

MODULUL 2

CODUL MUNCII



- ◉ **Legislația muncii** definește drepturile și obligațiile lucrătorilor și ale angajatorilor.
- ◉ **Codul muncii** reglementează expres principiul libertății muncii, principiul interzicerii muncii forțate, principiul egalității de tratament, principiul asigurării protecției muncii, principiul dreptului la asociere, principiul consensualismului și principiul libertății de mișcare a forței de muncă.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

- **CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA -CIM-** este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumită salariu.



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

- ⦿ se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română,
- ⦿ obligația încheierii CIM în formă scrisă revine angajatorului.
- ⦿ se încheie cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat.
- ⦿ cel târziu în ziua anterioară începerii activității se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților REGES

PĂRȚILE CIM



1. Angajator

Persoană fizică

- în momentul dobândirii capacității depline de exercitiu - 18 ani
- în momentul dobândirii capacității depline de exercițiu și înainte de împlinirea vârstei de 18 ani ca urmare a căsătoriei/ capacitatea de exercițiu anticipată.

Persoană juridică

- în momentul dobândirii personalității juridice, adică din momentul înregistrării acesteia la organele competente.
- **Legea nr. 31/1990, privind societatile comerciale - S.R.L., S.N.C., S.A.**

Alte tipuri

- **O.U. nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale**
- **Legi speciale-asociații/fundații/instituții/sindicate.**

PĂRȚILE CIM



2. Salariat - angajat - lucrător

- încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.
- legislația precizează că se poate încheia un CIM și de la vârsta de 15 ani, însă doar cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, astfel încât să nu îi fie periclitată sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

Încadrarea în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase înainte de împlinirea vârstei de 18 ani este strict interzisă!

Încadrarea în muncă a minorilor este reglementată de Legea nr.53/2003 Codul muncii Rep, H.G. nr.600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă, Legea nr. 319/2006 , H.G. 1425/2006.

În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata normală a timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână, iar pentru acest program de muncă trebuie să li se acorde cel puțin salariul minim pe economie.

MINORII

CONDIȚIILE DE MUNCĂ

- nu pot presta activitate în locuri de muncă în care există condiții periculoase, grele sau vătămătoare
- **nu pot efectua ore suplimentare**, decât în caz de forță majoră;
- **nu pot efectua muncă de noapte** ;
- beneficiază de pauză de masă de cel puțin 30 de minute, dacă programul zilnic depășește 4 ore și jumătate;
- beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.
- dacă cumulează mai multe funcții în baza unor contracte individuale de muncă, timpul de muncă efectuat se însumează și nu poate depăși, cumulativ, 6 ore-zi, respectiv 30 ore săptămânal.
- beneficiază între două zile de muncă, de o perioadă minimă de repaus de 12 ore consecutive (minorii între 16-18 ani) și respectiv de 14 ore consecutive (minorii între 15-16 ani), tinerii beneficiază de o perioadă de repaus săptămânal de două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica;



OBLIGAȚII ANGAJATOR



Angajatorul este obligat :

- anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din CIM
- să păstreze la locul de muncă o copie a CIM pentru salariații care prestează activitate în acel loc.
- de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

- Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc prin negociere.
- Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.
- Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.



CERTIFICAT MEDICAL

- 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.
- Lipsa certificatului medical atrage nulitatea contractului individual de munca. Solicitarea la angajare a testelor de sarcina este interzisă.
- Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:
 - la reînceperea activității pentru o perioadă de întrerupere mai mare de 6 luni pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi.
 - în cazul detasării sau treceri în alt loc de muncă ori în alta activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă.
 - la începerea misiunii în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară.
 - în cazul ucenicilor practicanților, elevilor și studenților în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii sau profesii, sau în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii.
 - periodic în cazul expunerii la factori nocivi.
 - periodic în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentar.
 - periodic în cazul celor care lucrează în unitățile fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate.

INFORMAREA ÎN VEDEREA ANGAJĂRII



Persoana selectată în vederea angajării va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- identitatea partilor;
- locul de munca sau, în lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri; sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- funcția/ocupatia conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- riscurile specifice postului;
- data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- durata perioadei de probă.

CLAUZELE CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ



- Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare legii sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Va fi nulă orice clauza prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege sau limitarea acestor drepturi.
- Clauzele obligatorii-esențiale stabilite prin Ord 64-2003 (modelul cadru al contractului individual de muncă) nu sunt limitative, ele se pot completa cu o serie de clauze facultative-specifice (clauza de mobilitate, formare profesională, confidențialitate, neconcurență, etc).

PERIOADA DE PROBĂ



- verificarea aptitudinilor salariatului;
- constituie vechime în muncă;
- CIM poate înceta numai printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără preaviz;
- cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere;
- salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii;

- ⦿ Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.
- ⦿ Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară, care se stabilește prin hotărâre a Guvernului.
- ⦿ Durata normală a timpului de muncă pentru salariații angajați cu normă întreagă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

ÎNCETARE CIM



Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- ◉ de drept;
- ◉ ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- ◉ ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Prin **demisie** se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

MUNCA NEDECLARATĂ



Munca nedeclarată reprezintă:

- a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, în ziua anterioară începerii activității;
 - b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
 - 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 în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial.
-
- Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

LEGE NR. 52 / 2011 REP. PRIVIND EXERCITAREA UNOR ACTIVITĂȚI CU CARACTER OCAZIONAL DESFĂȘURATE DE ZILIERI

- persoana fizică, cetățean român sau străin, ce are capacitate de muncă și care desfășoară *activități necalificate cu caracter ocazional*, pentru un beneficiar, contra unei remunerații;
- minorii cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani pot desfășura activitate ca zilieri numai cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali;
- minorii în vârstă de cel puțin 15 ani și de cel mult 18 ani desfășoară, ca zilieri, numai activități potrivite cu dezvoltarea lor fizică și cu aptitudinile de care dau dovadă, dacă astfel nu le sunt încălcate dreptul la dezvoltare fizică, mentală, spirituală, morală și socială, dreptul la educație, și nu le este periclitată starea de sănătate;
- zilierul minor care are capacitatea de muncă va putea lucra 6 ore pe zi, dar nu mai mult de 30 de ore pe săptămână;



LEGE NR. 52 / 2011 REP. PRIVIND EXERCITAREA UNOR ACTIVITĂȚI CU CARACTER OCAZIONAL DESFĂȘURATE DE ZILIERI

- zilierul minor nu va efectua activitate în timpul nopții;
- plata zilierului se va face pentru echivalentul a cel puțin 8 ore de muncă;
- activitatea desfășurată nu conferă zilierului calitatea de asigurat în sistemele de asigurări publice;
- cuantumul remunerației brute orare stabilite de părți nu poate fi mai mic decât valoarea/oră a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;
- plata zilierilor se realizează la finalul fiecărei zile de lucru/ la finalul săptămânii / la finalul perioadei de desfășurare a activității.



LEGE NR. 52 / 2011 REP. PRIVIND EXERCITAREA UNOR ACTIVITĂȚI CU CARACTER OCAZIONAL DESFĂȘURATE DE ZILIERI

- Raportul de muncă dintre zilier și beneficiar se stabilește prin acordul de voință al părților, fără încheierea, în formă scrisă, a unui contract individual de muncă
- Activități cu caracter ocazional - activitățile care se desfășoară în mod întâmplător, sporadic sau accidental, care nu au caracter permanent



OBLIGAȚII ANGAJATOR

Angajatorul are obligația înființării registrului de evidență a zilierilor:

- ◉ este un documentul oficial cu regim special
- ◉ se păstrează la sediul beneficiarului și/sau la punctele de lucru,
- ◉ se completează, înainte de începerea activității,
- ◉ să înregistreze zilieri în ordine cronologică
- ◉ reprezintă dovada plății remunerației către zilier prin semnătură



MUNCA NECALIFICATĂ

Munca necalificată cu caracter ocazional se poate presta în următoarele domenii prevăzute în Clasificarea activităților din economia națională, actualizată:

- **agricultura, vanatoare si servicii anexe - diviziunea 01;**
- **silvicultura, cu exceptia exploatari forestiere - diviziunea 02;**
- **pescuit si acvacultura - diviziunea 03**



OBLIGAȚII BENEFICIAR

În domeniul securității și sănătății în muncă, beneficiarul are următoarele obligații:

- a) să asigure securitatea și sănătatea în muncă a zilierilor;
- b) să asigure instruirea zilierului, înainte de începerea activității și/sau la schimbarea locului de muncă, cu privire la pericolele la care poate fi expus și la măsurile de prevenire și protecție pe care trebuie să le respecte;
- c) să solicite zilierilor asumarea pe propria răspundere, prin semnătură, că starea sănătății le permite desfășurarea activităților repartizate de beneficiar;
- d) să pună la dispoziție zilierilor echipamente de muncă adecvate, care nu pun în pericol securitatea și sănătatea acestora;
- e) să asigure, în mod gratuit, echipamente individuale de protecție adecvate activității desfășurate de zilieri;
- f) să comunice de îndată, către inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs, orice eveniment în care au fost implicați zilieri;
- g) să înregistreze accidentele de muncă suferite de zilieri în timpul activității; modalitatea de înregistrare se stabilește prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi.



ZILIERII

- Zilierii reprezintă lucrătorii care nu datorează **contribuții sociale** obligatorii.
- Beneficiarii lucrărilor nu datorează **contribuții sociale** obligatorii.
- Zilierii pot munci maxim 12 ore ca durată zilnică și maxim 90 de zile pe an.
- Angajatorii sunt obligați să achite cheltuielile aferente îngrijirii medicale a zilierului, în caz de accident.
- Zilierii se pot asigura facultativ în sistemul public de pensii!



Zilierii au următoarele obligații în domeniul Ssm:

- să își însușească și să respecte măsurile de prevenire și protecție stabilite de beneficiar;
- să utilizeze corect echipamentele de muncă puse la dispoziție de către beneficiar;
- să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii ale echipamentelor de muncă;
- să comunice imediat beneficiarului orice situație de muncă despre care are motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea zilierilor;
- să pună la dispoziția inspectorilor de muncă informațiile și documentele solicitate cu ocazia controlului.



LEGE NR. 81 DIN 2018-privind reglementarea activității de telemuncă

- ◉ **telemunca** - forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor;
- ◉ **telesalariat** - orice salariat care desfășoară activități de telemuncă