



3662/CRP/25.04.2025

COMUNICAT DE PRESĂ

Informare privind modul de respectare a prevederilor legale privind încheierea și executarea contractelor individuale de muncă pentru angajatorii din domeniul construcțiilor

Încheierea contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în *formă scrisă*, în limba română, *cel târziu în ziua anterioară* începerii activității de către salariat. *Obligația de încheiere* a contractului individual de muncă în formă scrisă și *înmânarea salariatului* a unui exemplar, îi revine **angajatorului**.

Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în **Registrul general de evidență a salariaților REGES-ONLINE**, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă *cel târziu în ziua anterioară începerii activității*.

Angajatorii au obligația să completeze datele în Registru în *ordinea cronologică* a încheierii, modificării, suspendării și încetării contractului individual de muncă.

Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc.

O persoana poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci. Neîndeplinirea acestei condiții atrage nulitatea contractului individual de muncă.

Încadrarea în muncă a tinerilor cu vârstă sub 15 ani este interzisă. Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

Tinerii care au împlinit vârsta de 15 ani, pot fi angajați în baza contractului individual de muncă cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, *numai dacă munca prestată nu le pune în pericol sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.*

Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

În sensul Legii nr.53/2003 Codul Muncii, **munca nedeclarată** reprezintă:

- a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;

d) primirea la muncă a unui salariat cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu excepția situațiilor prevăzute la [art. 105 alin. \(1\) lit. c\)](#) din Legea nr.53/2003.

Perioada de probă

"Perioada de probă" se desfășoară **după încheierea contractului individual de muncă** - cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție - cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere. Verificarea aptitudinilor profesionale a persoanelor cu handicap se realizează exclusiv pe o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice. Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât *o singură perioadă de probă*. Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, *contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz*, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

Salarizarea angajaților din sectorul construcții

În continuare, de la 1 ianuarie 2025, pentru **sectorul construcții**, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată a rămas la nivelul de **4.582 lei lunar**, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, reprezentând în medie 27,714 lei/oră.

Angajatorii trebuie să aibă în vedere prevederile art. 164 alin. (8) din Legea nr.53/2003 - Codul Muncii conform căruia **salariul de bază minim brut garantat în plată poate fi acordat unui salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni**, de la data încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, salariatului i se acordă un salariu de bază superior salariului de bază minim brut garantat în plată. Pentru salariații cărora angajatorul le asigură hrana, 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*.

Timpul de muncă și de odihnă

Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de **8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână**. Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus. În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, *cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână*.

Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Angajatorul are **obligația de a ține la locul de muncă** evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI

Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare. Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Încetarea contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă poate înceta: de drept, ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea sau ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

Preavizul

În cazul încetării contractului individual de muncă *prin demisie* sau *prin concediere*, acesta încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv. *Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă* sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere. *Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.* În cazul în care contractul încetează în perioada de probă, nu mai este necesară perioada de preaviz, ci doar o notificare scrisă. Angajatorul emite și comunică salariatului decizia de încetare care atestă încetarea raporturilor de muncă. La încetarea activității salariatului, *angajatorul are obligația* să elibereze acestuia o adeverință care să ateste activitatea desfășurată, durata activității, salariul, vechimea în muncă, precum și un extras din registrul general de evidență a salariaților.

Daniela Petronela Lozneau
Inspector-șef

INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BOTOȘANI