare la nivel național.

Proiectul este implementat în perioada **01.04.2024 și 31.03.2026 de către Patronatul Tinerilor Întreprinzători din România (PTIR) în parteneriat cu SINDICATUL LIBER MASSA.**

B. Descrierea grupului țintă

Grupul țintă al proiectului este reprezentat de **persoane fizice, respectiv personalul angajat, membri și persoanele numite sau alese în structurile de conducere ale celor 2 organizații sprijinite - PTIR și Sindicatul Liber Massa.** În total vor fi selectate 40 de persoane, 20 de persoane de la PTIR și 20 de persoane de la Sindicatul Liber Massa.

Pentru a fi incluse în grupul țintă al proiectului, persoanele fizice vor îndeplini cumulativ următoarele criterii:

- vor avea domiciliul/resedința în una din regiunile mai puțin dezvoltate sau în regiunea București - Ilfov;
- vor avea vârsta minimă de 18 ani;
- vor avea calitatea de personal angajat, membru sau persoana numită sau aleasă în structurile de conducere ale celor 2 organizații.

Grupul țintă va fi selectat în funcție de gradul de interes față de obiectivele proiectului, nivelul de corelare între obiectivele individuale și curricula vizată de curs și disponibilitatea de timp de a se implica în activitățile propuse.



DIALOG SOCIAL



D. Drepturile Angajaților

Angajații din România beneficiază de o serie de drepturi, reglementate prin Codul Muncii și alte legi conexe. Aceste drepturi sunt completate de legislație specifică în funcție de diferite domenii de activitate sau situații speciale.



Dreptul la informare

❖ Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 17-18):** Dreptul de a fi informat în scris, în mod complet și corect, înainte de angajare, cu privire la elementele esențiale ale contractului individual de muncă (durata contractului, funcția, locul de muncă, programul de lucru, salariul).
- **Legea nr. 467/2006 privind transparența în relațiile de muncă:** Stipulează că angajații trebuie să fie informați despre orice modificări ale condițiilor de muncă sau organizarea muncii.



Dreptul la salariu și beneficii

❖ Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 159-160):** Dreptul la un salariu nu mai mic decât salariul minim brut pe economie, acordat conform contractului individual de muncă.
- **Legea nr. 142/1998 privind tichetele de masă:** Dreptul de a primi tichete de masă ca parte din beneficiile salariale.
- **OUG nr. 96/2003:** Protecția salariului și indemnizațiilor în cazul femeilor însărcinate sau aflate în concediu de maternitate.



Dreptul la repaus și concediu

❖ Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 112-116):** Reglementează dreptul la repaus zilnic și săptămânal de maximum 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână, cu ore suplimentare compensate.
- **Codul Muncii (art. 144-151):** Reglementează concediul de odihnă minim garantat de 20 de zile pe an și dreptul la repaus săptămânal.
- **Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal:** Oferă dreptul taților de a beneficia de concediu paternal plătit de 5 zile lucrătoare la nașterea copilului.
- **Legea nr. 19/2020 privind concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav:** Permite părinților să beneficieze de concediu plătit în cazul îmbolnăvirii copilului.



Dreptul la condiții de muncă sigure

❖ Legislația relevantă:

- **Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă:** Această lege impune angajatorilor să ia toate măsurile necesare pentru protecția sănătății și securității angajaților la locul de muncă.
- **HG nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor:** Reglementează obligativitatea angajatorilor de a asigura examene medicale periodice pentru salariați.
- **Legea nr. 90/1996 privind protecția muncii:** Prevede drepturile angajaților în ceea ce privește siguranța la locul de muncă, cu un accent deosebit pe echipamentele de protecție.

Dreptul la egalitate de șanse

❖ Legislația relevantă:

- **Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați:** Asigură dreptul la egalitate de șanse în accesul la muncă, salarizare, promovare și formare profesională.
- **OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare:** Stabilește interzicerea discriminării pe criterii de rasă, gen, vârstă, religie, handicap, orientare sexuală sau alte criterii.
- **Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap:** Promovează integrarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii.

Dreptul la demnitate în muncă

❖ Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 39, alin. 1, lit. e):** Dreptul de a fi tratat cu respect și fără abuzuri la locul de muncă.

Dreptul la formare profesională

❖ Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 192-200):** Prevede dreptul salariaților la formare profesională periodică, pe cheltuiala angajatorului.
- **Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă:** Oferă cadrul legal pentru programele de ucenicie, finanțate de stat sau angajator.
- **Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă:** Prevede posibilitatea angajaților de a beneficia de programe de recalificare profesională prin Agențiile pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Dreptul la protecție împotriva concedierii abuzive

❖ Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 61-80):** Dreptul de a fi protejat împotriva concedierilor nejustificate, cu prevederi legale privind procedura de concediere.
- **Legea nr. 62/2011 privind dialogul social:** Prevede drepturile angajaților în contextul negocierilor colective și protecția împotriva concedierilor legate de apartenența sindicală.



 Dreptul la asociere

❖ Legislația relevantă:

- **Legea dialogului social nr. 62/2011:** Dreptul de a constitui sau adera la un sindicat și de a participa la negocieri colective privind condițiile de muncă.

 Dreptul de a lua parte la îmbunătățirea condițiilor de muncă

❖ Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 39, alin. 1, lit. i):** Posibilitatea de a contribui la ameliorarea mediului de muncă.

 Dreptul la protecție în caz de concediere

❖ Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 61-80):** Protecție împotriva concedierii abuzive sau discriminatorii.

 Dreptul la negociere colectivă și individuală

❖ Legislația relevantă:

- **Legea dialogului social nr. 62/2011:** Dreptul de a negocia condițiile de muncă, fie prin contracte individuale, fie colective.

 Dreptul de a participa la acțiuni colective

❖ Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 39, alin. 1, lit. l):** Dreptul de a participa la greve și alte forme de protest.

 Dreptul de a solicita un post mai favorabil după perioada de probă

❖ Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 39, alin. 1, lit. m1):** Dreptul de a solicita un post vacant cu condiții mai bune după finalizarea perioadei de probă și 6 luni de vechime.

 Dreptul la confidențialitate și protecția datelor

❖ Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 39):** Dreptul la confidențialitatea datelor personale, precum și la protecția datelor cu caracter personal.
- **Legea nr. 190/2018 privind GDPR:** Asigură că angajatorii gestionează datele personale ale angajaților în mod responsabil și conform normelor europene.

 Dreptul la telemuncă și munca la domiciliu

❖ Legislația relevantă:

- **Legea nr. 81/2018 privind telemunca:** Dreptul de a lucra de la distanță, utilizând tehnologia informației și comunicațiilor, în baza unui acord contractual.
- **Codul Muncii (art. 108-110):** Reglementează munca la domiciliu, care trebuie să fie convenită în scris și să includă specificații legate de locul desfășurării activității și echipamentele necesare.



E. Îndatoririle Angajaților

Obligația de a realiza norma de muncă

- ❖ Legislația relevantă:
 - **Codul Muncii (art. 39, alin. 2, lit. a):** Salariatul trebuie să își îndeplinească atribuțiile conform fișei postului.

✚ Obligația de a respecta regulamentul intern și contractele de muncă

- ❖ Legislația relevantă:
 - **Codul Muncii (art. 39, alin. 2, lit. c):** Salariații sunt obligați să respecte prevederile regulamentului intern, contractul colectiv și individual de muncă.

✚ Confidențialitatea informațiilor

- ❖ Legislația relevantă:
 - **Codul Muncii (art. 39, alin. 2, lit. f):** Obligă salariații să respecte confidențialitatea datelor și informațiilor la care au acces în timpul desfășurării activității.
 - **Legea nr. 190/2018 privind protecția datelor cu caracter personal:** Prevede responsabilitatea angajatorilor și angajaților în gestionarea și protejarea datelor personale conform normelor GDPR.

✚ Îndeplinirea sarcinilor cu bună credință

- ❖ Legislația relevantă:
 - **Codul Muncii (art. 39, alin. 2):** Stabilește obligația salariaților de a respecta contractul individual de muncă și de a îndeplini sarcinile cu bună credință.

✚ Obligația de a respecta disciplina muncii

- ❖ Legislația relevantă:
 - **Codul Muncii (art. 39, alin. 2, lit. b):** Angajații trebuie să respecte disciplina și regulile de comportament stabilite la locul de muncă.

✚ Obligația de fidelitate față de angajator



❖ Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 39, alin. 2, lit. d):** Salariații trebuie să acționeze în interesul angajatorului și să nu facă concurență neloială.

🚦 **Sănătate și securitate la locul de muncă**

❖ Legislația relevantă:

- **Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă:** Prevede măsurile necesare pentru protejarea angajaților de riscurile de muncă.
 - **HG nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea echipamentelor de muncă:** Angajatorii sunt obligați să asigure echipamente adecvate și instruire în utilizarea lor.
-



F. Drepturile Angajatorului

Dreptul de a stabili organizarea și funcționarea unității

Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 40, alin. 1, lit. a):** Angajatorul are dreptul de a defini modul de funcționare al unității și structura internă a acesteia.

Dreptul de a stabili atribuțiile fiecărui salariat

Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 40, alin. 1, lit. b):** Angajatorul poate stabili sarcinile și responsabilitățile fiecărui angajat, în conformitate cu legea și cu contractul de muncă.

Dreptul de a emite dispoziții obligatorii

Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 40, alin. 1, lit. c):** Dreptul de a emite dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariați, atât timp cât acestea sunt legale.

Dreptul de a exercita control asupra activității angajaților

Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 40, alin. 1, lit. d):** Angajatorul poate monitoriza și controla modul în care angajații își îndeplinesc atribuțiile de serviciu.

Dreptul de a constata și sancționa abaterile disciplinare

Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 40, alin. 1, lit. e):** Angajatorul are dreptul de a constata abaterile disciplinare ale salariaților și de a aplica sancțiunile corespunzătoare, conform legii și regulamentului intern.

Dreptul de a stabili obiectivele de performanță

Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 40, alin. 1, lit. f):** Angajatorul poate stabili obiectivele de performanță individuale și criteriile de evaluare a îndeplinirii acestora.



DIALOG SOCIAL



G. Obligațiile Angajatorului

Obligația de a informa salariații asupra condițiilor de muncă

Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 40, alin. 2, lit. a):** Angajatorul trebuie să informeze angajații cu privire la condițiile de muncă și relațiile de muncă.

Obligația de a asigura condițiile tehnice și organizatorice

Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 40, alin. 2, lit. b):** Angajatorul trebuie să ofere condiții tehnice și organizatorice adecvate pentru desfășurarea muncii.

Obligația de a acorda toate drepturile salariaților

Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 40, alin. 2, lit. c):** Angajatorul trebuie să asigure angajaților toate drepturile prevăzute de lege, contractele colective și contractele individuale de muncă.

Obligația de a comunica periodic situația financiară a unității

Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 40, alin. 2, lit. d):** Angajatorul trebuie să comunice angajaților, periodic, situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile care ar putea prejudicia activitatea unității.

Obligația de a se consulta cu sindicatul sau reprezentanții salariaților

Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 40, alin. 2, lit. e):** Angajatorul trebuie să se consulte cu sindicatul sau reprezentanții salariaților în privința deciziilor care pot afecta drepturile acestora.

Obligația de a plăti contribuțiile și impozitele datorate

Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 40, alin. 2, lit. f):** Angajatorul trebuie să plătească toate contribuțiile și impozitele datorate de angajator și să rețină și vireze contribuțiile datorate de angajați.



 Obligația de a înființa și gestiona registrul general de evidență a salariaților

❖ Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 40, alin. 2, lit. g):** Angajatorul trebuie să gestioneze registrul general de evidență a salariaților și să efectueze înregistrările prevăzute de lege.

 Obligația de a elibera documente la cererea angajaților

❖ Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 40, alin. 2, lit. h):** Angajatorul trebuie să elibereze, la cerere, documente care atestă calitatea de salariat a persoanei solicitante.

 Obligația de a asigura confidențialitatea datelor personale ale salariaților

❖ Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 40, alin. 2, lit. i):** Angajatorul trebuie să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale angajaților.

 Obligația de a răspunde solicitărilor salariaților

❖ Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 40, alin. 2, lit. j):** Angajatorul trebuie să răspundă, în scris, în termen de 30 de zile, solicitărilor angajaților care vizează trecerea pe un post mai favorabil după finalizarea perioadei de probă.



H. Munca la Domiciliu și Telemunca



Munca la domiciliu

❖ Legislația relevantă:

- **Codul Muncii (art. 108-110):** Reglementează munca la domiciliu, inclusiv drepturile și obligațiile angajatorilor și angajaților.
- **Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă:** Aceasta se aplică și muncii la domiciliu, iar angajatorii trebuie să se asigure că sunt respectate normele de securitate.



Telemunca

❖ Legislația relevantă:

- **Legea nr. 81/2018 privind telemunca:** Reglementează activitatea de telemuncă, care implică desfășurarea muncii într-o locație diferită de sediul angajatorului, utilizând tehnologia informației și comunicațiilor.
- **Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă:** Prevede că angajatorii trebuie să asigure condiții de securitate și sănătate adecvate inclusiv pentru angajații care lucrează de la distanță.



DIALOG SOCIAL



I. Alte Dispoziții Legale Aplicabile

Drepturile și îndatoririle fiscale

❖ Legislația relevantă:

- **Codul Fiscal (Legea nr. 227/2015):** Reglementează contribuțiile sociale și fiscale aplicabile salariilor angajaților, indiferent dacă aceștia lucrează de la domiciliu, telemuncă sau la sediul angajatorului.
- **Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice:** Stabilește contribuțiile angajatorilor și angajaților la fondul de pensii, inclusiv pentru cei care desfășoară activități de telemuncă sau muncă la domiciliu.

Dispoziții suplimentare privind raporturile de muncă

❖ Legislația relevantă:

- **Legea dialogului social nr. 62/2011:** Reglementează drepturile angajaților de a se organiza în sindicate și de a negocia colectiv condițiile de muncă.
- **Legea nr. 67/2006 privind protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii:** Oferă protecție salariaților în cazurile de schimbare a angajatorului, asigurând continuitatea drepturilor și obligațiilor acestora.