Reglementări în vederea determinării cadrului legal pentru asigurarea unui nivel adecvat de stabilire a salariilor minime

Autori: Anca Iulia Zegrean, Partener Biriș Goran

Mara Bîndar, Paralegal, Biriș Goran

Legea nr. 283/13.11.2024 *privind modificarea și completarea unor acte normative, pentru stabilirea salariilor minime adecvate, publicată în M. Of. nr. 1139 din 14.11. 2024,* **transpune Directiva (UE) 2022/2041 și îndeplinește Jalonul 392 din PNRR (C13).** Prin urmare, ***Legea nr. 53/2003 – Codul muncii***, se modifică și se completează cu următoarele dispoziții referitoare la:

1. Salariul de bază

Este definit ca fiind componenta fixă a renumerației brute plătite unui salariat pentru munca pe care o prestează pe parcursul unei luni calendaristice, în care nu sunt incluse sporurile, indemnizațiile și alte adaosuri.

2. Salariul minim brut pe țară garantat în plată

Se actualizează anual, prin hotărârea Guvernului, după consultarea confederațiilor sindicale și patronale. Modificarea devine aplicabilă de la data de 1 ianuarie a anului următor.
Nivelul acestui salariu se stabilește prin **procedura de aplicare a mecanismului** de stabilire și actualizare adoptată prin hotărârea Guvernului.

Are ca indicator de referință pentru evaluarea gradului de adecvare, salariul mediu brut. Nivelul orientativ al ponderii salariului minim în salariul mediu este între **47% – 52%**.
Se menține perioada limită de **max. 24 luni** pe durata căreia se poate stabili salariul minim pentru un lucrător. Ulterior, salariul se majorează.
Angajatorii au obligația de a informa lucrătorii cu privire la nivelul salariului minim brut pe țară.

3. Promovarea negocierilor colective

Se introduc în Codul muncii prevederile privind adoptarea prin hotărâre de Guvern a unui **plan de acțiune** care să susțină negocierile colective și accesul salariaților la drepturi salariale negociate colectiv. Planul se revizuiește periodic sau cel puțin o dată la cinci ani. Prin adoptarea planului se urmărește ca rata de acoperire a negocierilor colective în plan național să ajungă la 80%.

4. Amenzi și infracțiuni

Nerespectarea dispozițiilor privind salariul minim garantat în plată atrage aplicarea unei amenzi de la 3.000 la 5.000 lei /per lucrător, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;
Constituie infracțiune stabilirea în mod repetat a unor salarii mai mici decât salariul minim garantat.

5. Conflicte de muncă

Sunt incluse în această categorie și conflictele cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea relațiilor de muncă ce au la bază raporturi de muncă reglementate prin legi speciale, neîntemeiate pe un contract individual de muncă.

6. Impactul cu privire la procedurile de achiziții publice sau concesiuni

Operatorii participanți trebuie să respecte obligațiile

aplicabile în domeniul relațiilor de muncă și cerințele vizând acordarea salariului minim, precum și să aplice prevederile Legii dialogului social.

Vor fi excluși din procedurile de achiziții publice operatorii care în ultimii 2 ani anterior depunerii ofertei au fost condamnați penal pentru nerespectarea prevederilor privind acordarea salariului minim.

Contractele de achiziții publice/ de concesiune vor conține prevederi referitoare la respectarea de către operatorii economici a prevederilor legale privind observarea salariului minim.

Se introduce un nou factor de evaluare care poate fi luat în considerare pentru atribuirea contractelor de achiziții publice, anume dacă ofertantul are încheiat un contract colectiv de muncă.