

Lege de reglementare a salariului minim pe economie (MiLoG)

MiLoG

Data emiterii: 11.08.2014

Titlu intreg: „Legea salariului minim din data de 11 August 2014 (BGBl.I.S.1348)

Sumar

CAPITOLUL 1

Termenii si conditiile salariului minim pe economie

Subcapitolul 1

Continutul salariului minim

- 1. Salariul minim**
- 2. Conditile de acordare a salariului minim**
- 3. Indispensabilitatea salariului minim**

Subcapitolul 2

Comisia desemnata pentru salariul minim

- 4.Tema si continut**
- 5. Membrii cu drept de vot**
- 6. Presedintia**
- 7. Membrii consilieri**
- 8. Statusul legal al membrilor**
- 9. Legiferarea Comisiei pentru salariul minim**
- 10. Procedura Comisiei pentru salariul minim**
- 11. Decizia de decret – ordonanta**
- 12. Biroul de acordare suport si consultanta pentru salariul minim.**

CAPITOLUL 2

13. Raspunderea Angajatorilor

CAPITOLUL 3

Controlul si aplicarea legii prin autoritatile statale

14. Competenta

15. Competentele Autoritatii Vamale cu alte Autoritati; Obligatia de cooperare a angajatorului

16. Obligatia de inregistrare

17. Emiterea si pregatirea documentelor

18. Cooperarea autoritatilor din teritoriul Germaniei cu cele din afara Germaniei

19. Excluderi

20. Obligatii ale angajatorilor de acordare a salariului minim

21. Amenzi prescrise

CAPITOLUL 4

Concluzii finale

22. Domeniul de aplicabilitate (cui se adreseaza Legea salariului minim)

23. Evaluare

24. Ajustari temporare

Legea privind reglementarea salariului minim in Germania (MiLoG)

CAPITOLUL 1

Termeni si conditii – salariul minim pe economie

Subcapitolul 1

Continutul Legii salariului minim pe economie

1. Continutul salariului minim pe economie

- (1) Fiecare salariat (a) are dreptul de la un angajator ca remuneratie pentru munca depusa la un salariu cel putin echivalent cu salariul minim pe economie.
- (2) Nivelul salariului minim de la 1 ianuarie 2015 va fi in valoare de 8,50 euro/ora. Valoarea salariului minim poate fi modificat la propunerea unei Comisii desemnate si prin hotarare adoptata de Guvern.
- (3) Legea detașării angajaților și transferului angajaților precum și reglementarile salariului minim pe ramura se supun prezentei reglementari in sensul ca marimea salariului minim pentru aceste segmente nu poate fi stabilit la o valoare mai mica decat cel stipulat in prezentul act.

2. Termenul de plata (data scadenta) a salariului minim

- (1) Angajatorul este obligat catre Angajat (a) ca salariul minim:
 1. sa fie remunerat acestuia (acesteia) la data scadenta convenita
 2. cel mai tarziu in ultima zi lucratoare a bancii din luna (Bankarbeitstag), respectiv pentru luna anterioara in care s-a prestat activitatea de munca

Bankarbeitstag – zi lucratoare pentru banca (exceptand sambetele si duminicile), oras de referinta Frankfurt am Main, in care ghiseele sunt deschise publicului.

In cazul in care intre angajat si angajator nu a existat o intelegere in privinda scadentei acordarii salariului, se vor aplica reglementarile din capitolul 614 din Legea Codului Civil.

(2) Fac exceptie de la paragraful 1, alineatul 1, angajatii care au incheiat un contract de munca in care este specificat timpul de lucru intr-un registru-cont de evidenta a orelor lucrate. Orele de lucru inregistrate in registrul evidenta nu trebuie sa fie in procent mai mare de 50% fata de timpul de lucru convenit intre parti.

(4) Paragrafele 1 si 2 nu se aplica si pt conventiile dintre angajatori si angajati pentru plata “Wertguthaben” - SGB IV, in sensul “Volumului 4” din Codul Social German, adica retinerilor din salariul angajatului pentru asigurari sociale de protectie pe termen lung cum ar fi: concediu de maternitate, pensionare inainte de termen, ingrijire medicala.

3. Indispensabilitatea salariului minim

Acordurile care fac obiectul unor intelegeri-contracte remunerate sub nivelul salariului minim sau care ingradesc nivelul salariului minim stabilit prin lege, sunt ineficiente. Angajatii pot conform

articolului 1, paragrafului 1 sa apeleze la Curtea de justitie. Mai mult decat atat o derogare este exclusa. De asemenea, pierderea dreptului este exclusa.

Subcapitolul 2

4. Comisia desemnata pentru salariul minim

(1) Guvernul stabileste o Comisie permanenta pentru salariul minim, care determina ajustarea maririi salariului minim.

(2) Comisia pentru salariul minim va fi numit la fiecare 5 ani. Comisia este formata dintr-un presedinte, 6 membri permanenti cu drept de vot si 2 membri din domeniul economic fara drept de vot (doar ca si consilieri).

5. Membrii cu drept de vot

(1) Guvernul numeste la propunerea Comitetului Director al Angajatorilor si Angajatilor, 3 membri cu drept de vot din randul Asociatiilor Angajatorilor si Sindicatelor. Comitetul Director al Angajatorilor si Angajatilor trebuie sa propuna cel putin o femeie si un barbat ca membri cu drept de vot.

(2) In cazul in care un membru ales renunta la functia sa, conform paragrafului 1, alineatului 1, se va numi un nou membru.

6. Presedintia

(1) Guvernul numeste Presedintele la propunerea generala a Comitetului Director al Angajatorilor si Angajatilor.

(2) In cazul in care Consiliul Director nu ajunge la propunere-numire de comun acord, presedintele va fi numit de catre Guvern. Presedintele va intra in drepturi depline dupa luarea deciziei de alegere a acestuia conform capitolului 9. Pentru primul presedinte ales se va trage la sorti. Paragraful 5 propozitiile 1 si 3 raman valabile.

(3) Daca presedintele renunta la functia sa, conform paragrafelor 1 si 2, va fi numit un nou presedinte.

7. Membrii consilieri

(1) Guvernul numeste la propunerea Comitetului Director al Asociatiei Angajatorilor si Angajatilor, suplimentar cate un membru din domeniul economic. Membrul consilier nu trebuie sa aiba o relatie de angajare:

1. In Comitetul Director al Asociatiei Angajatorilor si Angajatilor
2. In vreo Asociatie a Angajatorilor sau intr-un sindicat
3. In orice alt aranjament sau institutie care pot face asociate punctelor 1 si 2 de mai sus.

(2) Membrii Consilierii sprijina activitatea Comisiei desemnate pentru salariu minim in special in expertiza analitica economica. Acestia au dreptul sa participe la sedintele Comisiei desemnate pentru salariu minim.

8. Statusul legal al membrilor

(1) Membrii Comisiei desemnate pentru salariul minim nu se supun nici unor directive sau instructiuni in perceptia desfasurarii activitatii lor.

(2) Activitatile membrilor Comisiei desemnate pentru salariul minim nu vor fi remunerate.

(3) Membrii Comisiei vor primi compensatii adecvate cheltuielilor de transport la fel ca si juristii neremunerati, iar compensatiile vor fi stabilite in fiecare caz de catre presedintele Comisiei.

9. Legiferarea Comisiei desemnate pentru salariul minim

(1) Comisia trebuie sa decida o ajustare in sensul maririi salariului minim prima data pana pe data de 30 iunie 2016 cu intrare in vigoare de la data de 1 ianuarie 2017. Dupa aceasta data Comisia poate sa decida ajustarea salariului minim o data la 2 ani.

(2) Comisia verifica in conditiile unei evaluari generale care este nivelul potrivit al salariului minim, in conditiile asigurarii unei protectii minime angajatilor in conditii de concurenta functionale fara a compromite conditiile de angajare ale acestora.

(3) Comisia pentru salariul minim isi stabileste deciziile in scris.

(4) Comisia desemnata pentru salariul minim evalueaza pe baza efectelor salariului minim asupra angajatilor, precum si pe baza analizei conditiilor concurentei si schimburilor comerciale si a productivitatii, si aduce la cunostinta Guvernului sub forma de raport la fiecare doi ani si prezinta, in acelasi timp si concluziile ca atare.

10. Procedura Comisiei

(1) Pentru ca deciziile Comisiei sa fie valide, trebuie sa se intruneasca la sedintele acesteia minim jumatate din membrii cu drept de vot.

(2) Hotararile Comisiei desemnate pentru salariul minim vor fi validate cu majoritatea voturilor membrilor prezenti la sedinta. La luarea deciziilor, presedintele trebuie sa se abtina de la vot. In lipsa unui vot majoritar, Presedintele poate sa aiba initiative unei noi propuneri de mediere. Daca la propunerea de mediere nu se intrunesc suficiente voturi, presedintele isi executa dreptul de vot.

(3) Comisia desemnata pentru salariul minim poate sa ia in considerare inainte de luarea hotararilor finale parerile Asociatiilor Angajatorilor si Sindicatelor, organizatiilor religioase, Societatilor de Caritate, diferitelor organizatii si asociatii de interes social si economic.

(4) Sedintele Comisiei nu vor fi publice, continutul discutiilor va fi confidential.

11. Decret – Ordonanta

(1) Guvernul poate sa propuna Comisiei masuri obligatorii de ajustare a salariului minim prin decret-ordonanta fara votul Consiliului Federal German. Ordonanta intra in vigoare la Comisie in ziua desemnata sau cel mai devreme in ziua imediat urmatoare dupa anuntarea datei de intrare in vigoare.

(2) Inainte de promulgarea ordonantei, se va cere opinia in scris Consiliului Director al Angajatorilor si Angajatilor, Asociatii ale Angajatorilor si Sindicatelor, organizatii religioase, societati de caritate, precum si diferitelor asociatii sau organizatii de interes social si economic. Termenul de raspuns al acestora este de 3 saptamani.

12. Biroul si Serviciul de asistenta in vederea oferirii de informatii referitoare la salariul minim

(1) Comisia pentru salariul minim va fi sprijinita in exercitarea atributiilor sale prin sprijinul unui Birou.

(2) Biroul Comisiei este stabilit de catre Biroul Federal pentru sanatate si siguranta locului de munca si medicina a muncii ca unitate organizationala independenta.

(3) Biroul ofera informatii referitoare la salariul minim angajatilor si angajatorilor precum si firmelor interesate.

(4) Costurile ocazionate de activitatile Comisiei pentru salariul minim si Biroului Comisiei sunt suportate de catre Guvern.

Capitolul 2

13. Raspunderea Angajatorului

Legea privind detașarea angajaților și transferului angajaților din strainatate in Germania isi gaseste aplicabilitate la articolul 14.

Capitolul 3

14. Controlul si aplicarea Legii prin Autoritatile Vamale

Pentru verificarea indeplinirii obligatiilor unui angajator Autoritatea Vamala este cea competenta.

15. Competentele Autoritatii Vamale cu alte Autoritati; Obligatia de cooperare a angajatorului

Conform articolelor 2 pana la 6, 14, 15, 20, 22 si 23 din Legea privind combaterea muncii la negru se cere ca:

1. Autoritatile mentionate pot avea acces la contractele de munca, la procesele verbale si alte documente ale unei companii, care in mod direct si indirect ofera informatii despre respectarea acordarii salariului minim conform capitolului 20 si,

2. Conform capitolului 5, paragraful 1 din Legea privind combaterea muncii la negru, partile obligate trebuie sa puna la dispozitia autoritatilor solicitante documentele necesare.

Articolul 6, paragraful 3, precum si articolele 16 si 19 ale Legii privind combaterea muncii la negru isi gasesc aplicabilitate in prezentul articol.

16. Obligativitatea de declarare

(1) Un angajator cu sediul în străinătate care detine unul sau mai mulți angajați detașați este obligat, ca la începutul angajării să depună o declarație în limba germană la Autoritatea Administrativă Vamală, cu informații referitoare la:

1. Numele de familie, prenumele, data nașterii ale angajatorilor, domeniul de activitate al angajatorilor
2. Începutul perioadei de angajare și durata estimativă a acesteia
3. Orașul în care se va desfășura activitatea (în Germania)
4. Orașul în țara angajatorului în care a depus actele solicitate conform articolului 17
5. Numele de familie, prenumele, data nașterii, precum și adresa din Germania a societății contractante responsabile și,
6. Numele de familie, prenumele, data nașterii, precum și adresa din Germania a unui primitor autorizat desemnat care nu are calitatea celui de la punctul 5.

Orice modificare referitoare la solicitările de mai sus trebuie anunțate fără întârziere în scris.

(2) Angajatorul trebuie să însoțească declarația de o asigurare care să cuprindă obligațiile de la articolul 20.

(3) În cazul firmelor care vor să închirieze forța de muncă și au sediul în afara Germaniei (în străinătate), cel care urmează să se angajeze pe teritoriul Germaniei (cel care primește oferta de lucru – “închiriatul”) conform articolului 2a a Legii privind combaterea muncii la negru, are obligația de a depune la Autoritatea Vamală o declarație în limba germană care să cuprindă:

1. Numele de familie, prenumele și data nașterii a angajatului (angajatei)
2. Începutul și durata perioadei de angajare
3. Orașul în care își va desfășura munca
4. Orașul din țara angajatului în care a depus actele solicitate conform articolului 17,
5. Numele de familie, prenumele și adresa în Germania unei persoane-parte responsabile desemnate de societatea care a solicitat închirierea angajatului
6. Numele de familie, prenumele sau numele societății și adresa societății care solicită închirierea angajatului.

(4) Cel care urmează să presteze activitatea de muncă pe teritoriul Germaniei (cel a cărui muncă este închiriată) o dată cu declarația va depune și o asigurare a societății care îl închiriaza care va cuprinde obligațiile articolului 20.

(5) Ministerul Finanțelor poate prin decret-ordonanță în înțelegere cu Ministerul Muncii fără votul Camerei Superioare a Parlamentului (Bundesrat) să stabilească,

1. în ce condiții tehnice și organizatorice pot fi puse la dispoziție obligația de declarare și documentele de asigurare, exceptând paragraful 1, propoziția 1 și 3, paragraful 2 și 3, propozițiile 1 și 2, și paragraful 4

2. in ce conditii o modificare a Declaratiei poate fi admisa in mod exceptional, si

3. poate simplifica sau modifica procedeul de inregistrare a Declaratiei.

(6) Ministerul Finantelor poate sa stabileasca autoritatile competente prin ordonanta – decret fara aprobarea Camerei Superioare a Parlamentului conform paragrafului 1, propozitia 1, si paragrafului 3 propozitia 1.

17. Emiterea si prelucrarea documentelor

(1) Un angajator ai carui angajati sunt sub incidenta capitolului 8, paragraful 1 a “Volumului 4” din Codul Social German ori sub incidenta capitolului 2a a Legii de combatere a muncii la negru (fara forme legale) si care au domeniul de activitate in sectorul economic, este obligat sa declare inceputul, sfarsitul si durata perioadei de lucru a angajatilor sai , pana cel mai tarziu a 7-a zi de lucru a acestora, si, totodata este obligat sa pastreze dovada inregistrarii minim 2 ani.

(2) Ministerul Muncii si Afacerilor Sociale poate prin decret fara aprobarea Consiliului Federal German sa limiteze sau sa mareasca obligatiile angajatorilor sau

(3) Ministerul Finantelor poate aduce modificari cu privire la obligatiile angajatorilor, la durata de angajare a angajatilor, la durata pastrarii prin decret in intelegere cu Ministerul Muncii si Afacerilor Sociale fara aprobarea Camerei Superioare a Parlamentului

(4) Ministerul Finantelor poate sa stabileasca prin decret-ordonanta in intelegere cu Ministerul Muncii fara aprobarea Camerei Superioare a Parlamentului care sunt obligatiile Angajatorilor, timpul de lucru zilnic, modalitatea de evidenta si inregistrare a timpului lucrat de catre angajati.

18. Cooperarea autoritatilor din teritoriul Germaniei cu cele din afara Germaniei (din strainatate)

(1) Autoritatile Vamale se supun Autoritatilor Fiscale locale in ceea ce priveste obligativitatea depunerii Declaratiei conform articolului 16, paragrafele 1 si 3.

(2) Autoritatile Vamale conlucreaza cu autoritatile mentionate in special sub incidenta articolului 2 a Legii privind combaterea muncii la negru, precum si cu alte state participante din Comunitatea Europeana la prezenta conventie in vederea implicarii acestora in activitatea de combatere a muncii fara forme legale, si-n vederea obligarii Angajatorilor la respectarea obligatiilor conform articolului 20.

(3) Autoritatea Vamala se supune Registrului Central al Comertului din punct de vedere juridic deciziilor amendale conform art. 21, paragrafele 1 pana la 3, in cazul in care amenda este in valoare mai mare de 2.000 euro.

19. Excluderi

(1) Cu privire la beneficiarul prevăzut la § 98 din Legea împotriva restricțiilor de concurență, candidații și candidatele contravenienți vor trebui excluși de la participarea la o competiție privind atribuirea unui contract de livrare, construcție sau prestări de servicii, pentru o perioadă rezonabilă până la momentul restabilirii credibilității acestora,

dacă aceștia au fost amendați cu o amendă în valoare de minimum două mii cinci sute euro pentru încălcarea prevederilor stipulate la § 21.

- (2) Autoritățile competente pentru anchetarea și amendarea contravențiilor stipulate la § 21, precum și orice organe abilitate care dețin caietele de sarcini pentru precalificare sau listele acceptate cuprinzând antreprenorii și furnizorii, vor furniza autorităților contractante, la cerere, toate informațiile necesare conform prevederilor stipulate la § 98 cifrele 1-3 și 5 din Legea împotriva restricțiilor de concurență.
- (3) Autoritățile contractante definite la paragraful 2 vor solicita, pe parcursul desfășurării activităților proprii, de la Registrul Central al Întreprinderilor și Societăților Comerciale informații cu privire la deciziile de impunere a amenzilor acordate pentru încălcarea anumitor prevederi stipulate la § 21 paragraf 1 sau paragraf 2 sau vor solicita candidaților sau candidatelor o declarație din care să rezulte că acestea nu îndeplinesc condițiile de exceptare prevăzute la paragraful 1. În cazul declarațiilor candidaților sau candidatelor, autoritățile contractante pot solicita oricând informații suplimentare din Registrul Central al Întreprinderilor și Societăților Comerciale, conform prevederilor stipulate la paragraful 2, în conformitate cu prevederile cuprinse la § 150 a din Codul de legi privind activitățile industriale și munca.
- (4) În cazul comenzilor (lucrărilor) cu o valoare de peste 30.000 EUR, autoritatea contractantă poate solicita, conform prevederilor stipulate la paragraful 2, acelui candidat sau acelei candidate, care a fost declarat/ă câștigător/oare a licitației publice, să furnizeze, anterior atribuirii lucrărilor, anumite informații din Registrul Central al Întreprinderilor și Societăților Comerciale, conform § 150 a din Codul de legi privind activitățile industriale și munca.
- (5) Anterior deciziei de excludere, candidatul sau candidata în cauză vor fi audiați.

§ 20. Obligațiile angajatorului cu privire la plata salariului minim

Angajatorii cu sediul în țară sau în străinătate au obligația de a plăti salariaților și salariațelor angajați pe teritoriul național o remunerație având minim valoarea salariului minim, conform prevederilor articolului § 1 paragraf 2, până cel târziu la data prevăzută în articolul § 2 paragraf 1, secțiunea 1, numărul 2.

§ 21. Prevederi cu privire la aplicarea de amenzi

(1) Persoana care, în mod intenționat sau din neglijență încalcă:

1. prevederile § 15, paragraf 1, coroborat cu § 5 paragraf 1, secțiunea 1 din Legea privind combaterea muncii la negru, prin faptul că nu acceptă inspecția sau nu cooperează în timpul inspecției,

2. prevederile § 15, paragraf 1, coroborat cu § 5 paragraf 1, secțiunea 2 din Legea privind combaterea muncii la negru, prin faptul că nu permite accesul pe terenul sau în incinta sediului său,
3. prevederile § 15, paragraf 1, coroborat cu § 5 paragraf 3, secțiunea 1 din Legea privind combaterea muncii la negru, prin faptul că refuză să transmită date, transmite date incorecte, incomplete sau fără a respecta modalitățile prevăzute de lege,
4. prevederile cuprinse la § 16, paragraf 1, secțiunea 1 sau secțiunea 3, prin faptul că refuză să transmită declarații, transmite declarații incorecte, incomplete, fără a respecta modalitățile prevăzute de lege sau fără a respecta termenul legal,
5. prevederile cuprinse la § 16, paragraf 1, secțiunea 3, coroborat cu paragraf 3, secțiunea 2 prin faptul că refuză să notifice modificările survenite, transmite modificările în mod incorect, incomplet, fără a respecta modalitățile prevăzute de lege sau fără a respecta termenul legal,
6. prevederile cuprinse la § 16, paragraf 2 sau 4 prin faptul că refuză să prezinte o asigurare, o prezintă în mod incorect, incomplet, sau fără a respecta termenul legal,
7. prevederile cuprinse la § 17, paragraf 1, secțiunea 1, coroborat cu secțiunea 2, prin faptul că refuză să prezinte o înregistrare, o prezintă în mod incorect, incomplet, sau fără a respecta termenul legal, nu o deține sau nu o păstrează timp de minim doi ani,
8. prevederile cuprinse la § 17, paragraf 2, prin faptul că refuză să păstreze în mod corespunzător actele, le păstrează și le deține în mod incorect, incomplet, fără a respecta modalitățile prevăzute de lege, sau
9. cu prevederile cuprinse la § 20 prin faptul că nu plătește remunerația stipulată prin lege sau o plătește cu întârziere.

comite o contravenție.

- (2) De asemenea, comite o contravenție acea persoană care în calitate de antreprenor general încredințează spre executare un volum semnificativ de lucrări sau servicii unui subantreprenor, despre care știe sau din neglijență nu știe faptul că:
 1. cu încălcarea prevederilor cuprinse la § 20 nu plătește remunerația stipulată prin lege sau o plătește cu întârziere, sau
 2. angajează sau acceptă un subcontractant, care, cu încălcarea prevederilor cuprinse la § 20, nu plătește remunerația stipulată prin lege sau o plătește cu întârziere.
- (3) Contravențiile enumerate în cazurile descrise la paragraful 1, numărul 9 și paragraful 2 vor fi sancționate cu o amendă în valoare de până la cinci sute de mii de euro, iar în toate celelalte cazuri, cu o amendă în valoare de până la treizeci de mii de euro.
- (4) Autoritățile administrative în sensul prevederilor cuprinse la § 36 paragraful 1, numărul 1 din Legea privind contravențiile vor fi autoritățile prevăzute la § 14, competente pentru fiecare domeniu de activitate în parte.

(5) În vederea punerii în executare în favoarea autorităților din Republica Federală Germania și a instituțiilor și persoanelor de drept public precum și în vederea arestării și/sau reținerii conform §111d Cod de Procedură Penală, coroborat cu § 46 din Legea privind contravențiile, de către autoritățile enumerate la § 14, se va aplica Legea cu privire la executarea deciziilor administrative din Republica Federală Germania.

22. Domeniul de aplicare (cui se adreseaza)

(1) Aceasta lege este valabila pentru angajati. Stagiarii pot fi considerati ca angajati si pot beneficia de prezenta lege, daca:

1. urmeaza un stagiu obligatoriu, daca acesta este reglementat de legile educationale in vigoare
2. urmeaza un stagiu de pana la 3 luni in vederea orientarii profesionale sau in vederea alegerii unor studii ulterioare
3. urmeaza un stagiu de pana la 3 luni asociat cu calificarea profesionala, daca nu a mai beneficiat de un stagiu asemanator pana atunci
4. daca participa la cursuri de calificare initiala conform capitolului 54a din "Volumul 3" din Codul Social German

(2) Tinerii care nu au incheiat un program de pregatire profesionala nu pot fi considerati ca avand calitatea de angajati si nu pot beneficia de legea salariului minim

(3) De asemenea, persoanele care presteaza munca voluntara nu sunt sub incidenta legea salariului minim

(4) **Neangajatii pe termen lung** sub incidenta capitolului 18, paragraful 1 din "volumul 3" din Codul Social German nu pot beneficia de efectele legii in primele 6 luni de la angajare.

23. Evaluare

Aceasta lege va fi reevaluată în anul 2020.

24. Ajustari temporare

(1) Pana la data de 31 decembrie 2017 se va proceda la aplicarea Legii salariului minim in intelegere colectiva atat pentru angajatorii cu sediul in Germania cat si-n afara Germaniei.

(2) Distribuitorii de ziare au ridicat pretentia ca de la 1 ianuarie 2015 sa li se acorde un procent de 75% din salariul minim iar din 1 ianuarie 2016 un procent de 85%. De la 1 ianuarie 2017 pana la 31 decembrie 2017 salariul minim acordat distribuitorilor de ziare va fi in suma de 8,50 euro/ora lucrata.