

Drepturile angajaților la locul de muncă

Tinerii se pot angaja de la vârsta de 16 ani, sau de la 15 ani cu acordul părinților, însă nu pot fi angajați pe orice post. De exemplu, nu pot lucra cu casa de bani, nu pot fi angajați în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase. Ei pot avea un program de lucru de 6 ore/zi, nu pot să lucreze în schimburi de noapte sau să facă ore suplimentare. Codul muncii stabilește că tinerii de până la 18 ani au dreptul la o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, atunci când lucrează zilnic mai mult de patru ore și jumătate. În plus, ei beneficiază și de un concediu de odihnă suplimentar de minimum trei zile lucrătoare, pe lângă cele la care are dreptul anual orice angajat.

Orice angajare se face în baza unui contract individual de muncă încheiat între angajator și salariat, care cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute mai jos (vezi modelul anexat).

- A. Părțile contractului (angajatorul, persoană fizică sau juridică și angajatul)
- B. Obiectul contractului (prestarea muncii de către angajat în schimbul unui salariu).
- C. Durata contractului (nedeterminată sau determinată, de ...luni)
- D. Locul de muncă (fix, la sediul angajatorului, sau în alte locații)
- E. Felul muncii (funcția/meseria, cu codul COR corespunzător)
- F. Atribuțiile postului (atribuțiile postului conținute în fișa postului, precum și criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului, care devin anexele 1 și 2 la contractul individual de muncă)
- G. Condiții de muncă (normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare sau grele, vătămătoare sau periculoase, potrivit Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase)
- H. Durata muncii (normă întreagă sau parțială/fracționată)
- I. Concediul (în zile lucrătoare, în raport cu durata muncii – cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă, concediu suplimentar)
- J. Salariul (salariul de bază lunar brut, în lei, sporuri, indemnizații, alte prestații suplimentare în bani sau în natură etc.).
- K. Drepturi specifice legate de sănătatea și securitatea în muncă (echipament individual de protecție, echipament individual de lucru, materiale igienico-sanitare, alimentație de protecție, alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă)
- L. Alte clauze (perioada de probă, perioada de preaviz etc.)
- M. Drepturi și obligații generale ale părților
- N. Dispoziții finale
- O. Conflictele în legătura cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă.

Prin negociere între părți, contractul individual de muncă poate cuprinde și clauze specifice, potrivit legii.

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 clauză prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi.

La angajare, aveți dreptul să primiți un exemplar – semnat și ștampilat de ambele părți - al contractului individual de muncă. Contractul se întocmește obligatoriu în scris și doar în limba română și se înregistrează în registrul de evidență al salariaților (REVISAL).

Anterior semnării contractului trebuie să citiți cu atenție clauzele înscrise în acesta. Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a vă informa cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice. La contract se atașează fișa postului și criteriile de evaluare a performanței.

Este dreptul dvs. să refuzați să semnați un contract înainte de a înțelege toate clauzele acestuia și este obligația angajatorului să vă informeze.

Începând cu 1 ianuarie 2011 angajatorii renunțat la cărțile de muncă, ele fiind înlocuite cu baze de date electronice (REVISAL). Astfel, datele privind vechimea în muncă, dreptul la pensie și parcursul profesional al fiecărui salariat sunt în prezent înregistrate electronic.

Puteți verifica dacă angajatorul a înregistrat contractul dumneavoastră de muncă în registrul general de evidență al salariaților, adresându-vă printr-o cerere scrisă inspectoratului teritorial de muncă.

La contractul de muncă se atașează, în mod obligatoriu, fișa postului și criteriile de evaluare ale performanței. Fișa postului este un document anexă la contractul individual de muncă în care sunt descrise denumirea postului, codul COR al ocupației respective, principalele sarcini pe care trebuie să le îndeplinească un angajat, condițiile pe care acesta trebuie să le îndeplinească (experiență profesională, studii, competențe etc.), relațiile de subordonare. Fișa postului trebuie semnată de angajat.

Aveți dreptul să contestați aspectele cuprinse în fișa postului, așa cum aveți dreptul să contestați orice aspect care ține de munca dumneavoastră sau de obligațiile și drepturile dumneavoastră ca angajat. Eventualele sancțiuni disciplinare pot fi aplicate numai în măsura în care ați încălcat, nu exercitați sau exercitați în mod defectuos atribuțiile ce vă revin conform fișei postului.

Angajarea se face doar pentru persoanele ce au fost declarate apte de muncă din punct de vedere medical, așa că angajatorul vă va solicita să prezentați un aviz de la medicul de medicina muncii, înainte de a fi angajat.

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. În caz contrar, contractul este nul.

Dacă sunteți angajat, aveți în principal dreptul la: salarizare (în anul 2017 salariul minim pe economie este de 8,735 lei/oră, pentru un program complet de lucru de 166 de ore, în medie, pe lună), pauze zilnice și săptămânale, dreptul la respectarea zilelor libere cu ocazia sărbătorilor sau a zilelor în compensare, concediu de odihnă anual de minim 20 zile, egalitate de șanse și de tratament, demnitate în muncă, securitate și sănătate la locul de muncă, acces la

formarea profesională, informare și consultare, protecție în caz de concediere, negociere colectivă, participarea la mitinguri, greve, demonstrații, dreptul de a constitui un sindicat sau de a adera la unul deja constituit, formare profesională, echipamente de lucru și de protecție, alte drepturi prevăzute de legi speciale sau de contractele colective de muncă.

Perioada de probă este stabilită de Codul Muncii ca modalitate de verificare a aptitudinilor dumneavoastră profesionale, a modului în care corespundeți pe postul oferit. Legea prevede perioade de probă diferite, în funcție de tipul contractului individual de muncă și de nivelul de pregătire al salariatului. Pentru a se evita anumite practici de multe ori abuzive ale angajatorilor, legea interzice angajarea succesivă pe același post a mai mult de 3 persoane pe perioadă de probă.

Pe durata perioadei de probă aveți aceleași drepturi și obligații ca orice angajat, iar perioada respectivă constituie vechime în muncă, contractul de muncă fiind deja încheiat. Angajatorul este obligat să vă încheie un contract de muncă valabil pe durata perioadei de probă.

Pe durata perioadei de probă sau la sfârșitul acesteia, oricare din părți, angajatul sau angajatorul poate înceta contractul de muncă în baza unei simple notificări scrise, nefiind necesare alte proceduri prealabile sau alte condiții (preaviz, cercetare prealabilă etc.).

Dacă aveți o problemă în legătură cu încheierea, derularea sau încetarea contractului de muncă aveți dreptul de a vă adresa angajatorului, sindicatului, Inspectoratului Teritorial de Muncă, Tribunalului de la domiciliu sau reședința dumneavoastră sau Avocatului Poporului.

Anexă. Model standard de contract individual de muncă

S.C. _____ S.R.L.

CUI _____

Nr. inreg. ____/____

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr./.....în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajator - Persoana juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din, sub numărul....., cod fiscal....., telefon, reprezentată legal prin, în calitate de,
și

salariatul/salariata – domnul/doamna, domiciliat(ă) în localitatea, str. nr., județul, posesor/poseoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria, nr., eliberat/eliberată de la data de, CNP, autorizație de munca/permis ședere in scop de munca seria nr. din data.....,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului:.....

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata urmând să înceapă activitatea la data de

b) determinată, deluni, pe perioada cuprinsă între data de și data de/pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment, etc.)din sediul social/punct de lucru/alt loc de munca organizat al angajatorului

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:.....

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării Ocupațiilor din România;

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

..... (se detaliaza aici sau se mentioneaza – conform Fisei de Post – anexa la prezentul CIM).

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în condiții grele, vătămătoare sau periculoase, potrivit Legii nr. 31/1991
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/20100 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare

H. Durata muncii:

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi ore/săptămână.
 - a). Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează (ore zi/ore noapte/inegal);
 - b). Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de ore/zi , ore/săptămână.....
 - a). Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează:.....(ore zi/ore noapte);
 - b). Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
 - c). Nu se vor efectua ore suplimentare cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă). Durata concediului anual de odihnă se calculează în funcție de prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (cu modificările și completările ulterioare).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salarizare:

1. Salariul de bază lunar brut: lei;
2. Alte elemente constitutive:
 - a). sporuri
 - b). indemnizații
 - b¹). Prestații suplimentare în bani
 - b²). Modalitatea prestațiilor suplimentare în natura
 - c). alte adaosuri.....;
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.
4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt

K. Drepturi și obligații ale părților privind sănătatea și securitatea în muncă:

- a). echipament individual de protecție
- b). echipament individual de lucru
- c). Materiale igienico-sanitare
- d). alimentație de protecție
- e). alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

L. Alte clauze:

- a). perioada de proba este dezile **calendaristice**;
- b). perioada de preaviz în cazul concedierii este dezile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c). perioada de preaviz în cazul demisiei este dezile **lucrătoare**, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare sau Contractului colectiv de muncă aplicabil;
- d). în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art.18 alin.(1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e). alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la acces la formare profesională;
- g) dreptul la concediu de acomodare cu durata de maximum un an (în cazul procedurii adopției) – conform prevederilor Codului Muncii (cu modificările și completările ulterioare).

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală a salariatului;

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. /..... la Inspectoratul Teritorial de Muncă a județului/municipiului /Ministerul Muncii și Solidarității sociale.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de către instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,

Salariat,

.....
Semnatura.....

Data

Reprezentant legal,
.....

Pe data prezentul contract încetează în temeiul art. din Legea nr. 53-2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....

Am primit un exemplar,

Nume și prenume

Semnatura..... **Data**