

RELAȚII DE MUNCĂ

Tabelul de mai jos reprezintă un instrument minim de auto-evaluare privind chestiuni cu posibil impact din punct de vedere al relațiilor de muncă pentru societatea Dumneavoastră, în calitate de angajator. Tabelul privește chestiuni de largă aplicabilitate și prezintă relevanță pentru marea majoritate a angajatorilor care desfășoară activități pe piața românească.

Întrebările la care răspundeți negativ reprezintă aspecte care pot prezenta riscuri. În măsura în care identificați astfel de răspunsuri, este recomandabil să efectuați o analiză specifică în vederea stabilirii conformității cu legislația muncii a documentelor încheiate și a procedurilor urmate de Dumneavoastră, în calitate de angajator.

NR.	ÎNTREBARE	RĂSPUNS	
		DA	NU
<b>Aspecte formale</b>			
1.	Ați întocmit și actualizați periodic registrul general de evidență a angajaților în formă electronică?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Înregistrați informațiile cu privire la numele, prenumele, codul numeric personal al angajatului, data angajării, funcția/ocupația conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR), tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și quantumul acestora în registrul general de evidență a angajaților cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității de către angajatul în cauză?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Înregistrați informațiile cu perioada și cauzele de suspendare și perioada detașării în registrul general de evidență a angajaților?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Înregistrați data și temeiul încetării contractului individual de muncă în registrul general de evidență a angajaților la data încetării contractului individual de muncă?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Transmiteți registrul general de evidență a angajaților în format electronic cu informațiile enumerate la	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NR.	ÎNTREBARE	RĂSPUNS	
		DA	NU
	punctele 2, 3, și 4 la Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM) prin completarea on-line a bazei de date existente pe portalul Inspecției Muncii, prin email pe bază de semnătură electronică sau prin depunerea la sediul ITM în format electronic la termenele indicate la punctele 2 și respectiv 4?		
6.	Ați întocmit și actualizați periodic dosarele angajaților? Eliberați la cerere angajaților copii certificate pentru conformitate ale paginii din registrul general de evidență a angajaților care cuprinde înregistrările cu privire la angajații solicitanți, ale documentelor din dosarul personal și/sau adeverințe care atestă activitatea, durata activității și vechimea în muncă, în meserie și în specialitate a angajaților solicitanți?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Asigurați confidențialitatea datelor cu caracter personal și a salariilor angajaților?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Încheiați contractele individuale de muncă, actele adiționale de modificare a acestora, actele prin care se decide suspendarea acestora, precum și deciziile de încetare a contractelor individuale de muncă în formă scrisă și în limba română?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Dețineți certificate medicale ale tuturor angajaților, care să ateste aptitudinea acestora pentru prestarea muncii, eliberate de medicul de medicina muncii?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Vârsta angajaților este de cel puțin 15 ani, iar în cazul angajaților cu vârsta între 15 și 16 ani aveți acordul părinților sau al reprezentanților legali cu privire la angajarea acestora?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Contractul individual de muncă</b>			
12.	Durata contractelor individuale de muncă pe o perioadă determinată, pe care le încheiați este de maxim 36 de luni <sup>1</sup> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	În cazul în care ați agreeat cu angajatul introducerea unei clauze de neconcurență în contractul individual de muncă, aceasta determină cu exactitate obiectul și durata interdicției de concurență, aria geografică de aplicabilitate și indemnizația de neconcurență?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Ați evitat să includeți în contractele individuale de muncă clauze de exclusivitate?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Perioada de probă este cuprinsă între 5 și 120 de zile în funcție de poziția ocupată de angajat, de studiile angajatului, de durata contractului individual de muncă și de existența sau inexistența unui handicap al	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>1</sup> Fac excepție contractele individuale de muncă încheiate pentru a înlocui un angajat al cărui contract individual de muncă este suspendat.

NR.	ÎNTREBARE	RĂSPUNS	
		DA	NU
	angajatului?		
16.	Angajații sunt supuși unei singure perioade de probă <sup>2</sup> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Pe același post angajați succesiv mai multe persoane în perioadă de probă pentru o perioadă cumulată de cel mult 12 luni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Supuneți angajații unui termen de preaviz de maxim 20 zile lucrătoare în cazul demisiei angajaților cu funcții de execuție sau de maxim 45 de zile lucrătoare în cazul demisiei angajaților cu funcții de conducere și acordați un termen de preaviz de cel puțin 20 de zile lucrătoare în cazul concedierii angajaților?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Timpul de muncă și timpul de odihnă</b>			
19.	Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore/zi și de 40 ore/săptămână <sup>3</sup> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Durata muncii prestată efectiv de angajații cu normă întreagă este de maxim 48 ore/săptămână inclusiv orele suplimentare, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice <sup>4</sup> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Vă asigurați că angajații cu contract individual de muncă cu timp parțial nu efectuează ore suplimentare?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Acordați angajaților care lucrează peste 6 ore/zi o pauză de masă de cel puțin 15 minute <sup>5</sup> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Acordați angajaților două zile consecutive de repaus săptămânal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Acordați anual angajaților cel puțin 20 de zile lucrătoare de concediu de odihnă plătit <sup>6</sup> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Acordați angajaților cel puțin 10 zile lucrătoare consecutive de concediu de odihnă?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Securitatea și sănătatea în muncă</b>			
26.	Ați efectuat instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății în muncă, respectiv instruirea introductiv-generală, instruirea la locul de muncă și instruirea periodică?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>2</sup> Fac excepție cazurile în care aceștia debutează în cadrul companiei într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

<sup>3</sup> Excepțiile sunt reglementate restrictiv de lege, în funcție de cerințele producției, condițiile de muncă și vârsta angajaților.

<sup>4</sup> Excepții pot fi prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de ramură.

<sup>5</sup> Tinerii sub 18 ani care lucrează peste 4,5 ore/zi beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute.

<sup>6</sup> Excepțiile sunt prevăzute limitativ de lege, în funcție de condițiile de muncă, de vârsta, vechimea în muncă sau de existența unui handicap al angajaților.

NR.	ÎNTREBARE	RĂSPUNS	
		DA	NU
27.	În cazul în care aveți cel puțin 50 de angajați, la nivelul companiei este constituit un comitet de securitate și sănătate în muncă?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Ați încheiat contracte cu serviciile de ambulanță și urgențe medicale, precum și cu pompierii?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Ați implementat serviciile de prevenire și protecție a muncii?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Țineți evidența zonelor de lucru care prezintă riscuri și întocmiți anual o evaluare a riscurilor aferente locului de muncă pentru angajatele însărcinate, lăuze, sau care alăptează?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	Ați întocmit un plan de prevenire și protecție ce include măsuri tehnice, sanitare și organizaționale bazate pe evaluarea riscurilor aplicabile la condițiile de muncă?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	Ați implementat semnalizări de securitate și/sau de sănătate la locul de muncă?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.	Locul de muncă al angajaților respectă condițiile minime cu privire la spații de lucru, spații de odihnă, lumină, ieșiri, aer condiționat, zgomot, vibrații, expunere minimă la factori biologici sau chimici și la radiații etc.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	Asigurați accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	Ați întocmit și actualizați periodic registrul unic de evidență a accidentaților în muncă, registrul unic de evidență a accidentelor ușoare, registrul unic de evidență a incidentelor periculoase, registrul unic de evidență a accidentaților în muncă ce au ca urmare incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.	Asigurați angajaților echipament individual de protecție, dacă este cazul?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Regulamentul intern</b>			
37.	Ați întocmit un regulament intern, cu consultarea sindicatului, respectiv a reprezentanților angajaților în termen de 60 de zile de la data dobândirii personalității juridice, și ați adus regulamentul intern la cunoștința angajaților cel puțin prin afișare?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Contractul colectiv de muncă</b>			
38.	În cazul în care aveți cel puțin 21 de angajați, ați inițiat negocieri colective sau ați acceptat cererea de negociere formulată de sindicatul reprezentativ sau reprezentanții salariaților în vederea încheierii unui contract colectiv de muncă?		

NR.	ÎNTREBARE	RĂSPUNS	
		DA	NU
39.	Inițiați sau acceptați o nouă negociere a contractului colectiv de muncă cu angajații cel puțin cu 45 de zile înaintea expirării contractului colectiv de muncă anterior?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.	În cazul în care ați încheiat un contract colectiv de muncă, acesta este înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\*\*\*

**quick | CHECK®** RELAȚII DE MUNCĂ este un instrument de auto-evaluare inițială, pus la dispoziția clienților și partenerilor de afaceri ai societății cu caracter gratuit\*. El nu reprezintă consultanță juridică, ci conține întrebări cu caracter general, neexhaustive, în domeniul specific al dreptului muncii, menite să îi faciliteze destinatarului identificarea unor potențiale probleme în cadrul propriei organizații. Vă recomandăm să obțineți consultanță de specialitate înainte de a adopta și implementa decizii bazate pe prezentul document.

Vă suntem recunoscători pentru orice reacții și sugestii cu privire la acest instrument. Echipa noastră de Dreptul Muncii condusă de Anca Grigorescu, avocat partener, vă stă la dispoziție pentru orice lămuriri în legătură cu acest tabel, la telefon (+40 21) 264 16 50 sau e-mail [anca.grigorescu@bpv-grigorescu.com](mailto:anca.grigorescu@bpv-grigorescu.com).

\*\*\*

**bpv GRIGORESCU ȘTEFĂNICĂ** este o societate românească de avocați ce oferă servicii de consultanță juridică pentru clienți locali și internaționali în domeniile de drept societar, fuziuni și achiziții, dreptul concurenței, drept bancar și financiar, drept imobiliar și construcții, dreptul muncii, achiziții publice și drept fiscal. **bpv GRIGORESCU ȘTEFĂNICĂ** este membru fondator al **bpv LEGAL**, o alianță de societăți independente de avocatură în domeniul comercial, reprezentată în Bratislava, Bruxelles, București, Budapesta, Praga și Viena, care oferă servicii de consultanță juridică multijurisdicțională în Centrul și Estul Europei.

**bpv GRIGORESCU ȘTEFĂNICĂ** se numără printre liderii societăților de avocați din România în domeniul Dreptului Muncii. Cele mai recente recunoașteri ale expertizei în acest domeniu sunt cuprinse în ediția 2011 a directorului internațional de prestigiu *PLC Which Lawyer?* care acordă calificativul "*recommended*" pentru expertiza individuală a Ancăi Grigorescu și a echipei de Dreptul Muncii.

---

\* **quick | CHECK®** este marcă înregistrată a societății de avocați Grigorescu, Ștefănică și Asociații SPARL.