



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ ARGEȘ

Nr.25601/682 CRP/19.11.2015

COMUNICAT DE PRESĂ

Executarea contractului individual de muncă. Obligațiile angajatorului

În urma numeroaselor întrebări adresate instituției noastre cu privire la obligațiile angajatorului, Inspectoratul Teritorial de Muncă Argeș informează următoarele:

Angajatorului, potrivit art. 40 alin. (2) din Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, îi revine următoarele obligații:

1.Obligația de informare a salariaților asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

Cadrul general de informare și consultare a angajaților este reglementat de Legea nr.467/2006 care transpune Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2002/14/CE.

Acest act normativ se aplică numai întreprinderilor care au cel puțin 20 de salariați, însă obligația de informare a persoanei care solicită angajarea sau căreia i se modifică contractul individual de muncă se regăsește în mai multe articole din Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

2.Obligația de a asigura permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

În temeiul art.129 din Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Prin urmare, angajatorul asigura permanent condițiile tehnice și organizatorice pentru realizarea normelor de muncă de către salariați.

3.Obligația de a acorda salariaților toate drepturile ce decurg din lege, contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;

Aceasta este o obligație ce corespunde drepturilor salariaților enumerate la art.39 alin1 din Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, în special cu privire la salariu, la repaus, la concediu, etc. Legiuitorul are în vedere nu doar drepturile legale, ci și pe cele convenționale, ce decurg din contractul colectiv de muncă aplicabil și din cel individual.

4.Obligația de a comunica periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare sunt de natură să prejudicieze activitatea unității;

În instituirea acestei obligații legiuitorul a avut în vedere faptul că salariații și reprezentanții lor au dreptul să fie informați periodic sau la momentul oportun și de o manieră clară despre situația economică și financiară a întreprinderii în care sunt încadrați, fiind de înțeles că divulgarea anumitor informații care pot prejudicia întreprinderile va putea fi refuzată sau se va putea solicita ca acestea să fie confidențiale. În plus, periodicitatea informării se va stabili prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil.

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ ARGES

5.Obligația de a consulta sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

Această obligație este în strânsă legătură cu prevederile Legii nr.467/2006 privind cadrul general de informare și consultare a angajaților, precum și a H.G nr.187/2007 privind procedurile de informare și consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății europene.

6.Obligația de a plăti toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și de a reține și vira contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

Această obligație privește, în special, bugetul consolidat al statului, inclusiv bugetele de asigurări sociale. Este prevăzută de mai multe dispoziții legale, precum: Codul Fiscal, Legea nr. 95/2006, Legea nr. 263/2010, Legea nr. 76/2002, Legea nr. 346/2002, Legea nr. 200/2006.

7.Obligația de a înființa registrul general de evidență a salariaților și de a opera înregistrările prevăzute de lege;

Această obligație este prevăzută la art.40 alin.2 și la art.34 alin.1 din Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, dar și la art.2 alin.2 din H.G nr.500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților.

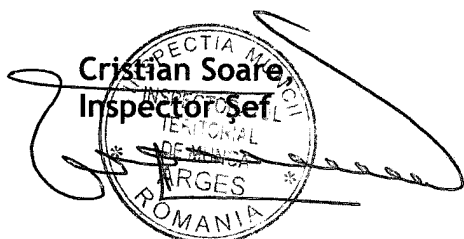
8.Obligația de a elibera, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

Această obligație este prevăzută și de H.G nr.500/2011 care specifică că fiecare angajator trebuie să întocmească fiecărui salariat un dosar personal, care să cuprindă cel puțin : actele necesare angajării, contractul individual de muncă, actele adiționale și celelalte acte referitoare la modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă, acte de studii/certificate de calificare, precum și orice alte documente care certifică legalitatea și corectitudinea completării în registru.

La solicitarea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să îi elibereze copii, certificate de reprezentantul său legal ori de persoana împuternicită de angajator pentru conformitate cu originalul, ale documentelor existente în dosarul personal, ale paginilor din registrul electronic care cuprind înscrieri referitoare la persoana sa și/sau un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate, astfel cum rezultă din registrul general de evidență și din dosarul personal în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării.

9.Obligația de a asigura confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;

Această obligație presupune ca angajatorul să nu transmită niciunui terț date sau informații de care a luat la cunoștință ca urmare a încheierii și executării contractului individual de muncă cu acel salariat.



Magdalena Petrache,
Referent

Magdalena Petrache