



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**, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

O persoană 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 și pregătirea profesională.

Tipuri de contracte individuale de muncă

- Contractul individual de muncă
- Contractul cu clauză de telemuncă
- Contractul de muncă temporară
- Contractul individual de muncă la domiciliu
- Contractul de ucenicie



Contractul individual de muncă – clauze obligatorii

- ✓ identitatea părților (angajat și salariat);
- ✓ data începerii activității;
- ✓ durata contractului (nedeterminată sau determinată);
- ✓ locul de muncă unde își desfășoară activitatea salariatul;
- ✓ funcția/ocupația;
- ✓ durata programului de muncă (ore/zi și ore/săptămână);
- ✓ salariul de bază, alte tipuri de venituri și perioada la care se face plata salariului;
- ✓ durata perioadei de probă;
- ✓ durata concediului de odihnă;
- ✓ durata preavizului;
- ✓ criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului;
- ✓ drepturile și obligațiile părților;
- ✓ atribuțiile postului (fișa de post, anexă a contractului individual de muncă)
- În afara clauzelor esențiale, în funcție de specificul activității, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice (ex.: clauza cu privire la formarea profesională; clauza de neconcurență; clauza de mobilitate; clauza de confidențialitate).



Durata contractului individual de muncă

De regulă, contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, în anumite condiții, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, pentru următoarele situații:

- ✓ înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- ✓ creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- ✓ desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- ✓ în temeiul unor dispoziții legale în scopul favorizării temporare anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- ✓ angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- ✓ ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale / patronale / organizații neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- ✓ în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

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.

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ



➤ Durata normală a timpului de muncă

- Normă întregă - 8 ore pe zi (timp de 5 zile) și de 40 de ore pe săptămână.
- Durata maximă - 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

➤ Munca suplimentară

- Timp de muncă > 40 de ore/ săptămână
- Munca suplimentară necesită acordul salariatului (cu excepția cazului de forță majoră)
- Efectuarea muncii suplimentare peste durata maximă **este interzisă** (cu excepția cazului de forță majoră)
- Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia
- Imposibilitatea compensării prin ore libere plătite = spor la salariu $\geq 75\%$ din salariul de bază, corespunzător duratei acesteia.



INSPECȚIA MUNCII

➤ Munca de noapte



- Munca prestată între orele 22.00 - 6.00
- Salariatul de noapte:
 - efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru
 - efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru
- Durata normală a timpului de lucru, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi (calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea repausului săptămânal).

➤ Salariații care lucrează de noapte pot beneficia de:

- program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, cu menținerea salariului de bază
- spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază
- Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

➤ Repausul periodic

Pauza de masă

- durata zilnică a timpului de muncă > 6 ore = pauză de masă și alte pauze
- pauzele nu se includ în durata zilnică normală a timpului de muncă



Repausul zilnic

- între două zile de munca → repaus de minim 12 ore consecutive
- muncă în schimburi → repaus de minim 8 ore între schimburi
- ✚ Munca în schimburi - salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program

Repausul săptămânal

- Repausul săptămânal - 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.
- Repausul săptămânal în alte zile = un spor la salariu
- activitate continuă de maxim 14 zile calendaristice = repaus cumulat + compensații de cel puțin 150% din salariul de bază.

Sărbătorile legale

- Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:
 - ✚ 1 și 2 ianuarie; 24 ianuarie;
 - ✚ prima și a doua zi de Paști; 1 mai; 1 iunie;
 - ✚ prima și a doua zi de Rusalii; Adormirea Maicii Domnului;
 - ✚ 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei;
 - ✚ 1 decembrie; prima și a doua zi de Crăciun;
 - ✚ două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine
- neacordarea zilelor libere = spor la salariul de bază de minim 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.



CONCEDIUL DE ODIHNĂ ANUAL

concediul de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

- ✓ Durata minimă - 20 de zile lucrătoare
- ✓ Nu sunt incluse în durata concediului de odihnă sărbătorile legale în care nu se lucrează și zilele libere plătite
Perioada concediilor medicale; concediul de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav consideră perioade de activitate prestată.
- ✓ Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul neefectuării 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 - numai în cazul încetării contractului individual de muncă
- ✓ Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevătătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani → concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.
- ✓ Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă.
- ✓ Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective. Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă cu suportarea tuturor cheltuielilor aferente.
- ✓ Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

SUSPENDAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator. Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților, dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă sau prin regulamente interne.

În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) 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.





Contractul de muncă temporară

Este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni, înaintea începerii activității. În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute în contractul individual de muncă, condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.

- ✓ munca propriu zisă se desfășoară la sediul unui utilizator;
- ✓ agentul are obligația de a vă informa cu privire la condițiile de muncă de la utilizator;
- ✓ agentul nu perceapă nici o taxă pentru punerea salariaților la dispoziția utilizatorului;
- ✓ agentul achită drepturile salariale datorate salariaților temporari.

Contractul individual de muncă la domiciliu

- ✓ se încheie înaintea începerii activității;
- ✓ salariatul îndeplinește la domiciliu său atribuțiile specifice funcției;
- ✓ salariatul își stabilește singur programul de lucru;
- ✓ angajatorul asigură transportul materiilor prime și a produselor finite
- ✓ angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului în condițiile stabilite de comun acord în contract
- ✓ salariatul are aceleași drepturi recunoscute de lege (salarizare/timp de muncă și de odihnă)



Contract de muncă tip teleworking

- ✓ se încheie înaintea începerii activității;
- ✓ activitatea salariatului se desfășoară în mod regulat în afara sediului angajatorului;
- ✓ telesalariatul poate munci de la distanță folosind tehnologia informației;
- ✓ telesalariatul își organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul
- ✓ munca suplimentară se efectuează doar cu acordul scris al telesalariatului angajat cu normă întreagă
- ✓ salariatul are aceleași drepturi recunoscute de lege (salarizare/timp de muncă și de odihnă)



Contractul de ucenicie

Este contractul individual de muncă de tip particular, care se poate încheia pe o durată determinată care nu poate fi mai mare de 3 ani.

- ✓ poate fi încadrat ca ucenic orice tânăr care nu deține o calificare profesională și care, la debutul perioadei de ucenicie, nu a împlinit vârsta de 25 de ani.
- ✓ angajatorul persoana juridică sau persoana fizică se obligă ca, în afara plății unui salariu, să asigure ucenicului formarea profesională într-o anumită meserie;
- ✓ ucenicul se obligă să urmeze cursurile de formare profesională și să muncească în subordinea angajatorului respectiv;
- ✓ contractul de ucenicie oferă aceleași drepturi pe care le au și ceilalți salariați.

În cazul ucenicilor este interzisă munca prestată în condiții grele, vătămătoare sau periculoase; munca suplimentară; munca de noapte.

