

Tabel de concordanță privind transpunerea în legislația națională a prevederilor  
**DIRECTIVEI (UE) 2022/2041 A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI**  
**din 19 octombrie 2022**  
**privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană**

**Legislația națională de transpunere:**

- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, modificată prin O.U.G. nr. 42/2023, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 459 din 25 mai 2023
- Legea nr. 108/1999 din 16 iunie 1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată
- Legea nr. 337/2018 din 21 decembrie 2018 privind statutul inspectorului de muncă
- O.U.G. 57/2019 - Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 100/2016 din 19 mai 2016 privind concesiunile de lucrări și concesiunile de servicii, modificată și completată prin Ordonanța Nr. 3/2021 din 25 august 2021 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul achizițiilor publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 821 din 27 august 2021
- Legea Nr. 98/2016 din 19 mai 2016 privind achizițiile publice, publicată în MO nr. 390 din 23 mai 2016, modificată și completată prin Ordonanța nr. 3/2021 pentru modificare și completarea unor acte normative în domeniul achizițiilor publice, publicată în MO nr. 821 din 27 august 2021
- Legea nr. 99/2016 privind achizițiile sectoriale, publicată în MO nr. 391 din 23 mai 2016, modificată și completată prin Ordonanța nr. 3/2021 pentru modificare și completarea unor acte normative în domeniul achizițiilor publice, publicată în MO nr. 821 din 27 august 2021

**Proiect/e de act/e normativ/e de transpunere (se vor indica proiectele de acte normative noi sau proiectele de acte normative de modificare a unor acte normative existente, necesare pentru asigurarea transunerii complete a prevederilor directivei):**

- Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative
- *Proiect de H.G. privind aprobarea Planului național de acțiune de promovare a negocierii colective*
- *Proiect de HG privind aprobarea procedurii de stabilire și aplicare a mecanismului de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.*

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<b>CAPITOLUL I</b> <b>DISPOZIȚII GENERALE</b> <i>Articolul 1</i> <b>Obiect</b>			Art. 1 <i>clarifică scopul directivei</i> , iar alin. 1-5 <i>structura directivei și aspectele procedurale pe care statele trebuie să le aibă în vedere în atingerea scopului și în conformarea la cerințele articolelor care induc obligațiile de acțiune și de dialog cu partenerii sociali.</i>
(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă în Uniune, în special a gradului de adecvare al salariilor minime pentru <b>lucrători</b> , pentru a contribui la <i>convergența socială ascendentă</i> și a reduce inegalitatea salarială, prezenta directivă <b>instituie un cadru</b> pentru:			<i>Nu necesită transpunere</i> Prevederea indică cadrul procedural UE și aspectele pe care statele le vor avea în vedere în atingerea scopului
(a) un grad corespunzător de adecvare a salariilor minime legale, cu scopul de a asigura condiții de trai și de muncă decente;	Constituția României Articolul 41 (2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.		Intenția este de clarificare a cadrului UE și nu necesită transpunere explicită, cerințele adresate statelor privind transpunerea prevederilor fiind cele detaliate în cadrul capitolului II al directivei. <i>Procedural</i> , România are opțiunea de a decide sistemul de protecție a salariului minim pentru <i>lucrători/salariați</i> și are <i>obligația</i> de conformare a <i>sistemului național</i> la <i>scopul de adecvare a salariilor minime la condițiile de trai decent.</i>  <u>Practica națională:</u> Art. 41 alin. (2) din Constituția României instituie măsuri de protecție socială a salariaților, cu instituirea <i>salariului minim brut pe țară stabilit prin lege.</i>
(b) promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor;	Constituția României Art. 41 (5) Dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.		Intenția este de clarificare a cadrului UE de atingere a scopului directivei și nu necesită transpunere explicită, cadrul procedural de acțiune și cerințele adresate statelor fiind cele orientate la art. 4 (considerentele suport 16, 22-25 și 40).

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
			<p><i>Procedural, statele cu un salariu minim legal au cel puțin obligația de promovare a negocierilor colective pentru susținerea ameliorării condițiilor de muncă și a evoluției salariilor.</i></p> <p><i>Dacă rata de acoperire a negocierilor colective este sub 80% în plan național (cazul actual al României și a altor 16 state), se declanșează obligația suplimentară a statelor de a reglementa un cadru procedural favorabil negocierilor colective și de a angaja și stabili un Plan de acțiune de promovare a negocierilor colective, în consultare și/sau acord cu partenerii sociali.</i></p> <p>Practica națională:  Constituția României (art. 9, art. 41 alin. 5, art. 43), legislația de ratificare a convențiilor OIM nr. 87, 98 și 154 și legislația muncii, consolidată prin adoptarea ca jalon PNRR și cu asistență OIM a noii legi a dialogului social (<u>Legea 367/2022</u>), asigură în linie cu <u>directiva</u> garanțiile de drepturi și cadrul legal de susținere a dreptului de asociere și negociere colectivă (inclusiv salarială) și de aplicare a contractelor colective liber încheiate.</p> <p>Pentru realizarea obiectivului și a transunerii integrale a art. 4 este angajată prin hotărâre de Guvern adoptarea unui <i>Plan de acțiune de promovare a negocierilor colective</i>, stabilit în consultare și/sau acord cu partenerii sociali.</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p>(c) îmbunătățirea accesului efectiv al lucrătorilor la drepturile de protecție a salariului minim în cazurile prevăzute de dreptul național și/sau de convenții colective.</p> <p>Considerent (8) Atunci când sunt stabilite la niveluri adecvate, <i>salariile minime, astfel cum sunt prevăzute în dreptul intern sau în convențiile colective</i>, protejează veniturile lucrătorilor, în special ale <i>lucrătorilor defavorizați</i>, contribuie la asigurarea unui trai decent, astfel cum se urmărește prin Convenția nr. 131 (1970) a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind fixarea salariilor minime. Salariile minime care asigură un nivel de trai decent și ating astfel un prag de decență pot contribui la reducerea sărăciei la nivel național, la susținerea cererii interne și a puterii de cumpărare, îmbunătățesc stimulentele pentru găsirea unui loc de muncă, <i>reduc inegalitățile salariale, diferența de remunerare între femei și bărbați</i> și sărăcia persoanelor încadrate în muncă și limitează scăderea veniturilor în timpul recesiunilor economice</p>		<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>Art. I - Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează, după cum urmează:</b></p> <p>.....</p> <p><b>”8. La articolul 278 după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins:</b></p> <p><b>”(3) În cazul raporturilor juridice de muncă/de serviciu neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a stabili și garanta în plată un salariu de bază/remunerație, în conformitate cu prevederile art. 160 alin. (2), al cărui nivel nu poate fi mai mic decât cel al salariului de bază minim brut orar stabilit prin hotărârea Guvernului conform prevederilor art. 164 alin. (1) și alin. (11) sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil, cu excepția indemnizației pentru internship, acordată în condițiile Legii nr. 176/2018 privind internshipul, cu modificările și completările ulterioare.”</b></p>	<p>Intenția de reglementare este de clarificare a scopului directivei și nu necesită transpunere explicită, cerințele pentru state fiind detaliate la articolele 8, 12, 13.</p> <p>Procedural, este clarificat că directiva <i>nu extinde acoperirea dreptului de protecție prin salarii minime</i>, ci instituie o <i>garanție de consolidare a aplicării salariului minim adecvat pentru lucrătorii naționali acoperiți de acest drept</i>.</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		<p><b>ART. II</b></p> <p><b>Legea nr. 108 din 16 iunie 1999 publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 290 din 3 mai 2020, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează, după cum urmează:</b></p> <p><b>La articolul 6 alineatul (2) litera A după litera g) se introduc două litere noi, lit. h) și i), cu următorul cuprins:</b></p> <p>”h) controlează, în cadrul raportului juridic de muncă întemeiat pe un contract individual de muncă, respectarea reglementărilor legale cu privire la stabilirea și garantarea în plată a salariului de bază minim brut stabilit prin act normativ sau prin contractul colectiv de munca aplicabil</p> <p>i) controlează, în cadrul raportului juridic de muncă neîntemeiat pe un contract individual de muncă, respectarea reglementărilor legale cu privire la stabilirea și garantarea în plată a salariului de bază minim brut/remunerației minime stabilite prin act normativ sau prin contractul colectiv/acordul de muncă aplicabil”.</p>	
<p>(2) Prezenta directivă nu aduce atingere respectării depline a autonomiei partenerilor sociali, și nici dreptului acestora de a negocia și de a încheia convenții colective.</p>			<p>Nu necesită transpunere explicită. Apreciem că prevederea directivei clarifică modul în care statele membre se raportează la norma UE atunci când aplică sau adoptă norme legale care</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
			<p>vizează domeniul de aplicare al prezentei directive.</p> <p>Procedural, <i>statele trebuie să garanteze dreptul de negociere colectivă, autonomia partenerilor sociali de acțiune și libertatea acestora de a încheia convenții colective.</i></p> <p>Practica națională:</p> <p>Garanția de autonomie este asigurată de prevederile din Constituția României (art. 9, art. 40, art. 41 alin. (5) și art. 43), care garantează libertatea de asociere în sindicate și patronate, autonomia de organizare și desfășurare a activității de către sindicate și patronate pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor, cu recunoașterea dreptului de negociere colectivă în muncă, a garanției de aplicare a convențiilor colective și a dreptului la grevă al lucrătorilor salariați.</p>
<p>(3) În conformitate cu articolul 153 alineatul (5) din TFUE, prezenta directivă nu aduce atingere <b>competenței statelor membre de a stabili nivelul salariilor minime</b> și nici posibilității statelor membre de a alege să stabilească <b>salarii minime legale, să promoveze accesul la o protecție a salariului minim prevăzută în convențiile colective sau ambele.</b></p>			<p>Nu este necesară transpunerea. Apreciem că prevederea directivei clarifică modul în care statele membre se raportează la norma UE atunci când aplică sau adoptă norme legale care vizează domeniul de aplicare al prezentei directive.</p> <p><u>Opțiunea națională:</u></p> <p>Protecția în linie cu directiva este asigurată <i>lucrătorilor salariați prin salariul minim brut pe țară stabilit prin act normativ. (în coformitate cu</i></p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
			<p><i>prevederile art. 41 alin. (2) din Constituția României.</i></p> <p>Codul Muncii este <i>legea cadru</i> care reglementează raporturile de muncă, sistemul de salarizare, protecția salariului minim, modul de stabilire a salariului minim și garanțiile de drepturi individuale și colective.</p> <p>Salariul minim statutar este <i>garantat în plată și recunoscut ca drept legal minimal al salariaților, de către angajatori.</i></p> <p><i>Complementar, legislația instituie garanții că drepturile negociate colectiv nu pot fi contrare sau inferioare celor legale, cu recunoașterea accesului salariaților la protecția nivelurilor salariale minime negociate prin contracte colective de muncă.</i></p>
<p>(4) Aplicarea prezentei directive respectă pe deplin dreptul la negociere colectivă. Nicio dispoziție a prezentei directive nu poate fi interpretată ca impunând oricărui stat membru:</p>			<p>Nu este necesară transpunerea. Apreciem că prevederea directivei clarifică modul în care statele membre se raportează la norma UE atunci când aplică sau adoptă norme legale, care vizează domeniul de aplicare al prezentei directive.</p> <p>Clarificarea este una <i>suplimentară</i> cu privire la <b>garanțiile de autonomie de la alin. 2) și 3) anterioare</b> (<i>autonomia partenerilor sociali și autonomia statelor în stabilirea sistemelor de protecție</i>) la care se raportează norma UE.</p>
<p>(a) obligația de a introduce un salariu minim legal în cazul în care formarea</p>			<p>Nu necesită transpunere</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
salariului este asigurată exclusiv prin intermediul convențiilor colective; sau			Opțiunea națională este de a asigura protecția salariaților prin salariul minim legal.
(b) obligația de a declara aplicabilitatea generală a vreunei convenții colective.			Nu necesită transpunere  <b>Practica națională:</b> Decizia de extindere a acoperirii contractelor colective de muncă încheiate legal, nu este unilaterală (a autorității) și impune respectarea condițiilor exprese ale legii și acordul Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social.
(5) Actele prin care un stat membru pune în aplicare măsurile privind salariile minime ale navigatorilor stabilite periodic de Comitetul mixt maritim sau de un alt organism autorizat de Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii nu fac obiectul capitolului II din prezenta directivă. Astfel de acte nu aduc atingere dreptului la negociere colectivă și nici posibilității de a adopta niveluri mai ridicate ale salariului minim.			Nu necesită transpunere.  <i>Prevederea directivei clarifică faptul că navigatorii intră sub incidența garanțiilor directivei, cu excepția dispozițiilor capitolului II.</i>  <b>Practica națională:</b> Navigatorii nu sunt excluși de sub incidența garanțiilor Legii nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare și ale Legii nr. 367/2022 a dialogului social.  OUG nr. 50/2022 privind munca în domeniul maritim, ca lege specială, transpune garanțiile Directivei (UE) 2018/131 a Consiliului de punere în aplicare a Acordului încheiat între Asociația Armatorilor din Comunitatea europeană (ECSA) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) și ale Convenției privind munca din domeniul maritim cu amendamentele adoptate în 2014 (MLC 2006).



Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p><i>Articolul 2</i></p> <p><b>Domeniu de aplicare</b></p> <p>Prezenta directivă se aplică <i>lucrătorilor din Uniune care au un contract de muncă sau un raport de muncă</i> definit de dreptul, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, <b>ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție.</b></p>	<p>Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii</p> <p>Articolul 1</p> <p>(1) Presentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.</p> <p>(2) Presentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.</p> <p>Articolul 2</p> <p>Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:</p> <p>a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;</p> <p>b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;</p> <p>c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;</p> <p>d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;</p> <p>f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;</p> <p>g) organizațiilor sindicale și patronale;</p> <p><i>h) persoanelor angajate, care prestează muncă legal pentru un angajator cu sediul în România.</i></p> <p>Articolul 10</p> <p>Contractul individual de munca este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.</p> <p>Articolul 278</p> <p>(2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neintemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.</p> <p>Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>Articolul 1</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>În înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:</p> <p>5. angajat/lucrător - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă ori a unui raport de serviciu, precum și cea care prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile;</p>		
<p><i>Articolul 3</i></p> <p><b>Definiții</b></p> <p>În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:</p>			
<p>1. „salariu minim” înseamnă remunerația minimă stabilită prin lege sau prin convenții colective pe care un angajator, inclusiv din sectorul public, trebuie să o plătească lucrătorilor pentru munca prestată într-o anumită perioadă;</p>	<p>Legea nr. 53/2003 – Codul muncii</p> <p>ART. 162</p> <p>(1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.</p>	<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>1. Articolul 160 se modifică și se completează, după cum urmează:</b></p> <p>(3) Salariul de bază minim brut reprezintă suma minimă la care are dreptul salariatul pentru munca prestată, potrivit legii sau prin contracte colective de muncă aplicabile conform prevederilor art.162 alin. (1).</p>	<p><i>Complementar sistemului de salarizare stabilit prin legislația în materie, cu interdicție de derogare de la drepturile minime legale, pot fi negociate niveluri salariale minime prin contractele colective de muncă.</i></p>
<p>2. „salariu minim legal” înseamnă un salariu minim stabilit prin lege sau prin</p>		<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime</b></p>	<p>Procedural, directiva impune notificarea definiției naționale a salariului minim</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p><b>alte dispoziții juridice obligatorii, cu excepția salariilor minime stabilite prin convenții colective care au fost declarate ca având aplicabilitate generală, fără nicio intervenție în ceea ce privește conținutul dispozițiilor aplicabile din partea autorității de declarare;</b></p>		<p><b>adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>1. Articolul 160 se modifică și se completează, după cum urmează:</b>  <b>”(4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată reprezintă suma stabilită anual prin hotărâre de Guvern, în condițiile art. 164 din prezentul cod, corespunzătoare programului normal de muncă, în scopul îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă, în special a gradului de adecvare al salariului minim, în vederea asigurării unui nivel de trai decent”.</b></p>	<p>legal, cu excluderea explicită din definiție a salariilor minime stabilite prin convenții extinse în aplicare prin acte juridice, fără o intervenție a autorităților asupra textelor și clauzelor negociate colectiv.</p> <p>Transpunerea este asigurată întrucât excepția introdusă de directivă este conformă cu practica națională având în vedere <i>definiția salariului minim legal</i> de la (noul) art. 160 (4), corelat cu art. 164 din Codul muncii, prin diferențiere de <i>nivelurile salariale minime</i> ce pot fi negociate colectiv prin contractele colective de muncă în linie cu art. 162 alin. 1 Codul Muncii.</p> <p>Și Legea nr. 367/2022 a dialogului social interzice explicit la art. 100 alin. 6) stabilirea prin contractul colectiv de muncă la nivel național a unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată (definiția salariului minim legal).</p> <p>Mecanismele de extindere (pe orizontală) a contractelor colective încheiate la nivel național și de sector de negociere impun respectarea condițiilor legale specifice și acordul CNT pentru adoptarea prin act juridic (H.G) a convențiilor extinse și fără intervenții în clauzele negociate.</p>
<p>3. „negocieri colective” înseamnă toate negocierile care au loc în conformitate cu dreptul intern și practica națională din fiecare stat membru între un angajator, un grup de angajatori sau una sau mai multe organizații patronale, pe de o parte, și unul sau mai multe <b>sindicate</b>, pe de altă</p>	<p>Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>Articolul. 1</p> <p>2. c) negociere colectivă - toate formele de negociere care au loc între angajator/organizația patronală, pe de o</p>		<p>Procedural se instituie o definiție în sensul directivei, care conferă rol exclusiv sindicatelor (așa cum sunt definite național la nivelul statelor membre) în negocierea colectivă.</p> <p>Transpunerea este asigurată întrucât definiția națională este în linie cu</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p>parte, pentru stabilirea condițiilor de muncă și a condițiilor de angajare;</p>	<p>parte, și sindicat/organizația sindicală sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, după caz, de cealaltă parte, care urmăresc reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre părți, stabilirea condițiilor de muncă, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun;</p> <p>7. sindicat - formă de organizare voluntară a angajaților/lucrătorilor în scopul apărării, susținerii drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice, cultural-artistice, sportive sau sociale în relația cu angajatorul;</p> <p>8. organizație sindicală - denumire generică pentru sindicat, federație sindicală, confederație sindicală și uniune sindicală teritorială. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere a angajaților/lucrătorilor, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice, sociale, cultural-artistice și sportive, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă, în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, în convențiile colective de muncă, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte;</p> <p>10. angajator - persoană fizică, persoană juridică sau persoană fizică autorizată care angajează forță de muncă, potrivit legii, pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu;</p>		<p>definiția directivei și a convențiilor OIM nr. 154 și 135, ratificate de <i>România</i>, având în vedere că atributul de negociere colectivă este recunoscut reprezentanților „aleși” ai lucrătorilor <i>doar în lipsa oricărui sindicat/organizație sindicală.</i> (art. 57 (1) Legea nr. 367/2022 a dialogului social)</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>13. organizație patronală - denumire generică pentru patronat, federație patronală, confederație patronală sau orice altă structură realizată prin asocierea patronilor și/sau a angajatorilor. Se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și de statutele proprii;</p> <p>Articolul 57 (1) La angajatorul la care sunt încadrați minimum 10 angajați/lucrători și la care nu există sindicat, interesele angajaților/lucrătorilor pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, <i>aleși și mandatați</i> special în acest scop, conform legii.</p>		
<p>4. „convenție colectivă” înseamnă un acord scris referitor la dispozițiile privind condițiile de muncă și condițiile de angajare, încheiat de partenerii sociali care au capacitatea de a negocia în numele lucrătorilor și, respectiv, al angajatorilor, în conformitate cu dreptul intern și practica națională, inclusiv convențiile colective care au fost declarate ca având aplicabilitate generală;</p>	<p>Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>Articolul 1 1. parteneri sociali - sindicate/organizații sindicale și angajatori/organizații patronale, precum și autoritățile administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social;</p> <p>14. reprezentativitate - atribut al organizațiilor sindicale sau al organizațiilor patronale dobândit potrivit prevederilor prezentei legi, care conferă statutul de partener social abilitat să își</p>		<p>Transpunerea este asigurată întrucât raportat la practica națională, Legea dialogului social recunoaște, în linie cu directiva, convenții colective rezultate din negocierea condițiilor de muncă și de angajare respectiv, contracte colective de muncă, acorduri colective negociate și încheiate de funcționarii publici, precum și alte tipuri de acorduri (înțelegeri) scrise încheiate de partenerii sociali cărora legea le recunoaște capacitatea de reprezentare în negocierea colectivă (organizații reprezentative ca părți abilitate să negocieze contracte colective de muncă, parteneri care negociază acorduri colective și/sau care prin acord</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>reprezintă membrii în cadrul dialogului social instituționalizat;</p> <p>15. recunoaștere reciprocă - acordul voluntar prin care partenerii sociali își recunosc unul altuia legitimitatea în vederea stabilirii unui demers comun;</p> <p>16. părți îndreptățite să negocieze colectiv - angajatori/organizații patronale și angajați/lucrători reprezentați la negocierea colectivă de către organizații sindicale sau de reprezentanții angajaților/lucrătorilor care întrunesc condițiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă;</p> <p>17. contract colectiv de muncă - convenția încheiată în formă scrisă între angajator/organizația patronală, pe de o parte, și angajați/lucrători reprezentați prin organizații sindicale, sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, 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;</p> <p>18. acord colectiv - convenția încheiată în formă scrisă între autoritatea sau instituția publică centrală/locală, reprezentată prin conducătorul acesteia, și reprezentată prin conducătorul acesteia, centrală/locală, turile de muncă; și reprezentată prin organizații sindicale, sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor, de cealaltă parte, prin care acord - orice formă de înțelegere încheiată în formă scrisă între partenerii sociali și care produce efecte numai între părțile semnatare;</p>		<p>se recunosc reciproc cu capacitate de negociere în numele membrilor).</p> <p>Contractele colective de muncă încheiate la nivel național și la nivel de sector de negociere care sunt extinse în aplicare în condițiile exprese ale legii și cu acordul Consiliului Național Tripartit fără intervenții ale autorității în clauzele contractuale sunt convenții colective în linie cu definiția națională a contractelor colective.</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>Articolul 96</p> <p>(4) Fac parte din contractele colective de muncă și convențiile dintre părțile semnatare ale acestora prin care se soluționează conflictele colective de muncă, precum și hotărârile arbitrale în această materie, de la data pronunțării acestora. Hotărârile arbitrale se transmit depozitarului contractului colectiv de muncă pentru înregistrare.</p> <p>Articolul 110:</p> <p>(4) În situația în care numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât 35% din numărul total al angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă, aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de negociere colectivă poate fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit și se aprobă prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>(8) Contractul colectiv de muncă negociat la nivel național poate fi extins, cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit, prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>Articolul 119</p> <p>(1) Conform principiului recunoașterii reciproce, orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală, orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care</p>		



Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare.</p> <p>(3) Clauzele incluse într-un acord, convenție sau înțelegere nu pot deroga de la drepturile stabilite prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate și/sau contractul/acordul colectiv de muncă încheiat la nivel superior aplicabil.</p> <p>Art. 106</p> <p>(1) Negocierea acordurilor colective de muncă pentru funcționarii publici se face în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 și ale Hotărârii Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective.</p>		
<p>5.,acoperirea negocierilor colective” înseamnă procentul, la <i>nivel național, al lucrătorilor cărora li se aplică o convenție colectivă</i>, calculat ca raport între numărul lucrătorilor acoperiți prin convenții colective și numărul lucrătorilor ale căror condiții de muncă pot fi reglementate prin convenții colective în conformitate cu dreptul intern și practica națională.</p>		<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p>”III.(2) Ministerul Muncii și Solidarității Sociale raportează până la data de 1 octombrie 2025 și, ulterior, o dată la doi ani, către Comisia Europeană următoarele date statistice și informații, pe baza</p>	<p>Rata de acoperire a negocierilor colective instituita prin proiectul de lege are în vedere definiția negocierilor colective instituita prin directiva, în sensul în care aceasta se raportează numai la contractele sau acordurile colective încheiate cu organizațiile sindicale.</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		<p>datelor primite de la instituțiile prevăzute la alin. (3)-(6):</p> <p>a) rata de acoperire a negocierilor colective în plan național calculată ca raport procentual între numărul total de lucrători din economia națională acoperiți de acorduri colective și contracte colective de muncă în vigoare sau extinse în aplicare, în condițiile art. 110 alin. (4) și (8) al Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, 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, încheiate cu organizațiile sindicale;</p>	
<p><i>Articolul 4</i>  <b>Promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor</b></p>			<p>Procedural, <b>art. 4</b> instituie un cadru procedural de acțiune pentru state, cu <i>obligatia de implicare a partenerilor sociali</i>.</p>
<p>(1) Cu scopul de a <i>extinde acoperirea negocierilor colective</i> și de a <i>facilita exercitarea dreptului la negociere colectivă pentru stabilirea salariilor</i>, statele membre, cu <b>implicarea partenerilor sociali</b>, în conformitate cu dreptul intern și practica națională:</p> <p>Considerent (22) Buna funcționare a negocierilor colective pentru stabilirea salariilor constituie un</p>			<p>Nu necesită transpunere fiind clarificat <i>scopul</i> acțiunilor statelor de la punctele a) - d).</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p>mijloc important prin care se asigură protecția lucrătorilor prin salarii minime adecvate, care asigură la rândul lor un nivel de trai decent. În statele membre în care există salarii minime legale, <i>negocierile colective sprijină evoluția generală a salariilor</i> și, prin urmare, <i>contribuie la îmbunătățirea gradului de adecvare a salariilor minime, precum și a condițiilor de trai și de muncă ale lucrătorilor</i>. În statele membre în care protecția salariului minim este asigurată exclusiv prin negocieri colective, nivelul acestora, precum și procentul lucrătorilor protejați sunt determinate direct de funcționarea sistemului de negociere colectivă și de acoperirea negocierilor colective. Existența unor negocieri colective puternice și funcționale, alături de o acoperire ridicată a convențiilor colective sectoriale sau intersectoriale sporesc gradul de adecvare și acoperirea salariilor minime.</p>			
<p>(a) promovează <i>consolidarea și creșterea capacității partenerilor sociali de a se angaja în negocieri colective pentru stabilirea salariilor, în special la nivel sectorial sau intersectorial</i>;</p> <p>Considerent 16 În timp ce purtarea unor negocieri colective puternice, în special la nivel sectorial sau intersectorial, contribuie la asigurarea unei protecții adecvate a salariului minim, structurile tradiționale de negociere colectivă s-au erodat în ultimele decenii, printre altele din cauza tranzițiilor structurale din economie către sectoare mai puțin sindicalizate și a unui</p>	<p>Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</p> <p>Capitolul II – principii fundamentale Articolul 6 (2) <i>Tuturor salariaților care prestează o muncă</i> le sunt recunoscute <i>dreptul la negocieri colective</i>, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, <i>precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale</i>.</p> <p>Articolul 214 (1) <b>Sindicatelor, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale,</b> sunt</p>		<p>Procedural, susținerea <i>consolidării capacității partenerilor sociali</i>, cu respectarea autonomiei de constituire, organizare și de acțiune a acestora induce diferite tipuri de măsuri ce pot fi avute în vedere de state în funcție de practica națională și rezultatul consultărilor cu partenerii sociali (măsuri cu caracter legislativ, financiar sau de altă natură decise în consultare cu partenerii sociali)</p> <p><u>Transpunerea este asigurată prin măsuri legislative deja adoptate în consultare cu partenerii sociali.</u> Legislația muncii consolidată cu normele și jurisprudența UE</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p>declin al apartenenței la sindicate, în special ca urmare a practicilor antisindicale și a creșterii numărului formelor de muncă precare și atipice. În plus, în urma crizei financiare din 2008, negocierile colective la nivel sectorial și intersectorial au fost supuse presiunilor în anumite state membre. Cu toate acestea, negocierea colectivă la nivel sectorial și intersectorial constituie un mijloc esențial pentru asigurarea unei protecții adecvate a salariului minim și, prin urmare, este necesar să fie promovată și consolidată</p> <p>Considerent 40 În conformitate cu Regulamentul (UE) 2021/1057, statele membre au obligația să aloce o sumă adecvată pentru consolidarea capacităților partenerilor sociali</p>	<p><b>constituite de catre salariați pe baza dreptului de libera asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al aparării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte.</b></p> <p><b>Articolul 216</b> <b>Sindicatele se pot asocia în mod liber, în condițiile legii, în federații, confederații sau uniuni teritoriale.</b></p> <p><b>Articolul 217</b> <i>Exercitiul dreptului sindical al salariaților este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor și libertăților garantate prin Constituție și în conformitate cu dispozițiile prezentului cod și ale legilor speciale.</i></p> <p><b>Articolul 227</b> (1) Patronatele, denumite și organizații de angajatori, constituite în condițiile legii, sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial. (2) Angajatorii se pot asocia în federații și/sau confederații ori alte structuri asociative, conform <i>legii</i>.</p>		<p>Legislația consolidată a dialogului social adoptată ca jalon PNRR și cu asistență tehnică a OIM care asigură :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-susținerea capacității de constituire a organizațiilor partenerilor sociali organizații sindicale și patronale)</li> <li>- facilitarea organizării reprezentative a organizațiilor și ca părți abilitate să negocieze colectiv (criterii de reprezentivitate adaptate evoluției pieței muncii și a relațiilor de muncă) ,</li> <li>-consolidarea rolului organizațiilor sindicale în negocierea colectivă (reprezentanți ai lucrătorilor aleși și mandatați în negociere doar în lipsa sindicatelor),</li> <li>- recunoașterea dreptului de negociere al organizațiilor sindicale și patronale la toate nivelurile : național, de sector de negociere, grup de unități/angajatori și unitate,</li> <li>- măsuri de impulsională a implicării organizațiilor în negocieri colective, predilect la nivel de sector prin: susținerea participării și a demarării negocierii la angajatori și în sectorul de negociere, cu adoptarea prin Ordin al ministrului muncii și solidarității sociale a celor 58 de sectoare de negociere stabilite de CNT</li> <li>- recunoașterea efectelor juridice și a aplicării la nivelul angajatorilor a contractelor colective , cu mecanisme de extindere a contractelor colective în susținerea acoperirii pe parte patronală și sindicală,</li> <li>-promovarea recunoașterii reciproce prin acord a organizațiilor sindicale și</li> </ul>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>Articolul 228 Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt <i>reglementate prin lege specială</i>.</p> <p>Articolul 229 (1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în forma scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, <b>reprezentati prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege</b>, de cealaltă parte, prin care se stabilesc <b>clauze privind condițiile de muncă, salarizarea</b>, precum și <b>alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă</b>.</p> <p><b>Legea nr. 367/2022 privind dialogul social</b></p> <p>Articolul 1</p> <p>1. parteneri sociali - sindicate/organizații sindicale și angajatori/organizații patronale, precum și autoritățile administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social;</p> <p>14. reprezentativitate - atribut al organizațiilor sindicale sau al organizațiilor patronale dobândit potrivit prevederilor prezentei legi, care conferă statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituționalizat;</p> <p>15. recunoaștere reciprocă - acordul voluntar prin care partenerii sociali își</p>		<p>patronale pentru exercitarea dreptului de negociere a condițiilor de muncă,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- consolidarea sancțiunilor pentru protecția constituirii organizațiilor și a autonomiei acestora.</li> </ul> <p>Măsurile legislative au fost consolidate cu alte măsuri suport adoptate deja în acord partenerial pentru susținerea creșterii capacității partenerilor sociali .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acordul financiar cu Comisia Europeană,</li> <li>- finanțare prin programele operaționale POEO/POIDS a asistenței tehnice și a creșterii capacității organizațiilor partenerilor sociali</li> <li>- Date deschise pentru ameliorarea accesului la informații ce pot sprijini implicarea în negocieri colective la nivel superior unității</li> </ul>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>recunosc unul altuia legitimitatea în vederea stabilirii unui demers comun;</p> <p>16. părți îndreptățite să negocieze colectiv - angajatori/organizații patronale și angajați/lucrători reprezentați la negocierea colectivă de către organizații sindicale sau de reprezentanții angajaților/lucrătorilor care întrunesc condițiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă;</p> <p>23. sectoare de negociere colectivă - sectoarele economiei naționale în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv, care se stabilesc de către Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social și se aprobă prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social; (publicat în Monitorul Oficial)</p> <p>Articolul 3</p> <p>(1) Persoanele încadrate cu contract individual de muncă sau aflate într-un raport juridic de muncă, funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special, membrii cooperatori și agricultorii, lucrătorii independenți, în condițiile legii, au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie și/sau să adere la un sindicat</p> <p>(3) Pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puțin 10 angajați/lucrători din aceeași unitate sau de cel puțin 20 de angajați/lucrători din unități diferite ale aceluiași sector de negociere colectivă.</p> <p>(4) Nicio persoană nu poate să fie constrânsă să facă sau să nu facă parte,</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>să se afilieze sau nu ori să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizație sindicală.</p> <p>Articolul 27 În vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizațiile sindicale au dreptul să folosească, în condițiile prevăzute de lege, mijloace specifice, cum sunt: <i>negocierile</i>, procedurile de soluționare a litigiilor prin conciliere, mediere, arbitraj, <i>petiție</i>, <i>pichet de protest</i>, <i>marș</i>, <i>miting și demonstrație sau grevă</i>.</p> <p>Articolul 28 (1) Organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleși. (2) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la <u>alin. (1)</u>, organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, la cererea scrisă a membrilor lor. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune, respectiv renunță la judecată în mod expres.</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>(3) În exercitarea atribuțiilor prevăzute de <u>alin. (1) și (2)</u>, organizațiile sindicale au calitate procesuală activă.</p> <p>Articolul 44</p> <p>(1) Sindicatele legal constituite se pot asocia în vederea constituirii unei federații sindicale.</p> <p>(2) Două sau mai multe federații sindicale se pot asocia în vederea constituirii unei confederații sindicale.</p> <p>(3) Federațiile sau confederațiile sindicale pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică își desfășoară activitatea în baza statutului organizațiilor sindicatelor din care fac parte.</p> <p>Articolul 53</p> <p>Organizațiile sindicale se pot afilia la alte organizații interne și internaționale, conform statutului acestora.</p> <p>Articolul 54</p> <p>(1) Sunt reprezentative organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:</p> <p>A. la nivel național:</p> <p>a) au statut legal de confederație sindicală;</p> <p>b) au independență organizatorică și patrimonială;</p> <p>c) au în componență structuri proprii în cel puțin jumătate plus unu din numărul total al județelor României, inclusiv municipiul București;</p>		



Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>d) organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților/lucrătorilor economiei naționale;</p> <p>B. la nivel de sector de negociere colectivă sau grup de unități:</p> <p>a) au statut legal de federație sindicală;</p> <p>b) au independență organizatorică și patrimonială;</p> <p>c) organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă sau din grupul de unități, după caz;</p> <p>C. la nivel de unitate:</p> <p>a) au statut legal de sindicat sau federație sindicală;</p> <p>b) au independență organizatorică și patrimonială;</p> <p>c) numărul de membri ai sindicatului sau, după caz, ai sindicatelor componente ale federației sindicale reprezintă cel puțin 35% din numărul total de angajați/lucrători aflați într-un raport juridic de muncă sau un raport de serviciu cu unitatea.</p> <p>(2) Federațiile sindicale pot fi reprezentative concomitent în mai multe sectoare de negociere colectivă, la nivelul mai multor grupuri de unități sau la nivelul mai multor unități dacă îndeplinesc cumulativ condițiile prevăzute la <u>alin. (1) lit. B</u> sau <u>C</u>, după caz, la nivelul mai multor sectoare de negociere colectivă, la nivelul mai multor grupuri de unități sau la nivelul mai multor unități, după caz.</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>(3) Îndeplinirea de către organizațiile sindicale a condițiilor de reprezentativitate prevăzute la <u>alin. (1) lit. A și B</u> se constată, la cererea acestora, prin hotărâre de către Tribunalul București, iar îndeplinirea de către organizațiile sindicale a condițiilor de reprezentativitate prevăzute la <u>alin. (1) lit. C</u> se constată la cererea acestora de către judecătoria în a cărei rază teritorială își au sediul, prin depunerea la instanță a documentației prevăzute la <u>art. 55</u>)</p> <p>(4) Hotărârea se motivează și se comunică în 5 zile de la pronunțare.</p> <p>(5) Hotărârea judecătorească poate fi atacată numai cu apel.</p> <p>Articolul 57</p> <p>(1) La angajatorul la care sunt încadrați minimum 10 angajați/lucrători și la care nu există sindicat, interesele angajaților/lucrătorilor pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop, conform legii.</p> <p>Articolul 64</p> <p>(1) Organizațiile patronale se constituie prin asocierea liberă, după cum urmează:</p> <p>a) patronii/angajatorii se pot asocia pentru constituirea unui patronat/federație patronală/a angajatorilor</p> <p>b) societățile cooperative, persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale autorizate, care au calitatea de</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>angajatori, potrivit legii, pot constitui și/sau adera la un patronat;</p> <p>c) două sau mai multe patronate pot constitui o federație patronală;</p> <p>d) două sau mai multe federații patronale/ale angajatorilor pot constitui o confederație patronală/a angajatorilor.</p> <p>(2) Organizațiile patronale își pot constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică își desfășoară activitatea în baza statutului organizațiilor patronale din care fac parte.</p> <p>(3) Federațiile și confederațiile patronale pot constitui din organizațiile afiliate uniuni patronale teritoriale.</p> <p>(4) Uniunile patronale teritoriale, constituite potrivit <u>alin. (3)</u>, dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau a confederațiilor patronale care au hotărât constituirea acestora.</p> <p>Articolul 65</p> <p>(2) Organizațiile patronale se pot afilia la organizații interne și internaționale conform statutului acestora.</p> <p>Articolul 79</p> <p>(1) Sunt reprezentative organizațiile patronale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:</p> <p>A. la nivel național:</p> <p>a) au statut legal de confederație patronală;</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>b) au independență organizatorică și patrimonială;</p> <p>c) au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu din județele României, inclusiv în municipiul București;</p> <p>d) au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 7% din angajații/lucrătorii din economia națională, cu excepția angajaților/lucrătorilor din sistemul bugetar;</p> <p>B. la nivel de sector de negociere colectivă:</p> <p>a) au statut legal de patronat/federație patronală;</p> <p>b) au independență organizatorică și patrimonială;</p> <p>c) au ca membri patroni ale căror unități cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților/lucrătorilor sectorului de negociere colectivă, cu excepția angajaților/lucrătorilor din sistemul bugetar.</p> <p>C. la nivel de unitate, reprezentativ de drept este angajatorul.</p> <p>(2) Federațiile patronale pot fi reprezentative concomitent în mai multe sectoare de negociere colectivă, dacă îndeplinesc cumulativ condițiile prevăzute la <u>alin. (1)</u> lit. B la nivelul mai multor sectoare de negociere colectivă.</p> <p>3) Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate prevăzute la <u>alin. (1) lit. A și B</u> se constată, prin hotărâre, de către Tribunalul Municipiului București, la cererea organizației patronale, prin depunerea la instanță a documentației prevăzute la <u>art. 80</u>.</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>(4) Hotărârea se motivează și se comunică în 15 zile de la pronunțare.</p> <p>(5) Hotărârea judecătorească poate fi atacată numai cu apel.</p> <p>Articolul 96</p> <p>(2) Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, la nivel de grupuri de unități la nivel de sectoare de negociere colectivă și la nivel național.</p> <p>Articolul 97</p> <p>(1) Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă.</p> <p>(2) Inițiativa negocierii colective aparține oricărui dintre partenerii sociali.</p> <p>Articolul 99</p> <p>(3) La contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă sau la nivel de grup de unități, organizațiile patronale sau angajatorii care nu sunt semnatare/semnatari ale/ai contractelor colective de muncă pot adera ulterior la acestea în baza unei solicitări scrise adresate părților semnatare ale contractului colectiv de muncă la acel nivel. Solicitarea de aderare se transmite și depozitarului.</p> <p>Articolul 100</p> <p>(1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>(2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților/lucrătorilor au un caracter minimal.</p> <p>(3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.</p> <p>(4) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.</p> <p>(5) Clauzele contractuale ale contractelor colective de muncă pot face referire, fără a afecta principiul libertății contractuale, și asupra următoarelor elemente:</p> <p>a) stabilirea coeficienților minimi de ierarhizare pe categorii de angajați/lucrători, ținând cont de standardele ocupaționale corespunzătoare;</p> <p>(5<sup>1</sup>) În toate contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă sau național se introduc clauze specifice aplicabile fiecărei categorii de întreprinderi mici și mijlocii, denumite în continuare IMM, definite în conformitate cu Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(6) Prin excepție de la prevederile <u>alin. (5)</u>, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național nu poate</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>include clauze referitoare la nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, care este stabilit prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>Articolul 101</p> <p>(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:</p> <p>a) pentru toți angajații/lucrătorii din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;</p> <p>b) pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care sunt semnatare ale contractului;</p> <p>c) pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile din sectorul de negociere colectivă pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare, respectiv pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor din sectorul de negociere colectivă respectiv care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă sectorial;</p> <p>d) pentru toți angajații/lucrătorii de la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale; pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile aflate în subordinea sau în coordonarea autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>persoane juridice care angajează forță de muncă și care au constituit grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități;</p> <p>e) pentru toți angajații/lucrătorii din unitățile din economia națională pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel național și care fac parte din organizațiile patronale semnatare, respectiv pentru toți angajații încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă la nivel național.</p> <p>(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la <u>alin. (1)</u> se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă</p> <p>Articolul 102</p> <p>(1) Părțile contractului/acordului colectiv de muncă sunt angajatorul și angajații/lucrătorii, reprezentați după cum urmează:</p> <p>A. Angajatorul:</p> <p>a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;</p> <p>b) la nivel de grup de unități, de către persoana/persoanele mandatată/mandatate de conducerile unităților din grup să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă;</p> <p>c) la nivelul sectoarelor de negociere colectivă, de către</p>		



Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>organizațiile/federațiile patronale legal constituite și reprezentative potrivit prezentei legi;</p> <p>d) în lipsa organizațiilor prevăzute la <u>lit. c)</u>, de către confederațiile patronale legal constituite și reprezentative la nivel național care au patronate/federații membre în sector, la solicitarea și în baza mandatului acestora;</p> <p>e) de către ordonatorul/ordonatorii principal/principali de credite al/ai autorității/autorităților publice centrale competente;</p> <p>f) la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, al societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, precum și la nivelul grupului de unități constituit de acestea, de către conducătorul regiei autonome, companiei naționale sau al societății, respectiv conducătorii unităților din grup; în cazul autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forța de muncă, de către conducătorii autorităților și instituțiilor publice;</p> <p>g) la nivel național, de către confederațiile patronale legal constituite și reprezentative, potrivit prezentei legi.</p> <p><b>B. Angajații/Lucrătorii:</b></p> <p>a) la nivel de unitate:</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>1. de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unității;</p> <p>2. în cazul în care nu există organizații sindicale care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1, de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora;</p> <p>3. în cazul în care nu există organizații care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1 și 2, de către federațiile sindicale nereprezentative din sectorul de negociere colectivă membre ale confederațiilor reprezentative la nivel național, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora;</p> <p>4. în cazul în care nu există organizații care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1-3, de către toate sindicatele nereprezentative din unitate;</p> <p>5. dacă nu există sindicate constituite la nivelul unității, de către reprezentanții angajaților/lucrătorilor aleși prin votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților/lucrătorilor din unitate și mandatați special în acest scop, cu respectarea dispozițiilor <u>art. 58 alin. (2)</u>;</p> <p>b) la nivel de grup de unități, de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unități împreună cu sindicatele legal constituite și</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>reprezentative la nivelul unităților din grup. În toate situațiile, sindicatele au dreptul să solicite participarea la negociere a federațiilor reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă la care sunt afiliate;</p> <p>c) la nivelul sectoarelor de negociere colectivă, de către federațiile sindicale legal constituite și reprezentative potrivit legii;</p> <p>d) în cazul în care la nivel de sector de negociere colectivă nu există federații sindicale reprezentative sau în cazul în care acestea există, dar refuză să participe la negociere, reprezentarea la negocierea colectivă a angajaților/lucrătorilor se face de către confederațiile sindicale reprezentative la nivel național care au afiliate federații sindicale în sectorul respectiv, la solicitarea și în baza mandatului federațiilor sindicale afiliate;</p> <p>e) la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale și societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, la nivelul instituțiilor bugetare, al autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, de către organizațiile sindicale reprezentative, potrivit legii; în situația în care nu există organizații reprezentative, reprezentarea se face similar cu cea prevăzută la <u>lit. B lit. a)</u>;</p> <p>f) la nivel național, de către confederațiile sindicale legal constituite</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>ș la nivel național, de către conf. (2) La negocierea contractului colectiv de muncă la nivel sectorial participă un reprezentant al organizațiilor patronale reprezentative ale IMM-urilor, îndreptățite să participe la negociere conform legii (4) În situația existenței, la nivel de unitate, a mai multor sindicate nereprezentative îndreptățite să participe la negocierea colectivă, potrivit <u>alin. (1) lit. B lit. a) pct. 4</u>, acestea își vor desemna de comun acord echipa de negociere, care va include maximum 10 reprezentanți.(5) În contractele/acordurile colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă pentru personalul din sistemul bugetar, părțile stabilesc expres modalitățile de negociere a contractelor/acordurilor colective de muncă la nivelul autorităților și instituțiilor care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, autorități/instituții aflate în coordonarea sau în subordinea autorității publice centrale.</p> <p>Articolul 103</p> <p>Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național, precum și confederațiile patronale reprezentative la nivel național, conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de negociere colectivă în care au federații membre, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora.</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>Articolul 105</p> <p>(1) Prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate pentru angajații/lucrătorii din sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi salariale a căror acordare și quantum sunt prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal.</p> <p>(3) Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.</p> <p>Articolul 107</p> <p>(1) În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, la nivel de grup de unități, după caz, partea reprezentând angajatorul conform art. 102 alin. (1) lit. A transmite în scris tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă anunțul/invitația privind intenția de începere a negocierilor colective, cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acestora.</p> <p>(2) În cazul contractului colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, federațiile sindicale îndreptățite să participe la negocieri vor</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>notifica părții patronale îndreptățite să participe la negocieri lista cu unitățile în care au membri, în vederea invitării angajatorilor din acele unități care nu fac parte din federațiile patronale/patronatele îndreptățite să negocieze colectiv. (2<sup>1</sup>) În cazul contractului colectiv de muncă la nivel național, confederațiile sindicale îndreptățite să participe la negocieri vor notifica părții patronale îndreptățite să participe la negocieri anunțul/invitația privind intenția de începere a negocierilor colective, cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acestora.</p> <p>(3) Anunțul prevăzut la alin. (1) trebuie să cuprindă data, ora și locul stabilite pentru începerea negocierilor.</p> <p>(4) Părțile îndreptățite să participe la negociere vor confirma în scris primirea invitației prevăzută la alin. (1), precum și acceptarea sau refuzul participării la negociere, indiferent de partea care a inițiat negocierea. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.</p> <p>Art. 110</p> <p>(3) În cazul contractelor negociate la nivelul sectoarelor de negociere colectivă, contractul colectiv de muncă se înregistrează la nivelul respectiv indiferent de numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare.</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>(4) În situația în care numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât 35% din numărul total al angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă, aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de negociere colectivă poate fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit și se aprobă prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>(5) Dacă nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute la <u>alin. (4)</u>, contractul se va aplica pentru toți angajatorii din sectorul de negociere colectivă, membri ai organizațiilor patronale semnatare, ori pentru angajatorii sau membrii organizațiilor patronale care au aderat ulterior la contract.</p> <p>(6) În cazul angajatorilor care nu au participat la negocierea colectivă la nivel de sector de negociere colectivă, dar angajații/lucrătorii au fost reprezentați la negocierea colectivă de organizațiile sindicale semnatare, aceștia pot adera la contractul colectiv de muncă sectorial ulterior semnării sale.</p> <p>(7) Contractul colectiv de muncă negociat la nivel național se înregistrează la nivelul respectiv numai în situația în care numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare de 20% din numărul total al angajaților/lucrătorilor economiei</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>naționale, excluzând angajații din sistemul bugetar plătiți din fonduri publice.</p> <p>(8) Contractul colectiv de muncă negociat la nivel național poate fi extins, cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit, prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>Articolul 118</p> <p>(1) Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.</p> <p>(2) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.</p> <p>Articolul 119</p> <p>(1) Conform principiului recunoașterii reciproce, orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală, orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare</p> <p>(3) Clauzele incluse într-un acord, convenție sau înțelegere nu pot deroga de la drepturile stabilite prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate și/sau contractul/acordul colectiv de muncă încheiat la nivel superior aplicabil.</p> <p>Articolul 180</p>		



Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>(1) Reprezentativitatea organizațiilor constatată potrivit legii produce efecte pe o perioadă de 4 ani de la data la care hotărârea judecătorească de constatare a fost pronunțată.</p> <p>Art. 184</p> <p>(2) Pe baza solicitării consensuale a partenerilor sociali reprezentativi la nivel național și/sau sectorial se pot forma noi sectoare de negociere colectivă, cu specificarea grupelor CAEN de 4 cifre, cu aprobarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social.</p> <p>(3) Procedura de constituire de noi sectoare de negociere colectivă, precum și încadrarea în sectoarele stabilite se aprobă prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.</p>		
<p>(b) încurajează negocieri constructive, semnificative și informate, purtate de pe poziții de egalitate, între partenerii sociali în ceea ce privește salariile, în cadrul cărora ambele părți să aibă acces la informații adecvate pentru a-și exercita funcțiile legate de negocierile colective pentru stabilirea salariilor;</p> <p>Considerent 24 În contextul declinului acoperirii negocierilor colective, este esențial ca statele membre să promoveze negocierile colective, să faciliteze exercitarea dreptului la negociere colectivă pentru stabilirea salariilor și, astfel, să consolideze stabilirea salariilor prevăzută în convențiile colective pentru a</p>	<p>Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</p> <p>Articolul 37 Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.</p> <p>Articolul 162 (1) Nivelurile <i>salariale minime</i> se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile (3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la</p>		<p>Procedural, prin raportare și la măsurile orientate de convențiile OIM, prevederea induce cerințe de susținere a negocierilor colective (salariul ca temă a condițiilor de muncă, inclusiv la nivel de sector sau intersectorial), cu o așezare a părților pe poziții de egalitate și susținerea accesului părților la informații relevante în negociere (date financiare, economice, despre salarii, statistici/prognoze)</p> <p>Transpunerea este asigurată întrucât legislația cadru aplicabilă (Codul muncii, Legea dialogului social), adoptată cu consultarea partenerilor sociali, recunoaște dreptul de negociere colectivă pentru reglementarea condițiilor de</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p>îmbunătăți protecția salariului minim al lucrătorilor. Statele membre au ratificat Convenția nr. 87 (1948) a OIM privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical și Convenția nr. 98 (1949) a OIM privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă. Dreptul la negociere colectivă este recunoscut în temeiul respectivelor convenții ale OIM, al Convenției nr. 151 (1978) a OIM privind relațiile de muncă (servicii publice) și al Convenției nr. 154 (1981) a OIM privind negocierile colective, precum și în temeiul Convenției pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale și al CSE. Articolele 12 și 28 din Cartă garantează libertatea de întrunire și de asociere și, respectiv, dreptul de negociere și de acțiune colectivă. În conformitate cu preambulul său, Carta reafirmă respectivele drepturi, astfel cum acestea rezultă în special din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale și din Cartele sociale adoptate de Uniune și de Consiliul Europei. Statele membre ar trebui să ia, după caz și în conformitate cu dreptul intern și practica națională, măsuri de promovare a negocierilor colective privind stabilirea salariilor. Astfel de măsuri ar putea include, printre altele, măsuri de facilitare a accesului reprezentanților sindicatelor la lucrători.</p>	<p>bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale <i>se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.</i></p> <p>Articolul 163 (2) În scopul promovării intereselor și aparării drepturilor salariaților, confidentialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în stricta legatură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.</p> <p>Articolul 229 (3) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă partile sunt egale și libere. (4) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea partilor.</p> <p><b>Legea nr. 367/2022 privind dialogul social</b> Articolul 9 (1) Membrii aleși ai organelor de conducere ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor. (2) În sensul dispozițiilor alin. (1), membrii organelor de conducere ale organizațiilor sindicale au acces în unitățile în care au membri, pentru desfășurarea activităților sindicale. Pe</p>		<p>angajare și în susținerea nivelurilor salariale. Cu respectarea libertății contractuale, prevederile legale sprijină procedural derularea negocierilor colective de pe poziții egale, cu obligația de informare în procesul de negociere colectivă și cu susținerea accesului sindicatelor la lucrători/salariați. În susținerea negocierilor constructive pentru încheierea contractelor colective de muncă care sunt obligatoriu aplicabile (sistem ierarhic vertical), legea instituie mecanisme <i>instituționale</i> de soluționare amiabilă. Partenerii sociali au acces la datele statistice oficiale și la prognoze și analize publicate transparent de instituțiile de resort în baza legislației privind liberul acces la date și informații de interes public.  Dreptul de negociere colectivă a condițiilor de muncă este recunoscut funcționarilor publici și de Codul Administrativ (lege specială) la care face trimitere și Legea nr. 367/2022 a dialogului social. <i>Articolul 106 (1) Negocierea acordurilor colective de muncă pentru funcționarii publici se face în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 și cele ale Hotărârii Guvernului nr. 302/2022 pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare și funcționare a comisiilor paritare, componența, atribuțiile și procedura de lucru ale acestora, precum și a normelor</i></p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>perioada prezenței în unitate se va respecta regulamentul intern al unității.</p> <p>Articolul 30</p> <p>(1) Angajatorul invită organizațiile sindicale reprezentative la nivel de unitate să participe la lucrările consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor, în condițiile <u>Legii nr. 467/2006</u> privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(2) În cazul în care nu există organizație sindicală reprezentativă la nivel de unitate, sindicatele din unitate își desemnează un reprezentant ales să participe potrivit prevederilor <u>alin. (1)</u>.</p> <p>(3) În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice și sociale, angajații/lucrătorii, reprezentați conform prevederilor <u>art. 102 alin. (1) lit. B</u>, vor primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă sau, după caz, pentru încheierea acordurilor colective de muncă privind raporturile de serviciu, în condițiile legii.</p> <p>(4) Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestuia, privitoare la probleme care fac obiectul informării și consultării angajaților/lucrătorilor</p>		<p><i>privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective.</i></p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>conform legii, vor fi comunicate în scris angajaților/lucrătorilor reprezentanți conform prevederilor <u>art. 102 alin. (1) lit. B</u>, în termen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.</p> <p>Articolul 31</p> <p>(1) Informarea și consultarea angajaților/ lucrătorilor, reprezentanți conform prevederilor <u>art. 102 alin. (1) lit. B</u>, cu privire la <i>evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității</i>, se face după cum urmează:</p> <p>a) angajatorul va iniția procesul de informare și consultare după raportarea situațiilor financiare ale unității pe anul precedent;</p> <p>b) în cazul în care angajatorul nu inițiază procesul de informare și consultare cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității, acesta va începe la cererea scrisă a angajaților/lucrătorilor;</p> <p>c) pentru a permite examinarea situației în mod adecvat, angajatorii vor transmite angajaților/lucrătorilor într-un termen rezonabil pentru a pregăti consultarea, următoarele informații:</p> <p>(i) situațiile cu caracter financiar relevante pentru pregătirea negocierilor colective;</p> <p>(ii) informații detaliate privind efectivele unității, situația și politica socială;</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>(iii) alte informații necesare solicitate de organizațiile sindicale sau de reprezentanții angajaților/lucrătorilor, precum și de persoanele terțe care le asistă</p> <p>(3) Consultarea va avea loc la un nivel relevant de reprezentare a angajatorului și a angajaților/lucrătorilor, și într-o formă care să permită angajaților/lucrătorilor reprezentați conform prevederilor art. 102 alin. (1) lit. B, să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere și se va încheia cu întocmirea unui proces-verbal de consemnare a pozițiilor părților pe marginea subiectelor discutate de către acestea.</p> <p>Articolul 32</p> <p>(1) Pe parcursul exercitării <i>dreptului la informare și consultare, precum și în cadrul negocierilor colective</i>, organizațiile sindicale și/sau reprezentanții angajaților/ lucrătorilor, după caz, pot fi asistați de terțe persoane desemnate de aceștia.</p> <p>(2) Persoanele prevăzute la <u>alin. (1)</u> vor fi desemnate de organizațiile sindicale și/sau de reprezentanții angajaților/ lucrătorilor, după caz, și vor avea acces la totalitatea informațiilor disponibile în cadrul procesului de informare și consultare sau în negocierea colectivă.</p> <p>Articolul 34</p> <p>La cererea organizațiilor sindicale afiliate, federațiile sau confederațiile sindicale, după caz, vor delega</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>reprezentanți sau terțe persoane care să le asiste ori să le reprezinte interesele în relația cu angajatorii sau organizațiile acestora.</p> <p>Articolul 97</p> <p>(1) Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă.</p> <p>(2) Inițiativa negocierii colective aparține oricărui dintre partenerii sociali.</p> <p>(3) În cazul în care există încheiat un contract colectiv de muncă în vigoare, inițiatorul negocierii colective, potrivit alin. (2), poate iniția negocierea cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă la nivel de unitate/grup de unități/sector de negociere colectivă.</p> <p>(4) Durata negocierii este de maximum 45 de zile. Durata maximă poate fi depășită doar prin acordul părților.</p> <p>(5) Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părți.</p> <p>Articolul 98</p> <p>(1) În termen de 15 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute de <u>art. 97 alin. (3)</u> la acel nivel, angajatorul are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>vederea negocierii contractului colectiv de muncă și să organizeze prima ședință de negociere.</p> <p>(2) La prima ședință a părților se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul sau organizația patronală le va pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor, precum și data până la care urmează să îndeplinească această obligație</p> <p>(4) Informațiile pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor, trebuie să permită o analiză a situației economico-financiare și vor cuprinde cel puțin date referitoare la:</p> <p>a) situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;</p> <p>b) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;</p> <p>d) măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/ lucrătorilor în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;</p> <p>e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/ lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.</p> <p>(5) Părțile vor consemna în procesul-verbal al primei ședințe următoarele:</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unei împuterniciri scrise;</p> <p>b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;</p> <p>c) durata maximă a negocierilor convenită de părți;</p> <p>d) locul și calendarul ședințelor;</p> <p>e) în cazul sindicatelor afiliate, existența dovezii reprezentativității sindicatului, federației sau confederației, după caz, iar în cazul sindicatelor nereprezentative și neafiliate, numărul de membri de sindicat din unitate;</p> <p>g) existența dovezii convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;</p> <p>h) pentru negocierile la nivel de unitate existența dovezii personalității juridice a organizațiilor sindicale;</p> <p>i) alte detalii privind negocierea.</p> <p>(7) La fiecare ședință de negociere se încheie procese- verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților, în care se consemnează conținutul negocierilor.</p> <p>Articolul 99</p> <p>(1) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.</p> <p>(2) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.</p> <p>Articolul 100</p>		



Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>(2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților/lucrătorilor au un caracter minimal.</p> <p>(3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.</p> <p>(4) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.</p> <p>(5) Clauzele contractuale ale contractelor colective de muncă pot face referire, fără a afecta principiul libertății contractuale, și asupra următoarelor elemente:</p> <p>a) stabilirea coeficienților minimi de ierarhizare pe categorii de angajați/lucrători, ținând cont de standardele ocupaționale corespunzătoare;</p> <p>Articolul 103 Confederațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel național, conform prezentei legi, pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de negociere colectivă în care au patronate/sindicate/federații membre, după caz, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora.</p> <p>Articolul 110</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>(3) În cazul contractelor negociate la nivelul sectoarelor de negociere colectivă, contractul colectiv de muncă se înregistrează la nivelul respectiv indiferent de numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare.</p> <p>(4) În situația în care numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât 35% din numărul total al angajaților/lucrătorilor din sectorul de negociere colectivă, aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de negociere colectivă poate fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit și se aprobă prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>(5) Dacă nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute la <u>alin. (4)</u>, contractul se va aplica pentru toți angajatorii din sectorul de negociere colectivă, membri ai organizațiilor patronale semnatare, ori pentru angajatorii sau membrii organizațiilor patronale care au aderat ulterior la contract.</p> <p>(6) În cazul angajatorilor care nu au participat la negocierea colectivă la nivel de sector de negociere colectivă, dar angajații/lucrătorii au fost reprezentați la negocierea colectivă de organizațiile sindicale semnatare, aceștia pot adera la contractul colectiv de muncă sectorial ulterior semnării sale.</p> <p>(7) Contractul colectiv de muncă negociat la nivel național se înregistrează la nivelul respectiv numai</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>în situația în care numărul de angajați/lucrători din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare de 20% din numărul total al angajaților/lucrătorilor economiei naționale, excluzând angajații din sistemul bugetar plătiți din fonduri publice.</p> <p>(8) Contractul colectiv de muncă negociat la nivel național poate fi extins, cu avizul conform al Consiliului Național Tripartit, prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>(9) Pentru contractele la nivel de sector de negociere colectivă sau grup de unități, dosarul prevăzut la <u>alin. (2)</u> cuprinde suplimentar și lista unităților cărora li se aplică contractul în conformitate cu mandatele prevăzute la <u>art. 104</u>. Lista unităților cuprinde și unitățile cărora li se aplică contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă, ca urmare a cererilor de aderare voluntare prevăzute la <u>art. 99 alin. (3)</u>.</p> <p>Articolul 124 Conflictele colective de muncă pot avea loc la nivelul unității, al grupului de unități, al sectorului de negociere colectivă sau la nivel național.</p> <p>Articolul 132 Concilierea, medierea și arbitrarea conflictelor colective de muncă se fac numai între părțile aflate în conflict.</p> <p>Articolul 133 (1) Procedura de conciliere este obligatorie. (2) În termen de 3 zile</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>lucrătoare de la înregistrarea sesizării, ministerul responsabil cu dialogul social, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unități, la nivel sectorial sau la nivel național, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de unitate, desemnează o persoană pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă și comunică datele persoanei delegate atât organizației sindicale ori reprezentanților angajaților/lucrătorilor, cât și angajatorului/organizației patronale.(3) Ministerul responsabil cu dialogul social, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, după caz, convoacă părțile la procedura de conciliere într-un termen ce nu poate depăși 7 zile lucrătoare de la data desemnării delegatului său conform <u>alin. (2)</u>.</p> <p>Articolul 140 (1) După declanșarea conflictului colectiv de muncă părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii medierii sau arbitrajului</p> <p>Articolul 175 (1) Constituie contravenții următoarele fapte și se sancționează astfel: d) neîndeplinirea de către angajatori a obligațiilor prevăzute la art. 30 alin. (1), art. 31 alin. (1) lit. b), art. 36 alin. (2) și art. 97 alin. (1), cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei;</p> <p><u>O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ.</u></p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>Art. 487</p> <p>(1) Autoritățile și instituțiile publice pot încheia anual, în condițiile legii, acorduri cu sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici sau cu reprezentanții funcționarilor publici, care să cuprindă numai măsuri referitoare la:</p> <p>a) constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;</p> <p>b) sănătatea și securitatea în muncă;</p> <p>c) programul zilnic de lucru;</p> <p>d) perfecționarea profesională;</p> <p>e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.</p> <p>(3) Autoritatea sau instituția publică va furniza sindicatelor reprezentative sau reprezentanților funcționarilor publici informațiile necesare pentru încheierea acordurilor colective, în condițiile legii.</p>		
<p>(c) iau măsuri, după caz, pentru a proteja exercitarea dreptului la negociere colectivă pentru stabilirea salariilor și pentru a proteja lucrătorii și reprezentanții sindicatelor împotriva actelor care îi discriminează în ceea ce privește angajarea pe motiv că participă sau doresc să participe la negocieri colective pentru stabilirea salariilor;</p>	<p>Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</p> <p>Articolul 5</p> <p>(2) Orice discriminare directă sau indirectă fata de un salariat, discriminare prin asociere, hartuire sau fapta de victimizare, bazata pe criteriul de rasa, cetatenie, etnie, culoare, limba, religie, origine sociala, trasaturi genetice, sex, orientare sexuala, varsta, handicap,</p>		<p><i>Complementar dispozițiilor de protecție ale Codului Muncii, Legea dialogului social prevede protecția individuală a membrilor organizațiilor sindicale și a reprezentanților sindicali în exercitarea drepturilor și activităților sindicale.</i></p> <p><i>Legislația muncii și a dialogului social conferă Inspecției Muncii competențe de control și sancționare.</i></p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>boala cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală, apartenența la o categorie defavorizată, este interzisă.</p> <p>(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiată pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.</p> <p>(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării uneia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) este interzis.</p> <p>Articolul 6</p> <p>(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.</p> <p>(4) În cazul în care salariații, reprezentanții salariaților sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.</p> <p>Articolul 11</p>		<p><i>Conflictele de muncă (privind neacordarea/încalcarea drepturilor) se soluționează de către instanțele judecătorești.</i></p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>Clauzele contractului individual de munca nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de munca.</p> <p>Articolul 17</p> <p>(1) Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele esentiale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice.</p> <p>(6) .La negocierea, incheierea sau modificarea contractului individual de munca ori pe durata concilierii unui conflict individual de munca, oricare dintre parti poate fi asistata de catre un consultant extern specializat in legislatia muncii sau de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este, conform propriei optiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).</p> <p>Articolul 39</p> <p>(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:</p> <p>a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>k) dreptul la negociere colectivă și individuală;</p> <p>l) dreptul de a participa la acțiuni colective;</p> <p>m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;</p> <p>Articolul 59 Este interzisă concedierea salariaților:</p> <p>b) <i>pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la greva și a drepturilor sindicale.</i></p> <p>Articolul 218</p> <p>(1) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a împiedica exercitarea lor legală.</p> <p>(2) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.</p> <p>Articolul 219</p> <p>La cererea <i>membrilor</i> lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de muncă, în condițiile legii.</p> <p>Articolul 220</p> <p>(1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.</p>		



Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.</p> <p>(3) Alte măsuri de protecție a celor aleși în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale și în contractul colectiv de muncă aplicabil.</p> <p><u>Legea 367/2022 privind dialogul social</u></p> <p>Articolul 10</p> <p>(1) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă sau a raportului de muncă ori de serviciu ale membrilor organizațiilor sindicale, orice excludere a acestora din procesul de angajare, transfer, retrogradare, lipsire de oportunități de formare, precum și orice alte acțiuni sau inacțiuni ce aduc prejudicii membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat sau activitatea sindicală.</p> <p>(2) Persoanele alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale beneficiază de protecție, conform dispozițiilor alin. (1), pe perioada mandatului.</p> <p>3) Dispozițiile alin. (1) și (2) se aplică în mod corespunzător și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici și funcționarilor publici cu statut special.</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p>(d) în scopul <i>promovării negocierilor colective pentru stabilirea salariilor</i>, iau măsuri, după caz, pentru a <u>proteja sindicatele și organizațiile patronale</u> care participă sau doresc să participe la negocieri colective împotriva <i>oricărui act de interferență din partea celeilalte părți sau a reprezentanților sau membrilor celeilalte părți în înființarea, funcționarea sau administrarea acestora.</i></p>	<p>Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările următoare</p> <p>Articolul 218  (1) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a împiedica exercitarea lor legală.  (2) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.</p> <p>Legea nr. 367/2022 privind dialogul social</p> <p>Articolul 2  Organizațiile sindicale, definite conform art. 1 pct. 8, sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de angajator/organizațiile patronale.</p> <p>Articolul 7  (1) Organizațiile sindicale au dreptul de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea și de a-și formula programe proprii de acțiune, cu respectarea legii.  (2) Este interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (1).</p>		<p>Prevederi <i>corelate cu protecția individuală vizată la litera c)</i>, se instituie obligații de protecție în linie cu garanțiile C87 și C98 ale OIM.</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>(3) Este interzis orice act de ingerință al angajatorilor, patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.</p> <p>(4) Imixtiunile în activitatea unei organizații sindicale, de tipul celor prevăzute la alin. (2) și (3), se constată de către Inspekția Muncii.</p> <p>Articolul 43  (1) Organizațiile sindicale <i>nu pot fi dizolvate</i> și nu li se poate suspenda activitatea în baza <i>unor acte normative și administrative ale autorităților administrației publice sau hotărâri ale angajatorului/organizațiilor patronale.</i></p> <p>Articolul 63  Organizațiile patronale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice și de sindicate.</p> <p>Articolul 65  (1) Organizațiile patronale își desfășoară activitatea în baza statutelor și regulamentelor proprii, potrivit prevederilor prezentei legi.</p> <p>Articolul 66  Modul de constituire, organizare, funcționare, fuziune și de dizolvare a unei organizații patronale se reglementează prin statutul adoptat de către membrii săi, cu respectarea dispozițiilor legale.</p> <p>Articolul 175</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>(1) Constituie contravenții următoarele fapte și se sancționează astfel:</p> <p>a) împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere sindicală, în scopurile și în limitele prevăzute de prezenta lege, cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei;</p> <p>b) împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere patronală, în scopurile și în limitele prevăzute de prezenta lege, cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei;</p> <p>c) încălcarea prevederilor art. 7 alin. (2) și (3), cu amendă de la 20.000 lei la 25.000 lei;</p> <p>(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către Inspekția Muncii.</p> <p>(3) Contravențiilor prevăzute la alin. (1) le sunt aplicabile dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p>(2) În plus, fiecare stat membru în care rata de acoperire a negocierilor colective este sub pragul de 80 % creează un cadru de condiții favorabile negocierilor colective, fie prin lege, după consultarea partenerilor sociali, fie printr-un acord cu aceștia. Un astfel de stat membru stabilește și un plan de acțiune pentru promovarea negocierilor colective. Statul membru stabilește un astfel de plan de acțiune după consultarea partenerilor sociali sau prin acord cu aceștia sau, ca urmare a unei solicitări comune a partenerilor sociali, cu respectarea acordului dintre aceștia. Planul de acțiune stabilește un calendar clar și măsuri concrete pentru a crește progresiv rata de acoperire a negocierilor colective, cu respectarea deplină a autonomiei partenerilor sociali. Statul membru revizuieste planul de acțiune periodic și îl actualizează dacă este necesar. În cazul în care un stat membru își actualizează planul de acțiune, o face după consultarea partenerilor sociali sau prin acord cu aceștia, sau ca urmare a unei solicitări comune a partenerilor sociali, cu respectarea acordului dintre aceștia. În orice caz, un astfel de plan de acțiune este revizuit cel puțin o dată la cinci ani. Planul de acțiune și orice actualizare a</p>	<p>Legea nr. 367/2022 a dialogului social</p> <p>TITLUL VI Negocierile colective de muncă</p> <p>ART. 95 Prezentul <u>titlu</u> reglementează organizarea și desfășurarea negocierilor colective, precum și încheierea contractelor colective de muncă sau a acordurilor colective de muncă, după caz.</p> <p>ART. 96 (1) Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmărește promovarea și apărarea intereselor părților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă și asigurarea păcii sociale. (2) Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, la nivel de grupuri de unități la nivel de sectoare de negociere colectivă și la nivel național. (3) Angajatorii care intenționează să negocieze contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități, definit conform art. 1 pct. 22, pot constitui în mod voluntar grupul de unități, atât prin hotărâre judecătorească de constituire, cât și prin proces-verbal sau orice altă convenție scrisă între părți. (4) Fac parte din contractele colective de muncă și convențiile dintre părțile semnatare ale acestora prin care se soluționează conflictele colective de muncă, precum și hotărârile arbitrale în această materie, de la data pronunțării acestora. Hotărârile arbitrale se transmit depozitarului contractului colectiv de muncă pentru înregistrare.</p>	<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>5. La articolul 230 după alineatul (1) se introduc trei noi alineate, alin. (2)-(4), cu următorul cuprins:</b></p> <p>”(2) Prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, se aprobă un plan de acțiune pentru promovarea negocierilor colective, cu termene și măsuri în favoarea creșterii progresive a acoperirii negocierilor colective pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai ale salariaților.</p> <p>(3) Planul de acțiune de la alineatul (2) se stabilește cu consultarea și/sau în acord cu partenerii sociali în Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social și se revizuieste periodic sau cel puțin o dată la cinci ani, pentru susținerea creșterii nivelului ratei de acoperire a negocierilor colective în plan național, către valoarea de 80%; rata de acoperire se calculează ca raport procentual între numărul total de lucrători din economia națională acoperiți de acorduri colective și contracte colective de muncă în vigoare sau extinse în aplicare, în condițiile art. 110 alin. (4) și (8) al Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și</p>	<p>Procedural, angajamentul <i>suplimentar</i> vizează statele în care acoperirea negocierilor colective care implică sindicatele este sub 80% în plan național (cum este și cazul României), prin instituirea obligației de reglementare a unui cadru favorabil susținerii negocierilor colective și a unui Plan de acțiune cu măsuri și termene de realizare pentru creșterea progresivă a acoperii convențiilor colective, stabilit în mod obligatoriu în consultare sau acord cu partenerii sociali.</p> <p>Transpunere este asigurată prin măsura favorabilă de angajare prin H.G. a adoptării unui Plan de acțiune de promovare a negocierilor colective stabilit în consultare sau acord cu partenerii sociali în Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, ținând cont de atribuțiile legale ale acestuia în materie de consolidare a strategiilor și măsurilor de dialog social și în negocierea, încheierea și monitorizarea de acorduri (art. 85 alin. c) și e) Legea nr. 367/2022 a dialogului social).</p> <p>Legea nr. 367/2022 a dialogului social, adoptată în consultare cu partenerii sociali, reglementează deja cadrul procedural pentru susținerea derulării negocierilor colective (reglementări menționate și la art. 4 para 1)). Corelat cu Legea dialogului social, cadrul procedural de negociere și încheiere a acordurilor colective ale funcționarilor publici este reglementat distinct prin HG nr. 302/2022 în</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p>acestui sunt făcute publice și notificate Comisiei.</p> <p>Considerentul 25</p> <p>Statele membre cu o acoperire mare a negocierilor colective tind să aibă un procent scăzut al lucrătorilor cu salarii mici și salarii minime ridicate. Statele membre cu un procent scăzut al persoanelor cu salarii mici au o rată de acoperire a negocierilor colective de peste 80 %. În mod similar, majoritatea statelor membre cu niveluri ridicate ale salariului minim în raport cu salariul mediu au o acoperire a negocierilor colective de peste 80 %. Prin-urmare, <i>fiecare stat membru cu o rată de acoperire a negocierilor colective sub 80 % ar trebui să adopte măsuri în vederea consolidării acestor negocieri colective</i>. Fiecare stat membru cu o acoperire a negocierilor colective sub un prag de 80 % ar trebui să ofere un cadru de condiții favorabile negocierilor colective și să stabilească un plan de acțiune pentru a promova negocierile colective în vederea creșterii treptate a ratei de acoperire a negocierilor colective. Pentru a respecta autonomia partenerilor sociali, <i>care include dreptul la negociere colectivă, dar exclude orice obligație de a încheia convenții colective</i>, pragul de 80 % pentru acoperirea negocierilor colective ar trebui să fie interpretat <i>doar</i></p>	<p><u>ART. 97</u></p> <p>(1) Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă.</p> <p>(2) Inițiativa negocierii colective aparține oricărui dintre partenerii sociali.</p> <p>(3) În cazul în care există încheiat un contract colectiv de muncă în vigoare, inițiatorul negocierii colective, potrivit alin. (2), poate iniția negocierea cu cel puțin 60 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă la nivel de unitate/grup de unități/sector de negociere colectivă.</p> <p>(4) Durata negocierii este de maximum 45 de zile. Durata maximă poate fi depășită doar prin acordul părților.</p> <p>(5) Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricărui clauze convenite între părți.</p> <p><u>ART. 98</u></p> <p>(1) În termen de 15 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute de art. 97 alin. (3) la acel nivel, angajatorul are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă și să organizeze prima ședință de negociere.</p> <p>(2) La prima ședință a părților se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul sau organizația patronală le va pune la</p>	<p>completările ulterioare, raportat la numărul total de lucrători ale căror condiții de muncă pot fi stabilite prin contracte colective de muncă sau acorduri colective, încheiate cu organizațiile sindicale.</p> <p>(4) Prin hotărârea Guvernului de la alin. (2) se stabilesc și procedurile de monitorizare, evaluare, revizuire și raportare către Comisia Europeană a planului de acțiune”.</p>	<p>aplicarea art. 487 din Codul Administrativ.</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p><i>ca un indicator care declanșează obligația de a stabili un plan de acțiune.</i></p> <p>Respectivul plan de acțiune ar trebui să fie reexaminat periodic, cel puțin o dată la cinci ani, și, dacă este necesar, să fie revizuit. Planul de acțiune și eventualele sale actualizări ar trebui să fie notificate Comisiei și puse la dispoziția publicului. Fiecare stat membru ar trebui să poată decide cu privire la <i>forma adecvată a planului său de acțiune</i>. Un <i>plan de acțiune care a fost adoptat de un stat membru înainte de intrarea în vigoare a prezentei directive poate să fie considerat a fi un plan de acțiune în temeiul prezentei directive, cu condiția să conțină acțiuni menite să promoveze în mod eficace negocierile colective și să îndeplinească cerințele prevăzute de prezenta directivă</i>. Fiecare stat membru ar trebui să stabilească un astfel de plan de acțiune după consultarea partenerilor sociali sau prin acord cu aceștia sau ca urmare a unei solicitări comune a partenerilor sociali, cu respectarea acordului dintre aceștia. Rata de acoperire a negocierilor colective variază în mod semnificativ de la un stat membru la altul din cauza mai multor factori, printre care tradiția și practica națională, precum și contextul istoric. Acest aspect ar trebui luat în considerare atunci când se analizează progresele înregistrate în direcția unei acoperiri mai mari a negocierilor colective, în special în ceea ce privește planul de acțiune prevăzut în prezenta directivă.</p>	<p>dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor, precum și data până la care urmează să îndeplinească această obligație.</p> <p>(3) Regimul informațiilor confidențiale puse la dispoziție de angajator este cel stabilit prin <u>Legea nr. 467/2006</u> privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(4) Informațiile pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor, trebuie să permită o analiză a situației economico-financiare și vor cuprinde cel puțin date referitoare la:</p> <p>a) situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;</p> <p>b) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;</p> <p>c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;</p> <p>d) măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/lucrătorilor în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;</p> <p>e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>(5) Părțile vor consemna în procesul-verbal al primei ședințe următoarele:</p> <p>a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unei împuterniciri scrise;</p> <p>b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;</p> <p>c) durata maximă a negocierilor convenită de părți;</p> <p>d) locul și calendarul ședințelor;</p> <p>e) în cazul sindicatelor afiliate, existența dovezii reprezentativității sindicatului, federației sau confederației, după caz, iar în cazul sindicatelor nerepresentative și neafiliate, numărul de membri de sindicat din unitate;</p> <p>f) în cazul în care nu există organizații sindicale, dovada alegerii reprezentanților angajaților/lucrătorilor, în conformitate cu dispozițiile <u>art. 57 și 58</u>;</p> <p>g) existența dovezii convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;</p> <p>h) pentru negocierile la nivel de unitate existența dovezii personalității juridice a organizațiilor sindicale;</p> <p>i) alte detalii privind negocierea.</p> <p>(6) Data primei ședințe de negociere reprezintă data certă la care se consideră că negocierile au fost declanșate.</p> <p>(7) La fiecare ședință de negociere se încheie procese-verbale semnate de reprezentanții mandatați ai părților, în care se consemnează conținutul negocierilor.</p> <p><u>ART. 99</u></p>		



Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>(1) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.</p> <p>(2) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.</p> <p>(3) La contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă sau la nivel de grup de unități, organizațiile patronale sau angajatorii care nu sunt semnatare/semnatari ale/ai contractelor colective de muncă pot adera ulterior la acestea în baza unei solicitări scrise adresate părților semnatare ale contractului colectiv de muncă la acel nivel. Solicitarea de aderare se transmite și depozitarului.</p> <p><u>ART. 100</u></p> <p>(1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.</p> <p>(2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților/lucrătorilor au un caracter minimal.</p> <p>(3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.</p> <p>(4) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.</p> <p>(5) Clauzele contractuale ale contractelor colective de muncă pot face referire, fără a afecta principiul libertății contractuale, și asupra următoarelor elemente:</p> <p>a) stabilirea coeficienților minimi de ierarhizare pe categorii de angajați/lucrători, ținând cont de standardele ocupaționale corespunzătoare;</p> <p>b) măsurile adoptate pentru consilierea și evaluarea profesională a angajaților/lucrătorilor;</p> <p>c) măsurile privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru și timpul de odihnă;</p> <p>d) reglementări privind condițiile de muncă și cele referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a angajaților/lucrătorilor;</p> <p>e) modalitățile de informare și consultare a angajaților/lucrătorilor, ce exced prezentei legi.</p> <p>(5<sup>1</sup>) În toate contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de negociere colectivă sau național se introduc clauze specifice aplicabile fiecărei categorii de întreprinderi mici și mijlocii, denumite în continuare IMM, definite în conformitate cu <u>Legea nr. 346/2004</u> privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(5<sup>2</sup>) Situația prevăzută la alin. (5<sup>1</sup>) se aplică în condițiile în care în sectorul de</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>negociere colectivă există sau se înființează IMM-uri.</p> <p>(5<sup>3</sup>) Dacă în contractul colectiv de muncă, încheiat la nivel de sector de negociere colectivă sau național, nu se introduc clauze specifice fiecărei categorii de IMM-uri, conform alin. (5<sup>1</sup>), întreprinderile mici și mijlocii, definite conform <u>Legii nr. 346/2004</u> privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare, nu au obligația aplicării contractului colectiv de muncă respectiv.</p> <p>(6) Prin excepție de la prevederile alin. (5), contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național nu poate include clauze referitoare la nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, care este stabilit prin hotărâre a Guvernului.</p>		
<p><b>CAPITOLUL II</b>  <b>SALARIIILE MINIME LEGALE</b>  <i>Articolul 5</i>  <b>Procedura de stabilire a unor salarii minime legale adecvate</b></p>			
<p>(1) Statele membre cu salarii minime legale instituie procedurile necesare pentru stabilirea și actualizarea salariilor minime legale. Procesele de stabilire și actualizare sunt ghidate de criterii stabilite pentru a contribui la gradul lor corespunzător de adecvare, în scopul atingerii unui nivel de trai decent, al reducerii sărăciei persoanelor încadrate în</p>		<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>2. Articolul 164 se modifică și se completează, după cum urmează:</b></p> <p>”(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător</p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p>muncă, precum și al promovării coeziunii sociale și a unei convergențe sociale ascendente și al reducerii diferenței de remunerare între femei și bărbați. Statele membre definesc aceste criterii în conformitate cu practicile lor naționale în dreptul intern relevant, în decizii ale organismelor competente sau în acorduri tripartite. Criteriile trebuie să fie definite într-un mod clar. Statele membre pot decide cu privire la ponderea relativă a respectivelor criterii, inclusiv a elementelor menționate la alineatul (2), ținând seama de condițiile lor socioeconomice de la nivel național.</p>		<p>programului normal de muncă, se stabilește anual prin hotărâre a Guvernului, după consultarea confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, cu actualizarea periodică o dată pe an. 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 la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.</p> <p>(2) Nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește și se actualizează potrivit alin. (1), cu utilizarea procedurii de aplicare a mecanismului de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.</p> <p>(3) Procedura prevăzută la alin.(2) se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, cu consultarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social.</p> <p>(4) Procedura prevăzută la alin.(2) 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 va cuprinde următoarele:</p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		<p>1) modalitățile de stabilire și actualizare a nivelului salariului minim brut pe țară garantat în plată;</p> <p>2) criteriile de stabilire și actualizare a salariului minim brut pe țară garantat în plată care să includă cel puțin următoarele elemente:</p>	
<p>(2) Criteriile naționale menționate la aliniatul (1) trebuie să includă cel puțin următoarele elemente :</p>		<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>2. Articolul 164 se modifică și se completează, după cum urmează:</b></p> <p>”(4) Procedura prevăzută la alin.(2) 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 va cuprinde următoarele:</p> <p>1) modalitățile de stabilire și actualizare a nivelului salariului minim brut pe țară garantat în plată;</p> <p>2) criteriile de stabilire și actualizare a salariului minim brut pe țară garantat în plată care să includă cel puțin următoarele elemente:</p>	
<p>(a) puterea de cumpărare a salariilor minime legale, luând în considerare costul vieții;</p>		<p>a) puterea de cumpărare a salariilor minime, luând în considerare costul vieții;</p>	
<p>(b) nivelul general al salariilor și distribuția acestora;</p>		<p>b) nivelul general al salariilor și distribuția acestora;</p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
(c) rata de creștere a salariilor;		c) rata de creștere a salariilor, precum și definirea acesteia;	
(d) nivelurile și evoluțiile productivității la nivel național pe termen lung.		d) nivelurile și evoluțiile productivității la nivel național pe termen lung”.	
(3) Fără a aduce atingere obligațiilor prevăzute la prezentul articol, statele membre pot folosi, în plus, un mecanism automat de ajustare a indexării salariilor minime legale, bazat pe orice criterii adecvate și în conformitate cu dreptul intern și practicile naționale, cu condiția ca aplicarea mecanismului respectiv să nu conducă la o scădere a salariului minim legal.			<i>RO nu optează pentru un mecanism automat de indexare în sensul alin.(3).</i>
(4) Statele membre folosesc valori de referință orientative pentru a ghida evaluarea gradului de adecvare a salariilor minime legale. În acest scop, ele pot folosi valori de referință orientative utilizate în mod obișnuit la nivel internațional, cum ar fi 60 % din salariul median brut și 50 % din salariul mediu brut și/sau valori de referință orientative utilizate la nivel național.		<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>2. Articolul 164 se modifică și se completează, după cum urmează:</b></p> <p>”(3) Procedura prevăzută la alin.(2) se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, cu consultarea partenerilor sociali în cadrul Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social.</p> <p>(4) Procedura prevăzută la alin.(2) stabilește evaluarea gradului de adecvare a salariului de bază minim brut pe țară</p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		<p>garantat în plată, în funcție de ponderea acestuia în câștigul salarial mediu brut și cuprinde următoarele:</p> <p>5) 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 50%--52% al raportului dintre valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată și câștigul salarial mediu brut, considerat indicator de referință pentru evaluarea gradului de adecvare”.</p>	
<p>(5) Statele membre se asigură că se efectuează actualizări periodice și în timp util ale salariilor minime legale <b>cel puțin o dată la doi ani</b> sau, în cazul statelor membre care folosesc un mecanism de indexare automată, astfel cum se menționează la alineatul (3), cel puțin o dată la patru ani.</p>		<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>2. Articolul 164 se modifică și se completează, după cum urmează:</b></p> <p>”(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, cu actualizarea periodică o dată pe an. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar</p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.	
<p>(6) Fiecare stat membru desemnează sau înființează unul sau mai multe organisme consultative pentru a consilia autoritățile competente cu privire la aspectele legate de salariile minime legale și facilitează funcționarea operațională a organismelor respective.</p>	<p>Legea nr. 367/2022 privind dialogul social</p> <p>Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social</p> <p><b>Articolul 83</b>  (1) Consiliul Național Tripartit are următoarea componență:  <b>a)</b> președinții confederațiilor patronale reprezentative la nivel național;  <b>b)</b> președinții confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național;  <b>c)</b> reprezentanți ai Guvernului, desemnați prin decizie a primministrului, cel puțin la nivel de secretar de stat, din fiecare minister, precum și din alte structuri ale statului, conform celor convenite cu partenerii de dialog social;  <b>d)</b> președintele Consiliului Economic și Social și alți membri conveniți cu partenerii de dialog social.  (2) Membrii titulari ai Consiliului Național Tripartit pot fi înlocuiți, în mod excepțional, de reprezentanți mandatați în mod explicit în acest scop.</p> <p><b>Articolul 84</b>  Consiliul Național Tripartit este prezidat de primministru, locțiitorul de drept al acestuia fiind ministrul responsabil cu dialogul social.</p>	<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>3. La articolul 212, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins:</b>  ”(3) Promovarea dialogului social tripartit la nivel național se realizează de către Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, cu rol de consultare între Guvern și partenerii sociali”.</p>	



Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p><b>Articolul 85</b> Principale atribuții ale Consiliului Național Tripartit sunt:</p> <p>a) asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat în plată;</p> <p>b) dezbateră și analiza proiectelor de programe și strategii elaborate la nivel guvernamental;</p> <p>c) elaborarea și susținerea implementării strategiilor, programelor, metodologiilor și standardelor în domeniul dialogului social;</p> <p>d) soluționarea pe calea dialogului tripartit a diferendelor de natură socială și economică;</p> <p>e) negocierea și încheierea acordurilor și pactelor sociale, precum și a altor înțelegeri la nivel național și monitorizarea aplicării acestora;</p> <p>f) stabilirea sectoarelor de negociere colectivă în care partenerii sociali convin să negocieze colectiv se aprobă prin ordin al ministrului responsabil cu dialogul social, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I;</p> <p><b>Articolul 86</b> Secretariatul Consiliului Național Tripartit este asigurat de ministerul responsabil cu dialogul social.</p> <p><b>Articolul 87</b> Consiliul Național Tripartit își elaborează regulamentul propriu de organizare și funcționare, care se aprobă în plenul acestuia.</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>Articolul 88  (1) Consiliului Național Tripartit se întrunește, de regulă, în <i>prima lună a fiecărui trimestru</i>. Convocarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social se va face de către primministru sau locțiitorul său de drept.  (2) În cazul în care prim-ministrul sau locțiitorul său de drept nu convoacă Consiliul Național Tripartit conform alin. (1), acesta poate fi convocat, în luna următoare, <i>prin inițiativa a două confederații sindicale sau a două confederații patronale, reprezentative la nivel național</i>.  (3) La oricare din ședințele Consiliului Național Tripartit pot fi invitați reprezentanți ai altor autorități ale statului sau experți, conform celor convenite între părți.</p>		
<p>Articolul 6  Variații și deduceri</p> <p>Atunci când statele membre permit niveluri diferite ale salariului minim legal pentru categorii specifice de lucrători sau permit deduceri care reduc remunerația plătită la un nivel inferior celui al salariului minim legal relevant, ele se asigură că respectivele variații și deduceri respectă principiile nediscriminării și proporționalității, cel din urmă incluzând urmărirea unui scop legitim.</p> <p>Considerentul 29:  Fără a aduce atingere competenței statelor membre de a stabili salariul minim legal și de a permite variații și deduceri, este important să se evite utilizarea pe scară</p>	<p>Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</p> <p>ART. 165  Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani cuvenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.</p> <p>Articolul 169  (1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.</p>	<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>2. Articolul 164 se modifică și se completează, după cum urmează:</b></p> <p>”(9) Prin hotărâre a Guvernului se poate stabili o majorare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1), diferențiat pe criteriile nivelului de studii și al vechimii în muncă”.</p>	<p><i>Codul Muncii instituie cadrul de reglementare</i>  <i>Deducerile/reținerile din salariu sunt condiționate de existența unor obiective legitime, sunt stabilite unitar prin lege și este asigurată protecția unui venit minim în cazul deducerilor prevăzute explicit de lege.</i></p> <p><i>Legea nu prevede variații care să reducă valoarea salariului minim, care este garantat în plată la nivelul tuturor angajatorilor.</i></p> <p>In România există în prezent reglementat prin act normativ salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, care auo <i>valoare superioară</i> salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată,</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p>largă a variațiilor și deducerilor deoarece acestea riscă să aibă un impact negativ asupra gradului de adecvare al salariilor minime. Ar trebui să se asigure că variațiile și deducerile respectă principiile nediscriminării și proporționalității. Variațiile și deducerile ar trebui, prin urmare, să urmărească un obiectiv legitim.</p> <p>Exemple de asemenea deduceri ar putea fi recuperarea sumelor plătite supraevaluate sau deducerile dispuse de o autoritate judiciară sau administrativă. Alte deduceri, cum ar fi deducerile legate de echipamentul necesar pentru îndeplinirea unei activități profesionale sau deducerile alocațiilor în natură, de exemplu cazarea, prezintă un risc ridicat să fie disproporționate. În plus, nicio dispoziție din prezenta directivă nu ar trebui să fie interpretată ca impunând statelor membre obligația de a introduce variații ale salariilor minime sau deduceri din acestea.</p>	<p>(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.</p> <p>(3) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:</p> <p>a) obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;</p> <p>b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;</p> <p>c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;</p> <p>d) acoperirea altor datorii.</p> <p>(4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.</p>		<p>pentru lucrătorii din sectoarele construcții, agricultură și industrie alimentară.</p> <p>Stabilirea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru sectorul construcții și declararea sectorului construcții ca sector prioritar, de importanță națională pentru economia românească pe următorii 10 ani, începând cu 01.01.2019 are la bază un acord inițial între Guvernul României și Federația Patronatelor Societăților din Construcții, semnat la data de semnat în data de 29 noiembrie 2018.</p> <p><i>Decizia de actualizare anuală a valorii salariului minim brut pe țară garantat în plată în construcții și agricultură este discutată de Guvern cu partenerii sociali sectoriali și naționali în procesul consultativ legislativ.</i></p> <p>Reglementarea respectă principiul nediscriminării, prevederile aplicându-se în domeniul construcții în funcție de anumite cerințe care au în vedere exclusiv domeniul de activitate, fără a introduce discriminări pe criteriul de religie, convingeri, disabilitate, vârstă, orientare sexuală, origine etnică sau rasă sau de exercitare a drepturilor sindicale.</p>
<p>(2) Nicio dispoziție din prezenta directivă nu poate fi interpretată ca impunând statelor membre obligația de a introduce variații ale salariilor minime legale sau deduceri din acestea.</p>			<p>Nu este cazul.</p> <p>Apreciem că prevederea directivei clarifică modul în care statele membre se raportează la norma UE aunci când aplică sau adoptă norme legale care vizează domeniul de aplicare al prezentei directive.</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p><b>Articolul 7</b>  <b>Implicarea partenerilor sociali în stabilirea și actualizarea salariilor minime legale</b></p>			
<p>Statele membre iau măsurile necesare pentru a implica partenerii sociali în stabilirea și actualizarea salariilor minime legale, în timp util și într-un mod eficace, prevăzând participarea lor voluntară la discuții pe parcursul întregului proces decizional, inclusiv participarea la organismele consultative menționate la articolul 5 alineatul (6) și în special în ceea ce privește:</p>	<p>Legea nr. 367/2022 privind dialogul social</p> <p><b>Articolul 85</b>  Principale atribuții ale Consiliului Național Tripartit sunt:  a) asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat în plată;  b) dezbaterile și analiza proiectelor de programe și strategii elaborate la nivel guvernamental;  c) negocierea și încheierea acordurilor și pactelor sociale, precum și a altor înțelegeri la nivel național și monitorizarea aplicării acestora;</p> <p><b>Articolul 89</b>  (1) În cadrul ministerelor ce compun Guvernul României, conform structurii aprobate de Parlament, al altor instituții/autorități publice, precum și la nivelul județelor și al municipiului București se constituie și funcționează comisii de dialog social, formate din reprezentanții administrației publice centrale sau locale, după caz, reprezentanții organizațiilor patronale și reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național.  (2) Dacă timp de două luni consecutive nu este convocată comisia de dialog social de la nivelul unui minister sau a unei instituții/autorități publice, orice membru din partea sindicatelor sau</p>	<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>2. Articolul 164 se modifică și se completează, după cum urmează:</b></p> <p>”(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește anual prin hotărâre a Guvernului, după consultarea confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, cu actualizarea periodică o dată pe an. 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 la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.</p> <p><b>3. La articolul 212, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins:</b></p>	<p>În practica națională, procesele de consultare cu partenerii sociali <i>sunt obligatorii pentru Guvern și au caracter voluntar pentru partenerii sociali</i> cărora le este recunoscută calitatea de membru în structurile de dialog tripartit (Consiliul Național Tripartit – CNT, Comisiile de dialog social de la nivelul fiecărui minister și prefecturi - CDS). Procedura este consolidată prin cooperarea cu Consiliul Economic și Social ca structura autonomă de dialog civic (model CESE), instituită prin lege specială (Legea nr. 248/2013 – Legea CES) și susținută financiar de la buget, cu rol consultativ pe lângă Guvern și Parlament. CES este consultat obligatoriu <i>asupra proiectelor de acte normative care vizează relațiile de muncă, politicile salariale și egalitatea de tratament și poate propune politici alternative sau poate elabora</i>, la solicitarea Guvernului sau <i>din proprie inițiativă</i>, analize și studii privind <i>realitățile economice și sociale</i>; (art. 1, art. 2 alin. 2, art. 5 ale Legii nr. 248/2013).</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>patronatelor în comisia de dialog social se poate adresa, în scris, ministerului responsabil cu dialogul social. Acesta îl informează pe prim-ministru, care, în decurs de 10 zile de la primirea sesizării, dispune convocarea comisiei de dialog social.</p> <p>(3) Comisiile de dialog social care funcționează la nivelul ministerelor pot aproba înființarea unor subcomisii de dialog social sau a unor grupuri de lucru formate din persoane desemnate de plenul comisiilor respective.</p> <p><u>Articolul 90</u> Comisiile de dialog social au caracter consultativ și activitatea lor vizează, în special, următoarele:</p> <p>a) asigurarea unor relații de parteneriat social între administrație, organizațiile patronale și organizațiile sindicale, care să permită o informare reciprocă permanentă asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administrației sau al partenerilor sociali, în vederea asigurării unui climat de pace și stabilitate socială</p> <p>b) consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra inițiativelor legislative sau de altă natură cu caracter economico-social;</p> <p>c) alte probleme din sfera de activitate a administrației publice centrale sau din județe și municipiul București asupra cărora partenerii sociali convin să discute.</p> <p>Anexa 2</p>	<p>”(3) Promovarea dialogului social tripartit la nivel național se realizează de către Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, cu rol de consultare între Guvern și partenerii sociali”.</p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>La ședințele comisiilor de dialog social la nivelul administrației publice centrale participă:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. experți - organizațiile sindicale și patronale, în funcție de tematica abordată, pot fi asistate de experți, care vor participa în baza unui mandat;</li> <li>2. invitați - la propunerea președintelui comisiei de dialog social, plenul comisiei poate aproba participarea unor invitați cu statut nepermanent. În cazul dezbaterilor care necesită participarea reprezentanților altor instituții publice, autorități și agenții, președintele comisiei de dialog social are obligația de a-i invita la ședințele comisiei;</li> <li>3. reprezentanții Camerei de Comerț și Industrie a României vor participa în calitate de invitați la comisiile de dialog social în măsura în care ordinea de zi prezintă interes în domeniul lor de activitate;</li> <li>4. reprezentantul ministerului responsabil cu dialogul social - la lucrările comisiilor de dialog social din ministere și din alte instituții publice prevăzute la art. 89 alin. (1) din prezenta lege va fi invitat un reprezentant al ministerului responsabil cu dialogul social, pentru asigurarea asistenței metodologice.</li> </ol> <p>3. Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuții:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) întocmirea și comunicarea ordinii de zi;</li> <li>b) difuzarea documentelor de lucru pentru ședințele comisiei;</li> <li>c) redactarea minutei pentru fiecare ședință, precum și transmiterea acesteia</li> </ol>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>către partenerii sociali, ministerul responsabil cu dialogul social și Consiliul Economic și Social;</p> <p>4. Comisiile de dialog social se întrunesc lunar sau ori de câte ori este necesar, în baza unei convocări făcute de președintele comisiei. Convocarea comisiei se face în scris, cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea datei de desfășurare, cu comunicarea ordinii de zi și a documentelor de lucru. Ordinea de zi poate fi completată cu alte puncte propuse de către partenerii de dialog social și/sau de către Camera de Comerț și Industrie a României, cu aprobarea plenului comisiei.</p> <p>7. Ședința comisiei de dialog social nu necesită întrunirea unui anumit cvorum, prezența partenerilor sociali fiind voluntară, procedura de convocare fiind respectată dacă a fost făcută în termen legal.</p> <p>8. Punctele de vedere adoptate în comisiile de dialog social se consideră acceptate de către partenerii sociali ai căror reprezentanți nu au fost prezenți la ședințele de comisie la care au fost invitați să participe. La propunerile formulate în scris de partenerii sociali, inițiatorul actului normativ sau al altor proiecte are obligația de a da un răspuns motivat în termen de 5 zile lucrătoare de la data ședinței comisiei.</p> <p>10. Președintele comisiei de dialog social va pune la dispoziția partenerilor sociali informațiile disponibile necesare formulării unui punct de vedere argumentat.</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>11. Punctele de vedere ale partenerilor sociali cu privire la actele normative supuse dezbaterii în comisie vor fi înaintate secretariatului comisiei de dialog social în formă scrisă, după modelul: text inițial - propunere de modificare - motivare.</p> <p>12. Pentru dezbaterile unor probleme cu caracter specific se pot constitui grupuri de lucru, cu participarea reprezentanților desemnați nominal de partenerii sociali, membri ai comisiei cu mandat determinat.</p>		
<p>(a) selectarea și aplicarea criteriilor de stabilire a nivelului salariului minim legal și stabilirea unei formule de indexare automată și modificarea sa în cazul în care există o astfel de formulă, menționate la articolul 5 alineatele (1), (2) și (3);</p>		<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>2. Articolul 164 se modifică și se completează, după cum urmează:</b></p> <p>”(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește anual prin hotărâre a Guvernului, după consultarea confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, cu actualizarea periodică o dată pe an. 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 la numărul mediu de ore</p>	<p>Nu optăm pentru mecanismul de indexare automată.</p>



Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		<p>lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.</p> <p>(2) Nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește și se actualizează potrivit alin. (1), cu utilizarea procedurii de stabilire și aplicare a mecanismului de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.</p> <p>(3) Procedura prevăzută la alin.(2) se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, cu consultarea partenerilor sociali în cadrul Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social.</p> <p>(4) Procedura prevăzută la alin.(2) 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) modalitățile de stabilire și actualizare a nivelului salariului minim brut pe țară garantat în plată;</li> <li>2) criteriile de stabilire și actualizare a salariului minim brut pe țară garantat în plată care să includă cel puțin următoarele elemente: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) puterea de cumpărare a salariului minim, luând în considerare costul vieții;</li> </ol> </li> </ol>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		b) nivelul general al salariilor și distribuția acestora; c) rata de creștere a salariilor; d) nivelurile și evoluțiile productivității la nivel național pe termen lung. 3) indicatorii statistici naționali aferenți criteriilor prevăzute la pct. 2)”.	
(b) selectarea și aplicarea valorilor de referință orientative menționate la articolul 5 alineatul (4) pentru evaluarea gradului de adecvare a salariilor minime legale;		<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>2. Articolul 164 se modifică și se completează, după cum urmează:</b></p> <p>”(3) Procedura prevăzută la alin.(2) se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, cu consultarea partenerilor sociali în cadrul Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social.</p> <p>(4) Procedura prevăzută la alin.(2) 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:</p> <p>5) 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</p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		orientativ între 50%-52% al raportului dintre valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată și câștigul salarial mediu brut, considerat indicator de referință pentru evaluarea gradului de adecvare”.	
(c) actualizările salariilor minime legale menționate la articolul 5 alineatul (5);		<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>2. Articolul 164 se modifică și se completează, după cum urmează:</b></p> <p>”(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește anual prin hotărâre a Guvernului, după consultarea confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național, cu actualizarea periodică o dată pe an. 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 la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.</p> <p>(2) Nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește și se</p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		actualizează potrivit alin. (1), cu utilizarea procedurii de stabilire și aplicare a mecanismului de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată”.	
<p>(d) stabilirea variațiilor salariului minim legal și a deducerilor din acesta, menționate la articolul 6;</p> <p>Recital 26) Sunt necesare norme clare, proceduri și practici eficiente pentru stabilirea și actualizarea salariilor minime legale, pentru a asigura salarii minime adecvate, protejând în același timp locurile de muncă existente și creând altele noi, condiții de concurență echitabile și competitivitatea firmelor, inclusiv a microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri). Respectiv normele, proceduri și practici includ o serie de componente care să contribuie la gradul de adecvare al salariilor minime legale, inclusiv criterii care să îndrume statele membre în stabilirea și actualizarea salariilor minime și indicatori pentru evaluarea gradului lor de adecvare, actualizări periodice și în timp util, existența unor organe consultative și implicarea partenerilor sociali. O implicare eficientă și în timp util a acestora din urmă în stabilirea și actualizarea salariilor minime legale, precum și în stabilirea sau modificarea mecanismelor de indexare automată, acolo unde acestea există, constituie un alt element de bună guvernare, care</p>	<p>Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</p> <p>ART. 165 Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.</p> <p>Articolul 169 (1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege. (2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă. (3) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine: a) obligațiile de întreținere, conform Codului familiei; b) contribuțiile și impozitele datorate către stat; c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite; d) acoperirea altor datorii.</p>		<p><i>Codul muncii instituie cadrul de reglementare și asigură transpunerea corespunzătoare a prevederilor. Deducerile/reținerile din salariu sunt condiționate de existența unor obiective legitime, sunt stabilite unitar prin lege și este asigurată protecția unui venit minim în cazul deducerilor prevăzute explicit de lege.</i></p> <p><i>Legea nu prevede variații care să reducă valoarea salariului minim care este garantat în plată la nivelul tuturor angajatorilor.</i></p> <p>Aprobarea variațiilor și deducerilor se face prin acte normative care urmează procedura de consultare a partenerilor sociali.</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p>permite existența unui proces decizional informat și incluziv. Statele membre ar trebui să furnizeze partenerilor sociali informații relevante privind stabilirea și actualizarea salariului minim legal. Acordarea posibilității partenerilor sociali de a emite avize și de a primi un răspuns motivat la avizele exprimate înainte de prezentarea propunerilor privind stabilirea și actualizarea salariului minim legal și înainte de luarea oricărei decizii ar putea contribui la implicarea corespunzătoare a partenerilor sociali în respectivul proces.</p>	<p>(4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.</p>		
<p>(e) deciziile privind atât colectarea de date, cât și efectuarea de studii și analize pentru a furniza informații autorităților și altor părți relevante implicate în stabilirea salariului minim legal.</p>		<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>2. Articolul 164 se modifică și se completează, după cum urmează:</b></p> <p>”(3) Procedura prevăzută la alin.(2) se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, cu consultarea partenerilor sociali în cadrul Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social.</p> <p>(4) Procedura prevăzută la alin.(2) 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 va cuprinde următoarele:</p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		<p>1) modalitățile de stabilire și actualizare a nivelului salariului minim brut pe țară garantat în plată;</p> <p>2) criteriile de stabilire și actualizare a salariului minim brut pe țară garantat în plată care să includă cel puțin următoarele elemente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>e) puterea de cumpărare a salariului minim, luând în considerare costul vieții;</li> <li>f) nivelul general al salariilor și distribuția acestora;</li> <li>g) rata de creștere a salariilor;</li> <li>h) nivelurile și evoluțiile productivității la nivel național pe termen lung.</li> </ul> <p>3). indicatorii statistici naționali aferenți criteriilor prevăzute la pct. 2).</p> <p>4) setul de indicatori anuali de monitorizare și evaluare de impact asupra mediului economic și social;</p> <p>5) 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 50%-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.</p> <p><b>III.(2) Ministerul Muncii și Solidarității Sociale raportează până la data de 1 octombrie 2025 și, ulterior, o dată la doi ani, către Comisia Europeană următoarele</b></p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		<p>date statistice și informații, pe baza datelor primite de la instituțiile prevăzute la alin. (3)-(6):</p> <p>a) rata de acoperire a negocierilor colective în plan național calculată ca raport procentual între numărul total de lucrători din economia națională acoperiți de acorduri colective și contracte colective de muncă în vigoare sau extinse în aplicare, în condițiile art. 110 alin. (4) și (8) al Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, raportat la numărul total de lucrători ale căror condiții de muncă pot fi reglementate legal prin contracte colective de muncă sau acorduri colective;</p> <p>b) nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată și procentul lucrătorilor acoperiți de acesta, din total lucrătorilor;</p> <p>c) diferențele și/sau derogările de la valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilite prin legislație și motivele introducerii acestora precum și procentul lucrătorilor acoperiți de acestea, în măsura în care datele sunt disponibile;</p> <p>d) descrierea cadrului legal în vigoare la data raportării cu privire la reținerile din salarii.</p> <p>(3) În aplicarea alin.(3), Agenția Națională a Funcționarilor Publici va pune la dispoziția Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, până la data de 1 martie a anului de</p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		<p>raportare, următoarele date și informații:</p> <p>a) numărul total al personalului plătit din fonduri publice, pe tipuri de raporturi de muncă și raporturi de serviciu, după caz;</p> <p>b) numărul de personal plătit din fonduri publice salarizat la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, pe tipuri de raporturi de muncă și raporturi de serviciu, după caz ;</p> <p>c) numărul acordurilor colective încheiate la fiecare nivel de negociere și numărul funcționarilor publici acoperiți, pe categorii profesionale;</p> <p>d) orice alte date și informații necesare raportării prevăzute la alin. (2).</p> <p>(4) În aplicarea alin.(2), Inspekția Muncii va pune la dispoziția Ministerului Muncii și Solidarității Sociale până la data de 1 martie a anului de raportare, următoarele date și informații:</p> <p>a) numărul total al contractelor de muncă;</p> <p>b) numărul contractelor de muncă la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;</p> <p>c) salariile minime brute din contractele colective și acordurile colective înregistrate, numărul lucrătorilor acoperiți de contracte individuale și colective de muncă, numărul contractelor colective de muncă și acordurilor colective înregistrate și sectorul din care fac</p>	



Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		<p>parte unitățile sau instituțiile în care s-au înregistrat contractele sau acordurile colective;</p> <p>d) orice alte date și informații necesare raportării prevăzute la alin. (2).</p> <p>(5) În aplicarea alin.(2), Institutul Național de Statistică va pune la dispoziția Ministerului Muncii și Solidarității Sociale până la data de 1 martie a anului de raportare, următoarele date și informații:</p> <p>a) distribuția națională a salariilor, numărul total de lucrători din economia națională și numărul total de lucrători pe fiecare sector de negociere colectivă, numărul de întreprinderi cu peste 10 angajați în plan național și la nivelul fiecărui sector de negociere colectivă.</p> <p>b) orice alte date și informații necesare raportării prevăzute la alin. (2).</p> <p>(6) Modalitățile de transmitere a datelor prevăzute la alin.(3)-(5) vor fi stabilite prin protocoale încheiate în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi cu instituțiile prevăzute la alin. (3)-(5).</p> <p>(7) Datele comunicate conform alin. (2) - (5) se furnizează defalcate pe criterii de gen, vârstă, gradul și tipul de dizabilitate, sectorul de activitate și numărul de personal al angajatorului după caz”.</p>	
<p><i>Articolul 8</i></p> <p><b>Accesul efectiv al lucrătorilor la salariile minime legale</b></p>			<p><i>În transpunere au fost consolidate prevederile legale ce asigură accesul la protecția salariului minim legal și/sau la salariile minime negociate colectiv în</i></p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p>Statele membre, cu implicarea partenerilor sociali, adoptă următoarele măsuri pentru a spori accesul efectiv al lucrătorilor la protecția salariului minim legal, după caz, inclusiv, dacă este cazul, prin consolidarea aplicării sale:</p>			<p><i>sensul Codului muncii și competențele inspecției muncii</i>, ca autoritate de sesizare, control și sancționare a aplicării legislației muncii și a legii dialogului social .</p> <p><i>Cooperarea cu partenerii sociali este asigurată în cadrul Comitetului tripartit instituit la nivelul Inspecției Muncii și a ITM conform Legii de organizare și funcționare a Inspecției Muncii.</i></p>
<p>(a) prevăd controale și inspecții pe teren eficiente, proporționale și nediscriminatorii efectuate de inspectoratele muncii sau de organismele responsabile cu asigurarea respectării salariilor minime legale;</p> <p>(30) Este necesar un sistem eficace de aplicare a legii, care să includă monitorizare, controale și inspecții pe teren fiabile, pentru a se asigura funcționarea și respectarea cadrelor naționale ale salariilor minime legale. Pentru a consolida eficacitatea autorităților de aplicare a legii, este necesară de asemenea o cooperare strânsă cu partenerii sociali, inclusiv pentru soluționarea provocărilor critice, precum cele legate de subcontractarea abuzivă, de falsa activitate independentă sau de orele suplimentare neînregistrate sau riscurile pentru sănătate și siguranță legate de o creștere a intensității muncii. Capacitățile autorităților de aplicare a legii ar trebui, de asemenea, dezvoltate, în special prin formare și orientare. Vizitele de rutină și neanunțate, procedurile judiciare și administrative și sancțiunile în caz de încălcare sunt mijloace importante pentru</p>	<p>Legea nr. 108/1999 republicată pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii</p> <p>ART. 6</p> <p>(1) Inspecția Muncii are următoarele atribuții generale:</p> <p>a) controlul aplicării prevederilor legale, generale și speciale, în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherii pieței;</p> <p>Legea nr. 337/2018 privind statutul inspectorului de muncă</p> <p>Articolul 3</p> <p>Inspectorul de muncă exercită prerogativele funcției urmărind asigurarea respectării prevederilor legale în domeniul relațiilor de muncă, al securității și sănătății în muncă și al supravegherii pieței prin luarea măsurilor prevăzute de lege, în principal pentru combaterea muncii nedeclarate, prevenirea accidentelor de muncă și bolilor profesionale, restricționarea comercializării produselor neconforme, precum și pentru prevenirea și</p>	<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>ART. II</b></p> <p><b>Legea nr. 108 din 16 iunie 1999 publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 290 din 3 mai 2020, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează, după cum urmează:</b></p> <p><b>1. După alineatul (3) al articolului 1 se introduce un nou alineat, alin. (3<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:</b></p> <p>”(3<sup>1</sup>) Controlul în domeniile de competență prevăzute la alineatul (3) se exercită într-un mod proporțional, imparțial și nediscriminatoriu.”</p> <p><b>2. La articolul 6 alineatul (2) litera A după litera g) se introduc două</b></p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p>a-i descuraja pe angajatori să comită încălcări.</p>	<p>combaterea discriminării pe piața muncii.</p> <p>Articolul 5  (1) Inspectorul de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă are dreptul de a efectua activități de control, de a întocmi procese-verbale, de a constata nerespectarea prevederilor legale și de a aplica sancțiunile corespunzătoare prevăzute de lege, astfel:  a) pe tot teritoriul țării, indiferent de locul de muncă în care își desfășoară activitatea în mod curent, în baza deciziei emise de inspectorul general de stat;  b) pe teritoriul județului în a cărui rază teritorială se află sediul inspectoratului teritorial de muncă în cadrul căruia își desfășoară activitatea în mod curent.  (2) Activitățile de control prevăzute la alin. (1) se realizează numai în baza legitimației de control, a insignei care atestă funcția îndeplinită în exercitarea atribuțiilor stabilite prin lege și a ordinului de deplasare semnat de conducătorul instituției sau de către persoana desemnată de către acesta, precum și după completarea registrului unic de control al entității controlate, în condițiile prevăzute de Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control.  (4) Inspectorii de muncă desfășoară activități de control inopinat, tematic și de fond și activități de control organizate conform programului-cadru de acțiuni al Inspecției Muncii, respectiv programului</p>	<p><b>litere noi, lit. h) și i), cu următorul cuprins:</b>  ”h) controlează, în cadrul raportului juridic de muncă întemeiat pe un contract individual de muncă, respectarea reglementărilor legale cu privire la stabilirea și garantarea în plată a salariului de bază minim brut stabilit prin act normativ sau prin contractul colectiv de munca aplicabil  i) controlează, în cadrul raportului juridic de muncă/de serviciu neîntemeiat pe un contract individual de muncă, respectarea reglementărilor legale cu privire la stabilirea și garantarea în plată a salariului de bază minim brut/remunerației minime stabilite prin act normativ sau prin contractul colectiv/acordul de muncă aplicabil”.</p> <p><b>3. După articolul 6 se introduce un nou articol, art. (6<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:</b>  ”ART. 6<sup>1</sup>  Activitatea de control a Inspecției Muncii se bazează pe următoarele principii:  a) principiul proporționalității, care reprezintă aplicarea de către personalul cu atribuții de control a unei sancțiuni în limitele prevăzute de actul normativ în temeiul căruia a fost constatată contravenția, raportat la gradul de pericol social al faptei săvârșite, ținând cont de</p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>propriu de acțiuni al inspectoratului teritorial de muncă, aprobate de către inspectorul general de stat.</p>	<p>împrejurările în care a fost săvârșită fapta, de modul și mijloacele de săvârșire a acesteia, de scopul urmărit, de urmarea produsă, precum și de circumstanțele personale ale contravenientului;</p> <p>b) principiul imparțialității, care reprezintă promovarea unor soluții nepărtinitoare, raportat la aceeași categorie de situații de fapt;</p> <p>c) principiul nediscriminării, care reprezintă asigurarea egalității de tratament a angajatorilor în procesul de control”.</p>	
<p>(b) dezvoltă capacitatea autorităților de aplicare a legii, în special prin formare și orientare, de a viza și a urmări în mod proactiv angajatorii neconformi.</p>	<p>Legea nr. 337/2018 privind statutul inspectorului de muncă.</p> <p>Articolul 7 Inspectorul de muncă are următoarele drepturi specifice:</p> <p>c) dreptul de a beneficia de perfecționare profesională în domeniul specific de activitate și în domeniile care se interconectează cu specificul activității instituției, susținută prin programele organizate de Centrul de pregătire și perfecționare profesională al Inspecției Muncii sau de furnizorii publici și privați de formare profesională, autorizați în condițiile legii, și decontate de angajator;</p>		<p>Art. 7 lit. c) din Legea nr. 337/2018 privind statutul inspectorului de muncă prevede dreptul inspectorilor de muncă de a beneficia de perfecționare profesională în domeniul specific de activitate. Or, conform Legii nr. 108/1999, art. 6, alin 2, pct. A, lit. b, printre atribuțiile specifice ale Inspecției Muncii în domeniul relațiilor de muncă se numără și aceea de a controla stabilirea și acordarea drepturilor cuvenite salariaților ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă, prin urmare, inclusiv stabilirea și acordarea drepturilor salariale.</p>
<p><b>CAPITOLUL III</b> <b>DISPOZIȚII ORIZONTALE</b></p> <p><i>Articolul 9</i></p>	<p>Legea Nr. 100/2016 din 19 mai 2016 privind concesiunile de lucrări și concesiunile de servicii</p> <p>Articolul 38</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p><b>Achiziții publice</b></p> <p>În conformitate cu Directivele 2014/23/UE, 2014/24/UE și 2014/25/UE, statele membre iau măsurile adecvate pentru a se asigura că, în atribuirea și executarea contractelor de achiziții publice sau de concesiune, operatorii economici și subcontractanții acestora respectă obligațiile aplicabile privind salariile, dreptul de organizare și negociere colectivă pentru stabilirea salariilor, în domeniul dreptului social și al muncii, stabilite prin dreptul Uniunii, dreptul național, convențiile colective sau prin dispozițiile dreptului internațional social și al muncii, inclusiv prin Convenția nr. 87 (1948) a OIM privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical și Convenția nr. 98 (1949) a OIM privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă.</p>	<p>În executarea contractelor de concesiune, operatorii economici sunt ținuti să respecte obligațiile aplicabile în domeniile mediului, social și al relațiilor de muncă, stabilite prin legislația adoptată la nivelul Uniunii Europene, prin legislația națională, prin contracte colective sau prin tratatele, convențiile și acordurile internaționale în aceste domenii.</p> <p>Articolul 81 (1) Autoritățile/entitățile contractante exclud din procedura de atribuire a contractului de concesiune orice operator economic care se află în oricare dintre următoarele situații: a) a încălcat obligațiile stabilite potrivit art. 38, iar autoritatea/entitatea contractantă poate demonstra acest lucru prin orice mijloc de probă adecvat, cum ar fi decizii ale autorităților competente prin care se constată încălcarea acestor obligații;</p> <p>Articolul 94 (2) Subcontractanții propuși în ofertă sau implicați/declarați ulterior semnării contractului sunt ținuti de respectarea aceluiași obligații în domeniul mediului, social și al relațiilor de muncă, prevăzute la art. 38, întocmai ca ofertanții.</p> <p>Legea Nr. 98/2016 din 19 mai 2016 privind achizițiile publice</p> <p>Articolul 51</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>(1) Autoritatea contractantă precizează în documentația de atribuire reglementările obligatorii în domeniile mediului, social și al relațiilor de muncă, stabilite prin legislația adoptată la nivelul Uniunii Europene, legislația națională, prin acorduri colective sau prin tratatele, convențiile și acordurile internaționale în aceste domenii, care trebuie respectate pe parcursul executării contractului de achiziție publică ori să indice instituțiile competente de la care operatorii economici pot obține informații detaliate privind reglementările respective.</p> <p>(2) În cazul prevăzut la alin. (1), autoritatea contractantă are totodată obligația de a solicita operatorilor economici să indice în cadrul ofertei faptul că la elaborarea acesteia au ținut cont de obligațiile relevante din domeniile mediului, social și al relațiilor de muncă.</p> <p>Articolul 55</p> <p>(2) Subcontractanții propuși în ofertă sau implicați/declarați ulterior semnării contractului trebuie să respecte aceleași obligații ca ofertanții, în domeniul mediului, social și al relațiilor de muncă, stabilite prin legislația adoptată la nivelul Uniunii Europene, legislația națională, prin acorduri colective sau prin tratatele și acordurile internaționale în aceste domenii, prevăzute în documentația de atribuire potrivit <u>art. 51</u> alin. (1).</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p><b>Legea nr. 99/2016 privind achizițiile sectoriale</b></p> <p>Articolul 64  (1) Entitatea contractantă precizează în documentația de atribuire reglementările obligatorii în domeniile mediului, social și al relațiilor de muncă, stabilite prin legislația adoptată la nivelul Uniunii Europene, legislația națională, prin acorduri colective sau prin tratatele, convențiile și acordurile internaționale în aceste domenii, care trebuie respectate pe parcursul executării contractului sectorial sau să indice instituțiile competente de la care operatorii economici pot obține informații detaliate privind reglementările respective.  (2) În cazul prevăzut la alin. (1), entitatea contractantă are totodată obligația de a solicita operatorilor economici să indice în cadrul ofertei faptul că la elaborarea acesteia au ținut cont de obligațiile relevante din domeniile mediului, social și al relațiilor de muncă.</p> <p>Articolul 68  (2) Subcontractanții propuși în ofertă sau implicați/declarați ulterior semnării contractului trebuie să respecte aceleași obligații ca ofertanții, în domeniul mediului, social și al relațiilor de muncă, stabilite prin legislația adoptată la nivelul Uniunii Europene, legislația națională, prin acorduri colective sau prin tratatele și acordurile internaționale în aceste domenii, prevăzute în documentația de atribuire potrivit art. 64 alin. (1).</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p><b>Articolul 10</b> <b>Monitorizare și colectarea datelor</b></p> <p>(1) Statele membre iau măsurile corespunzătoare pentru a se asigura că există instrumente eficiente de colectare a datelor pentru a <i>monitoriza protecția salariului minim</i>.</p> <p>Considerentul 33 :</p> <p>Monitorizarea și colectarea fiabilă a datelor sunt esențiale pentru protecția eficace a salariului minim. În scopul colectării datelor, statele membre se pot baza pe anchete prin sondaj suficient de reprezentative, pe baze de date naționale, pe date Eurostat armonizate și pe alte surse accesibile publicului, cum ar fi Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică. În cazuri excepționale în care nu sunt disponibile date exacte, statele membre ar putea utiliza estimări. Angajatorii, în special microîntreprinderile și alte IMM-uri, nu ar trebui să suporte o sarcină administrativă inutilă în ceea ce privește implementarea cerințelor privind colectarea datelor. Comisia ar trebui să prezinte Parlamentului European și Consiliului, o dată la doi ani, propria analiză asupra nivelurilor și evoluției gradului de adecvare și a acoperirii</p>	<p>LEGE Nr. 108/1999 din 16 iunie 1999 Republicată pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii</p> <p>ART. 6</p> <p>(2) Inspecția Muncii are următoarele atribuții specifice:</p> <p>A. în domeniul relațiilor de muncă:</p> <p>d) asigură la nivel național evidența muncii prestate în baza contractelor individuale de muncă, prin registrul general de evidență al salariaților, precum și evidența zilierilor și a beneficiarilor prestațiilor acestora;</p> <p>Art. 3 (2) lit. h din HG nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților</p> <p>Articolul 3</p> <p>(1) Registrul se întocmește în formă electronică.</p> <p>(2) Angajatorii prevăzuți la art. 1 completează registrul în ordinea angajării persoanelor, cu următoarele date, fără a avea caracter limitativ:</p> <p>h) 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;</p> <p>ORDIN Nr. 1140/2020 din 13 iulie 2020 pentru aprobarea Metodologiei de întocmire și transmitere a Registrului</p>	<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>Art. III.</b></p> <p>(3) În aplicarea alin.(2), Agenția Națională a Funcționarilor Publici pune la dispoziția Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, până la data de 1 martie a anului de raportare, următoarele date și informații:</p> <p>a) numărul total al personalului plătit din fonduri publice, 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;;</p> <p>b) 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 prevăzute la lit.a);</p> <p>c) numărul acordurilor colective încheiate la fiecare nivel de negociere colectivă și numărul funcționarilor publici acoperiți, pe categorii profesionale;</p> <p>d) orice alte date și informații disponibile necesare raportării prevăzute la alin. (2).</p>	



Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p>salariilor minime legale, precum și acoperirea negocierilor colective, pe baza datelor și a informațiilor care trebuie furnizate de statele membre.</p> <p>În plus, progresele ar trebui să fie monitorizate în cadrul procesului de coordonare a politicilor economice și de ocupare a forței de muncă la nivelul Uniunii. În acest context, Consiliul și Comisia pot solicita Comitetului pentru ocuparea forței de muncă și Comitetului pentru protecție socială, în conformitate cu articolele 150 și, respectiv, 160 din TFUE, să examineze, în domeniul lor respectiv de competență, evoluția acoperirii negocierilor colective și gradul de adecvare al salariilor minime în statele membre, pe baza raportului elaborat de Comisie și a altor instrumente de supraveghere multilaterale, cum ar fi analiza comparativă. În cursul unei asemenea examinări, comitetele au obligația să implice partenerii sociali de la nivelul Uniunii, inclusiv partenerii sociali transsectoriali, în conformitate cu articolele 150 și, respectiv, 160 din TFUE.</p>	<p>electronic de evidență a zilierilor, precum și înregistrările care se efectuează în acesta</p> <p><b>CAPITOLUL IV</b></p> <p><b>Mențiuni cu privire la conținutul și modalitatea de completare a Registrului</b></p> <p><b>ART. 8</b></p> <p>Beneficiarul și/sau persoanele împuternicite de către acesta completează în Registru, în ordine cronologică, în termenele prevăzute de lege, toți zilierii care prestează pentru acesta activități necalificate, cu caracter ocazional, în condițiile legii, cu următoarele date:</p> <p>1. date cu caracter general privind profilul Beneficiarului:</p> <p>a) datele Beneficiarului: CUI/CIF, denumire, listă coduri CAEN, sediu social - județ, localitate, adresă, e-mail;</p> <p>b) datele persoanei împuternicite: nume, prenume, e-mail, CNP;</p> <p>c) datele privind locul de desfășurare a activității Beneficiarului: județ, localitate, adresă;</p> <p>2. date privind zilierii: CNP/alt identificator conform documentului de identitate al cetățenilor străini, nume, prenume, cetățenie/apatrid;</p> <p>3. date privind activitatea desfășurată de zilieri:</p> <p>a) data începerii activității;</p> <p>b) ora începerii activității zilierului;</p> <p>c) ocupație, respectiv denumirea activității desfășurate de zilier;</p> <p>d) număr de ore lucrate de zilier/zi;</p>	<p>(4) În aplicarea alin.(2), Inspekția Muncii pune la dispoziția Ministerului Muncii și Solidarității Sociale până la data de 1 martie a anului de raportare, următoarele date și informații:</p> <p>a) numărul total al contractelor individuale de muncă;</p> <p>b) numărul contractelor individuale de muncă la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;</p> <p>c) salariile minime brute din contractele și acordurile colective de muncă înregistrate, numărul salariaților acoperiți de contracte individuale și 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;</p> <p>d) orice alte date și informații necesare raportării prevăzute la alin. (2).</p> <p>(5) În aplicarea alin.(2), 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:</p> <p>a) distribuția națională a salariilor, numărul total de salariați din economia națională și numărul total de salariați pe fiecare sector de negociere colectivă, numărul de întreprinderi cu peste 10 salariați în</p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>e) remunerație brută, respectiv suma aferentă remunerației brute/zi acordată;</p> <p>f) remunerație netă, respectiv confirmarea acordării de către Beneficiar a remunerației nete către zilier;</p> <p>g) activitate economică conform CAEN - cod CAEN activitate desfășurată;</p> <p>h) instruire SSM, respectiv confirmarea participării la instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă.</p>	<p>plan național și la nivelul fiecărui sector de negociere colectivă.</p> <p>b) orice alte date și informații necesare raportării prevăzute la alin. (2).</p> <p>(6) Modalitățile de transmitere a datelor prevăzute la alin. (3) - (5) se stabilesc prin protocoale încheiate în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi cu instituțiile prevăzute la alin. (3)-(5)".</p>	
<p>(2) Statele membre raportează o dată la doi ani Comisiei următoarele date și informații, <i>înaintea datei de 1 octombrie a anului de raportare</i>:</p>		<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>ART. III</b></p> <p>”(2) Ministerul Muncii și Solidarității Sociale raportează până la data de 1 octombrie 2025 și, ulterior, o dată la doi ani, către Comisia Europeană următoarele date statistice și informații, pe baza datelor primite de la instituțiile prevăzute la alin. (3)-(6):</p>	
<p>(a) rata de acoperire a negocierilor colective și evoluția acesteia;</p>		<p>a) rata de acoperire a negocierilor colective în plan național calculată ca raport procentual între numărul total de lucrători</p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		din economia națională acoperiți de acorduri colective și contracte colective de muncă în vigoare sau extinse în aplicare, în condițiile art. 110 alin. (4) și (8) al Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, 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, încheiate cu organizațiile sindicale;	
(b) în ceea ce privește salariile minime legale:			
(i) nivelul salariului minim legal și procentul lucrătorilor acoperiți de acesta;		b) nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată și procentul salariaților acoperiți de acesta, din total salariaților;	
(ii) o descriere a variațiilor și deducerilor existente și motivele introducerii acestora, precum și procentul lucrătorilor acoperiți de variații, în măsura în care datele sunt disponibile;		c) 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 acoperiți de acestea, în măsura în care datele sunt disponibile; d) descrierea cadrului legal în vigoare la data raportării cu privire la reținerile din salarii.	
(c) în ceea ce privește protecția salariului minim asigurată exclusiv prin convenții colective:			<b>Aceste dispoziții nu sunt aplicabile pentru RO.</b>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
			În România, Constituția stabilește protecția salariaților printr-un salariu minim brut pe țară. Practica națională nu este de stabilire a salariilor minime exclusiv prin convenții colective (acestea fiind complementare în stabilirea nivelurilor salariale).
(i) cele mai scăzute salarii stabilite prin convenții colective care acoperă persoanele cu salarii mici sau o estimare a acestora, în cazul în care autoritățile naționale responsabile nu dispun de date exacte, și procentul lucrătorilor acoperiți de ele sau o estimare a acestuia, în cazul în care autoritățile naționale responsabile nu dispun de date exacte;			<b>Aceste dispoziții nu sunt aplicabile pentru RO.</b>
(ii) nivelul salariilor plătite lucrătorilor care nu sunt acoperiți de convenții colective și raportul dintre acesta și nivelul salariilor plătite lucrătorilor acoperiți de convenții colective.			<b>Aceste dispoziții nu sunt aplicabile pentru RO.</b>
Statele membre care trebuie să respecte obligațiile de raportare menționate la litera (c) de la primul paragraf au obligația de a raporta datele menționate la punctul (i) de la litera menționată cel puțin în ceea ce privește convențiile colective sectoriale, geografice și alte convenții colective care implică mai mulți angajatori, inclusiv cele declarate ca având aplicabilitate generală.			<b>Aceste dispoziții nu sunt aplicabile pentru RO.</b>  Sunt vizate SM care au <i>exclusiv</i> salarii minime prin convenții colective
Statele membre furnizează statisticile și informațiile menționate la prezentul alineat, defalcate în funcție de gen, vârstă, dizabilitate, dimensiunea companiei și sector, în măsura în care sunt disponibile.		<b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b>  <b>2. Articolul 164 se modifică și se completează, după cum urmează:</b>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		”III.(7) Datele comunicate conform alin. (2) - (5) se furnizează defalcate pe criterii de gen, vârstă, gradul și tipul de dizabilitate, sectorul de activitate și numărul de personal al angajatorului după caz”.	
Primul raport trebuie să acopere anii 2021, 2022 și 2023 și trebuie să fie prezentat până la 1 octombrie 2025. Statele membre pot omite statisticile și informațiile care nu sunt disponibile înainte de 15 noiembrie 2024.		<b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b>  <b>5. Articolul 164 se modifică și se completează, după cum urmează:</b>  ”III.(8) Prima raportare către Comisia Europeană, realizată în anul 2025, vizează perioada cuprinsă între anii 2021-2023”.	
(3) Comisia analizează datele și informațiile transmise de statele membre în rapoartele menționate la alineatul (2) de la prezentul articol și în planurile de acțiune menționate la articolul 4 alineatul (2). Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului, o dată la doi ani, rapoarte în acest sens și publică în același timp datele și informațiile transmise de statele membre.			Prevederea nu necesită transpunere.
<b>Articolul 11</b> <b>Informații privind protecția salariului minim</b> Statele membre se asigură că informațiile privind salariile minime legale și protecția salariului minim asigurată prin convenții colective cu aplicabilitate generală, inclusiv informațiile privind mecanismele de reparație, sunt puse la dispoziția publicului, dacă este necesar în limba cea mai relevantă, astfel cum	Legea nr. 367/2022 a dialogului social  Art. 106 (2) Înregistrarea și publicarea pe pagina de internet și în Monitorul Oficial al României, după caz, a acordurilor colective de muncă negociate pentru funcționarii publici se fac conform	<b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b>  ”III.(1) Ministerul Muncii și Solidarității Sociale pune la dispoziție următoarele informații prin publicarea pe site-ul instituției, prezentate într-un mod cuprinzător	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p>stabilește statul membru, într-un mod cuprinzător și ușor accesibil, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități.</p>	<p>procedurii prevăzute de lege pentru înregistrarea contractelor colective de muncă.  Art. 112  (2) Ministerul responsabil cu dialogul social va publica pe pagina de internet contractele colective de muncă la nivel național, la nivel de sector de negociere colectivă și la nivel de grup de unități, precum și orice acte adiționale la acestea încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, în 15 zile de la depunere.  (3) Inspectoratele teritoriale de muncă au obligația de a elibera, la cerere, o copie în format electronic a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, precum și orice act adițional la acesta, oricărui angajat/lucrător al unității respective care a formulat o cerere în acest sens.</p>	<p>și ușor accesibil, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități:  a) 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;  b) nivelul altor salarii minime stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile la nivel de grup de unități, de sectoare de negociere colectivă și la nivel național;  c) 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 prevăzut la lit. a) sau lit. b), după caz, precum și informații cu privire la posibilitatea solicitării, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, de daune-interese corespunzătoare prejudiciului produs de angajator.</p> <p><b>4. La articolul 229 alineatul (5) se modifică și va avea următorul cuprins:</b>  ”(5) Contractele colective de muncă la nivel național, de sector de negociere colectivă și grup de unități, precum și actele adiționale la</p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		acestea sunt publicate pe pagina de internet a Ministerului Muncii si Solidarității Sociale, in conformitate cu prevederile art. 112 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare”.	
<p><i>Articolul 12</i>  <b>Dreptul la reparații și protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile</b></p> <p>(1) Statele membre se asigură că, fără a aduce atingere formelor specifice de reparație și de soluționare a litigiilor prevăzute, după caz, în convențiile colective, lucrătorii, inclusiv cei a căror relație de muncă s-a încheiat, au acces la o soluționare eficace, în timp util și imparțială a litigiilor și au dreptul la reparații în cazul <b>încălțării drepturilor legate de salariile minime legale</b> sau de protecția salariului minim, atunci când astfel de drepturi sunt prevăzute în dreptul național sau în convenții colective.</p>	<p>Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare</p> <p>TITLUL XII Jurisdicția muncii</p> <p>CAPITOLUL I Dispoziții generale</p> <p>Articolul 266 Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.</p> <p>Articolul 267 Pot fi părți în conflictele de muncă: a) salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă; b) angajatorii - persoane fizice și/sau persoane juridice -, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum și orice</p>	<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>”8. La articolul 278 după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins:</b>  <b>”(3) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a stabili și garanta în plată un salariu de bază/remunerație, în conformitate cu prevederile art. 160 alin. (2), al cărui nivel nu poate fi mai mic decât cel al salariului de bază minim brut orar stabilit prin hotărârea Guvernului conform prevederilor art. 164 alin. (1) și alin. (11) sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil, cu excepția indemnizației pentru internship, acordată în condițiile Legii nr. 176/2018 privind internshipul, cu modificările și completările ulterioare.”</b></p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>altă persoană care beneficiază de o muncă desfășurată în condițiile prezentului cod;</p> <p>c) sindicatele și patronatele;</p> <p>d) alte persoane juridice sau fizice care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.</p> <p>Articolul 268</p> <p>(1) Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:</p> <p>a) în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani;</p> <p>b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară;</p> <p>c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator;</p> <p>d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;</p> <p>e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul</p>	<p><b>ART II. Legea nr. 108 din 16 iunie 1999 publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 290 din 3 mai 2020, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează, după cum urmează:</b></p> <p><b>2. La articolul 6 alineatul (2) litera A după litera g) se introduc două litere noi, lit. h) și i), cu următorul cuprins:</b></p> <p>”h) controlează, în cadrul raportului juridic de muncă întemeiat pe un contract individual de muncă, respectarea reglementărilor legale cu privire la stabilirea și garantarea în plată a salariului de bază minim brut stabilit prin act normativ sau prin contractul colectiv de munca aplicabil</p> <p>i) controlează, în cadrul raportului juridic de muncă neîntemeiat pe un contract individual de muncă, respectarea reglementărilor legale cu privire la stabilirea și garantarea în plată a salariului de bază minim brut/remunerației minime stabilite prin act normativ sau prin contractul colectiv/acordul de muncă aplicabil”.</p>	



Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.  (2) În toate situațiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului.</p> <p><b>CAPITOLUL II</b>  Competența materială și teritorială</p> <p><b>Articolul 269</b>  (1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii.  (2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.  (3) Dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute de Codul de procedură civilă pentru coparticiparea procesuală activă, cererea poate fi formulată la instanța competentă pentru oricare dintre reclamanți.</p> <p><b>CAPITOLUL III</b>  Reguli speciale de procedură</p> <p><b>Articolul 270</b>  Cauzele prevăzute la art. 266 sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar.</p> <p><b>Articolul 271</b>  (1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență.</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>(2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile.</p> <p>(3) Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.</p> <p>Articolul 272 Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.</p> <p>Articolul 273 Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia.</p> <p>Articolul 274 Hotărârile pronunțate în fond sunt definitive și executorii de drept.</p> <p>Articolul 275 Dispozițiile prezentului titlu se completează cu prevederile Codului de procedură civilă.</p> <p>Legea nr. 367/2022 a dialogului social Articolul 100 (1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege. (4) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.</p> <p>Art. 1 25. conflict colectiv de muncă - conflictul de muncă ce intervine între angajați/lucrători, reprezentați de organizații sindicale sau de reprezentanții aleși, și angajatori/organizații patronale, care are ca obiect:</p> <p>b) neacordarea, în mod colectiv, a unor drepturi individuale prevăzute de contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă aplicabile, în condițiile în care a fost început un litigiu în acest sens în instanță și nu s-a finalizat în termen de maximum 45 de zile, calculat de la data primului termen de judecată, pentru</p> <p>(i) cel puțin 10 angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;</p> <p>(ii) cel puțin 10% din angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;</p> <p>(iii) cel puțin 30 de angajați/lucrători, dacă angajatorul are încadrați cel puțin 300 de salariați;</p> <p><u>Articolul 118</u></p> <p>(1) Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.</p> <p>(2) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>către instanțele judecătorești competente.</p> <p>(3) Anterior depunerii acțiunii în instanță, sau pe parcursul derulării acesteia, litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea clauzelor contractuale, pot fi supuse procedurii de mediere sau arbitraj, conform acordului scris al tuturor părților semnată a contractului colectiv de muncă. În situația soluționării litigiului în urma derulării unei astfel de proceduri, acțiunea în instanță încetează.</p> <p>(4) Fac excepție de la dispozițiile <u>alin. (3)</u> conflictele legate de constatarea nulității contractelor colective de muncă în întregul lor, a unor clauze ale acestora ori legate de constatarea încetării contractelor colective de muncă, situații a căror soluționare este de competența secțiilor/completelor specializate în soluționarea litigiilor de muncă și de asigurări sociale din cadrul tribunalelor județene/al municipiului București.</p> <p>Art. 175 (2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către Inspekția Muncii.</p>		
<p>(2) Statele membre iau măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii și reprezentanții lucrătorilor, inclusiv pe cei care sunt membri de sindicat sau reprezentanți ai sindicatelor, împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului și împotriva oricărui consecințe nefavorabile care ar rezulta în urma depunerii unei plângeri la angajator sau în urma oricărei proceduri inițiate în scopul aplicării legii în cazul încălcării</p>	<p>Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</p> <p>Articolul 5</p> <p>(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) este interzis.</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p>drepturilor legate de protecția salariului minim, atunci când astfel de drepturi sunt prevăzute în dreptul intern sau în convenții colective.</p> <p>Considerente</p> <p>(35) <b>Lucrătorii și reprezentanții lor, inclusiv cei care sunt membri ai sindicatelor sau reprezentanți ai acestora</b>, ar trebui să fie în măsură să își exercite dreptul la apărare atunci când le sunt încălcate drepturile referitoare la protecția salariului minim prevăzute în dreptul intern sau în convențiile colective. Pentru a preveni privarea lucrătorilor de drepturile lor prevăzute în dreptul intern sau în convențiile colective și fără a aduce atingere formelor specifice de reparație și de soluționare a litigiilor prevăzute în convențiile colective, inclusiv sistemelor de soluționare a conflictelor colective, statele membre ar trebui să ia măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au acces la o soluționare eficientă, în timp util și imparțială a litigiilor și au dreptul la reparații, precum și la o <b>protecție juridică și/sau administrativă eficientă împotriva oricărei forme de prejudiciu, în cazul în care decid să își exercite dreptul la apărare</b>. Implicarea partenerilor sociali în dezvoltarea permanentă a unor mecanisme imparțiale de soluționare a litigiilor în statele membre poate fi benefică. Lucrătorii ar trebui să fie informați cu privire la mecanismele de reparație în scopul exercitării dreptului lor la o cale de atac.</p>	<p>Articolul 6 (4) În cazul în care salariații, reprezentanții salariaților sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.</p> <p>Articolul 220 (1) Reprezentantilor alesi in organele de conducere ale sindicatelor li se asigura protectia legii contra oricaror forme de conditionare, constrangere sau limitare a exercitarii functiilor lor. (2) Pe toata durata exercitarii mandatului, reprezentantii alesi in organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediati pentru motive ce tin de indeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariatii din unitate.</p> <p><b><u>Legea nr. 367/2022 privind dialogul social</u></b> <b>Articolul 10</b></p> <p>(1) Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă sau a raportului de muncă ori de serviciu ale <i>membrilor organizațiilor sindicale</i>, orice excludere a acestora din procesul de angajare, transfer, retrogradare, lipsire de oportunități de formare, precum și orice alte acțiuni sau inacțiuni ce aduc prejudicii membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat sau <b>activitatea sindicală</b>.</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>(2) Persoanele alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale beneficiază de protecție, conform dispozițiilor <u>alin. (1)</u>, pe perioada mandatului.</p> <p>(3) Dispozițiile <u>alin. (1)</u> și <u>(2)</u> se aplică în mod corespunzător și raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici și funcționarilor publici cu statut special.</p> <p><b>Articolul 28</b></p> <p>(1) Organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleși.</p> <p>(2) În exercitarea atribuțiilor prevăzute la <u>alin. (1)</u>, organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, la cererea scrisă a membrilor lor. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune, respectiv renunță la judecată în mod expres.</p> <p>(3) În exercitarea atribuțiilor prevăzute de <u>alin. (1)</u> și <u>(2)</u>, organizațiile sindicale au calitate procesuală activă.</p> <p><b>Articolul 62</b></p> <p>(1) Pe toată durata mandatului sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de</p>		

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
	<p>muncă/raporturilor de serviciu ale reprezentanților angajaților/lucrătorilor pe motive ce țin de îndeplinirea mandatului primit de la angajați/lucrători.</p> <p><b>Articolul 176</b> (2) Condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.</p>		
<p><b>Articolul 13</b> <b>Sancțiuni</b></p> <p>Statele membre stabilesc <i>normele referitoare la sancțiunile aplicabile</i> în cazul încălcării drepturilor și obligațiilor care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive, atunci când respectivele drepturi și obligații sunt prevăzute în dreptul intern sau în convențiile colective.</p> <p>În statele membre în care nu sunt stabilite salarii minime legale, respectivele norme pot conține sau s-ar putea limita la o trimitere la despăgubirile și/sau sancțiunile contractuale prevăzute, după caz, în normele privind executarea convențiilor colective. Sancțiunile trebuie să fie eficace, proporționale și cu efect de descurajare.</p>	<p>Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare:</p> <p>Articolul 260 (1) Următoarele fapte constituie contravenții, dacă nu au fost săvârșite în astfel de condiții încât să fie considerate, potrivit legii, infracțiuni:</p> <p><i>s) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 166 alin. (1) cu mai mult de o lună, de la data de plată a salariului, stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 de lei pentru fiecare persoană căreia nu i s-a plătit salariul, cu excepția situației în care angajatorul se află sub incidența Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare;</i></p>	<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>6. La articolul 260, litera a) de la alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</b> “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 munca aplicabil, cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei pentru fiecare persoană căreia nu i s-a garantat în plată salariul minim brut stabilit prin act normativ sau prin contractul colectiv de munca aplicabil, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;”.</p> <p><b>7. La articolul 260 după alineatul (1) lit. a) se introduce</b></p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		<p><b>o nouă literă, lit. a<sup>1</sup>), cu următorul cuprins:</b>            ”a<sup>1</sup>) nerespectarea prevederilor art. 278 alin. (3) se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei pentru fiecare persoană căreia nu i s-a stabilit și plătit salariul minim brut sau remunerația prevăzute prin act normativ sau prin contractul colectiv de munca aplicabil, după caz, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei.”</p>	
<p><b>CAPITOLUL IV</b>  <b>DISPOZIȚII FINALE</b></p> <p><i>Articolul 14</i>  <b>Diseminarea informațiilor</b></p> <p>Statele membre se asigură că măsurile naționale de transpunere a prezentei directive, împreună cu dispozițiile relevante aflate deja în vigoare referitoare la obiectul prevăzut la articolul 1, sunt aduse la cunoștința lucrătorilor și a angajatorilor, inclusiv a IMM-urilor.</p>			<p>Ministerul Muncii și Solidarității Sociale exercită, potrivit prevederilor art. 53 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu cele ale art. 4 alin. (1) din H.G. nr. 23/2022 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, cu modificările și completările ulterioare, în domeniile proprii de competență, vizând munca și protecția socială, următoarele funcții specifice: de avizare, de reprezentare, de autoritate de stat, de furnizor al ajutorului de stat pentru formare profesională, de administrare și de informare și conștientizare a publicului în domeniile sale de activitate.</p> <p>Prin funcția specifică de informare și conștientizare a publicului în domeniile sale de activitate de administrare, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale pune la dispoziția publicului informații</p>



Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
			<p>generale și documente de interes public în domeniile sale de activitate.</p> <p>Portalul european comun al legislațiilor naționale N-Lex permite accesul oricărei persoane interesate la legislația statelor membre. Portalul N-Lex poate fi accesat la următoarea adresă de interne <a href="http://eurlex.europa.eu/n-lex/">http://eurlex.europa.eu/n-lex/</a></p> <p>Portalul legislativ național poate fi accesat la adresa: <a href="http://legislatie.just.ro/Public/LegaturiUtile">http://legislatie.just.ro/Public/LegaturiUtile</a></p> <p>Portalul legislativ este un sistem informațional de legislație care permite accesul rapid, liber și neîngrădit al oricărei persoane interesate la legislația națională în formă actualizată și consolidată.</p> <p>Totodată, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale exercită, potrivit dispozițiilor legale, în domeniile proprii de competență vizând munca și protecția socială, între funcțiile specifice și pe cea de informare și conștientizare a publicului în domeniile sale de activitate, prin punerea la dispoziția publicului a informațiilor generale și documentelor de interes public în domeniile sale de activitate.</p> <p>Astfel, legislația generală din domeniul relațiilor de muncă este pusă la dispoziție și poate fi consultată, gratuit, inclusiv pe site-ul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale.</p>
<p><i>Articolul 15</i> <b>Evaluare și examinare</b></p>			<p>Prevederea nu necesită transpunere.</p>

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p>Până la 15 noiembrie 2029, după consultarea statelor membre și a partenerilor sociali de la nivelul Uniunii, Comisia efectuează o evaluare a prezentei directive. Ulterior, Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport de examinare a punerii în aplicare a prezentei directive și propune, după caz, modificări legislative.</p>			
<p><i>Articolul 16</i>  <b>Mentținerea nivelului de protecție și dispoziții mai favorabile</b></p> <p>(1) Prezenta directivă nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție oferit deja lucrătorilor în statele membre, în special în ceea ce privește reducerea sau eliminarea salariilor minime.</p>			<p>Proiectul de lege elaborat în vederea transunerii prevederilor directivei nu aduce atingere drepturilor în materie, în special în ceea ce privește reducerea/eliminarea salariilor minime, acordate deja de România care sunt consacrate prin directivă.</p>
<p>(2) Prezenta directivă nu aduce atingere prerogativei statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a încuraja sau de a permite aplicarea unor convenții colective care sunt mai favorabile lucrătorilor. Aceasta nu se poate interpreta ca împiedicând statele membre să mărească salariile minime legale.</p>			<p>În practica națională, sistemul de negociere colectivă este complementar legislației muncii și susține ameliorarea garanțiilor de drepturi și protecție. Este interzisă derogarea prin contracte colective/acorduri colective de la garanțiile și condițiile de drepturi minime legale.</p>
<p>(3) Prezenta directivă nu aduce atingere niciunui drept conferit lucrătorilor de alte acte juridice ale Uniunii.</p>			<p>Actualul Cadru legal național instituit în materia muncii, inclusiv prin prezentul proiect de lege, nu aduce atingere drepturilor prevăzute de alte directive ale UE.</p>
<p><i>Articolul 17</i>  <b>Transpunere și punere în aplicare</b></p>			

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p>(1) Statele membre adoptă măsurile necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 15 noiembrie 2024. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.</p>			
<p>Atunci când statele membre adoptă măsurile respective, acestea trebuie să conțină o trimitere la prezenta directivă sau să fie însoțite de o astfel de trimitere la data publicării lor oficiale. Metodele de efectuare a acestei trimiteri sunt stabilite de statele membre.</p>		<p><b>Proiect de Lege privind stabilirea salariilor minime adecvate, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative</b></p> <p><b>ART I.</b>  <b>Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează, după cum urmează:</b>  <b>9. La articolului 281 după litera b), se introduce o nouă literă, lit. c) cu următorul cuprins:</b></p> <p>”c) prevederile art. 1 alin. (1). art. 2, art. 3, art. 4 lit. a), art. 4 lit. c), art. 5 alin. (1) - (2) și alin. (4) -(6), art. 7, art. 11, art. 12 și art. 13 ale Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), Seria L, nr. 275 din 25 octombrie 2012”.</p> <p><b>Art. II.</b></p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		<p><b>Legea nr. 108 din 16 iunie 1999 publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 290 din 3 mai 2020, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează, după cum urmează:</b></p> <p><b>4. După art. 29 se introduce mențiunea privind transpunerea unor directive, după cum urmează:</b></p> <p>”Prezenta lege transpune art. 8 lit. a) al Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), Seria L, nr. 275 din 25 octombrie 2012”.</p> <p><b>ART IV</b></p> <p><b>Legea nr. 367/2022 privind dialogul social publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1280 din 22 decembrie 2022 se completează după dispozițiile finale cu mențiune privind transpunerea unor directive, respectiv:</b></p> <p>”Prezenta lege transpune parțial art. 3 pct.3-4, art. 4 (1) a),b),d), art. 4 (2), art. 5 alin. 6), art. 7, art. 11, art. 12 ale Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022</p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		<p>privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), Seria L, nr. 275 din 25 octombrie 2012”.</p> <p><b>ART V.</b></p> <p><b>După articolul 17 din Legea nr. 337/2018 privind statutul inspectorului de muncă publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1107 din 28 decembrie 2018, se introduce completează după dispozițiile finale cu mențiunea privind transpunerea unor directive, ce va avea următorul cuprins :</b></p> <p>”Prezenta lege transpune art. 8 lit. b) al Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), Seria L, nr. 275 din 25 octombrie 2012”.</p> <p><b>ART. VI</b></p> <p><b>La Legea nr. 100/2016 din 19 mai 2016 privind, concesiunile de lucrări și concesiunile de servicii, modificată și completată prin Ordonanța Nr. 3/2021 din 25 august 2021 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul achizițiilor publice,</b></p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		<p><b>publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 821 din 27 august 2021, mențiunea privind transpunerea unor directive, se modifică și se completează după cum urmează:</b></p> <p>”Prezenta lege transpune prevederile art. 3, 8, 11, 13 - 19, 22 - 26, 28, 31, 34 - 36, 38 - 40, 43, 44 și 54 din Directiva 2014/23/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind atribuirea contractelor de concesiune, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 94 din 28 martie 2014, parțial prevederile art. 1, 2, 4 - 7, 9, 10, 20, 21, 29, 30, 32, 33, 37, 41, 42 și 45 din Directiva 2014/23/UE a Parlamentului European și a Consiliului, precum și ale art. 9 din Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), Seria L, nr. 275 din 25 octombrie 2022”.</p> <p><b>ART. VII</b></p> <p><b>La Legea nr. 98/2016 din 19 mai 2016 privind achizițiile publice, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 390 din 23 mai 2016, modificată și completată prin Ordonanța nr. 3/2021 pentru</b></p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		<p><b>modificare și completarea unor acte normative în domeniul achizițiilor publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 821 din 27 august 2021, mențiunea privind transpunerea unor directive, se modifică și se completează după cum urmează:</b></p> <p>”Prezenta lege transpune art. 3, art. 5, art. 7 - 21, art. 23, art. 24, art. 27, art. 29 - 36, art. 38, art. 40 - 43, art. 45, art. 47, art. 49, art. 50, art. 52, art. 53, art. 55, art. 57, art. 58, art. 63, art. 65 - 67, art. 70, art. 72 - 74, art. 76, art. 78, art. 81, art. 82, art. 84 din Directiva 2014/24/UE privind achizițiile publice și de abrogare a Directivei 2004/18/CE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 94 din 28 martie 2014, și parțial art. 1 alin. (1) și (2), art. 2 alin. (1) pct. 1, 4 - 24, art. 4, art. 6 alin. (3), art. 22 alin. (1) primul și al cincilea paragraf, alin. (2), alin. (3), alin. (5), art. 23 alin. (1) paragraful (1), art. 26 alin. (1) - (4), alin. (5) primul paragraf, alin. (6), art. 28 alin. (1) - (6), art. 37 alin. (1) primul și al doilea paragraf, alin. (2) - (4), art. 39 alin. (1), alin. (2) primul paragraf, art. 44 alin. (1), alin. (2), art. 46 alin. (1) - (3), art. 48 alin. (1), art. 51 alin. (1) primul paragraf, alin. (2) al doilea paragraf, art. 54 alin. (1) primul paragraf, alin. (2), art. 56 alin. (1) - (3), art. 59 alin. (1) - (6), art. 60 alin. (1), alin. (2) primul și al</p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		<p>doilea paragraf, alin. (3), alin. (4), art. 61 alin. (1), alin. (2), art. 62 alin. (1), alin. (2), art. 64 alin. (1), alin. (3) - (5) primul paragraf, alin. (7), art. 68 alin. (1), alin. (2), alin. (3) primul paragraf, art. 69 alin. (1) - (4), art. 71 alin. (1) - (4), alin. (5) primul, al doilea și al treilea paragraf, art. 75 alin. (1), alin. (2), alin. (4), art. 77 alin. (1) - (5), art. 79 alin. (1), alin. (2), alin. (3) paragraful (1), art. 80 alin. (1), art. 83 alin. (1), alin. (2), alin. (4) - (6), art. 85 alin. (3), art. 86, art. 90 alin. (1) - (5), art. 91 primul paragraf din Directiva 2014/24/UE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 94 din 28 martie 2014, precum și ale art. 9 din Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), Seria L, nr. 275 din 25 octombrie 2022”.</p> <p><b>ART. VIII</b></p> <p><b>La Legea nr. 99/2016 privind achizițiile sectoriale, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 391 din 23 mai 2016, modificată și completată prin Ordonanța nr. 3/2021 pentru modificare și completarea unor acte normative în domeniul achizițiilor publice, publicată în Monitorul Oficial al</b></p>	



Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		<p><b>României, Partea I, nr. 821 din 27 august 2021 mențiunea privind transpunerea unor directive, se modifică și se completează după cum urmează:</b></p> <p>”Prezenta lege transpune prevederile art. 2, 5, 6, 8 - 16, 18 - 32, 36 - 39, 42, 44 - 49, 51, 52, 54, 56, 58 - 61, 63, 64, 66 - 69, 73 - 75, 78, 82, 87, 89 - 91, 93, 95, 98, 100 și 106 din Directiva 2014/25/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile efectuate de entitățile care își desfășoară activitatea în sectoarele apei, energiei, transporturilor și serviciilor poștale și de abrogare a Directivei 2004/17/CE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 94 din 28 martie 2014 și parțial ale art. 1, 3, 4, 7, 17, 34, 35, 40, 50, 53, 55, 57, 62, 65, 70, 71, 72, 76, 77, 83, 84, 85, 88, 92, 94, 96, 97 și 99 din Directiva 2014/25/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 94 din 28 martie 2014, precum și ale art. 9 din Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE),</p>	

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
		<p>Seria L, nr. 275 din 25 octombrie 2022”.</p> <p><b>ART. IX</b></p> <p><b>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare – Partea I, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 555 din 05 iulie 2019 se completează după dispozițiile finale cu mențiunea privind transpunerea unor directive, respectiv:</b></p> <p>”Prezenta ordonanță de urgență transpune parțial articolele art. 2; art. 3 pct.4, art. 4 (1) a) - b), art.14, art. 17 ale Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), Seria L, nr. 275 din 25 octombrie 2012”.</p>	
(2) Statele membre comunică Comisiei textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat prin prezenta directivă.			Nu necesită transpunere. Este acoperită de obligația de notificare a actelor normative de transpunere, însoțită de tabelul de concordanță.
(3) Statele membre iau, în conformitate cu dreptul intern și practica lor națională, măsurile adecvate pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali în vederea punerii în aplicare a prezentei directive. În acest scop, statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea			Având în vedere legislația și practica națională, RO nu optează pentru încredințarea aplicării prezentei directive partenerilor sociali, însă legislația de transpunere se va realiza cu consultarea acestora.

Directiva 2022/2041	Legislația națională existentă	Proiect de act normativ de transpunere	Comentarii
<p>în aplicare a prezentei directive, în totalitate sau parțial, inclusiv în ceea ce privește elaborarea unui plan de acțiune în conformitate cu articolul 4 alineatul (2), atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru. În situația respectivă, statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că obligațiile impuse în prezenta directivă sunt respectate în orice moment.</p>			
<p>(4) Comunicarea menționată la alineatul (2) <b>include o descriere a implicării partenerilor sociali</b> în punerea în aplicare a prezentei directive.</p>			<p>La momentul notificării, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale va transmite Comisiei Europene o descriere a implicării partenerilor sociali în transpunerea prezentei directive.</p> <p>Termenul “descriere” permite ca notificarea să fie adaptată flexibil la datele despre consultări ce vor fi disponibile la momentul notificării (consultările sunt decise de Guvern, în CNT care se întrunește în fiecare trimestru sau, după caz, situația consultărilor din CDS sau grupuri consultative instituite în sprijinul consultărilor CNT).</p>
<p><b>Articolul 18</b> <b>Intrare în vigoare</b> Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în <i>Jurnalul Oficial al Uniunii Europene</i>.</p>			
<p><b>Articolul 19</b> <b>Destinatari</b> Prezenta directivă se adresează statelor membre.</p>			