



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

NECȘULESCU ION
expert calitate educație juridică

Asociația
“Societatea Națională Spiru Haret
pentru Educație, Știință și Cultură”



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

DREPTUL LA MUNCĂ

(art. 41 din Constituția României)

i N F O L e x

POCA/491/126354



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infoplex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

Dreptul muncii



reprezintă sistemul unitar al dreptului român cuprinde un ansamblu de norme prin care se reglementează o categorie distinctă de relații sociale, având o metodă proprie și comunitate de principii.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro





UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

Dreptul muncii este de asemenea și un drept constituțional fiind prevăzut în Constituția României după cum urmează:

Art. 41 Constituția României – Munca și protecția socială a muncii

(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infotex.snsr.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)

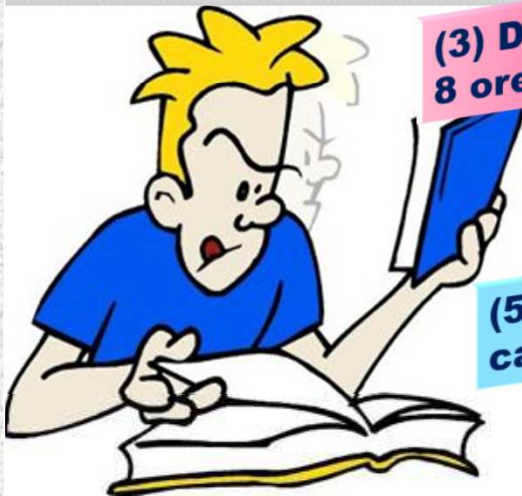
Dreptul muncii este de asemenea și un drept constituțional fiind prevăzut în Constituția României după cum urmează:

**Art. 41 Constituția României –
Munca și protecția socială a
muncii**

(3) Durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore.

(4) La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații.

(5) Dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.



iFOLex
POCA/491/126354
www.infotex.snsr.ro



www.poca.ro





UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)

Totodată trebuie menționat că, potrivit art. 42 din Constituție, munca forțată este interzisă.

În accepțiunea aceluiași text de lege arătăm că nu constituie muncă forțată:

- a) activitățile pentru îndeplinirea îndatoririlor militare, precum și cele desfășurate, potrivit legii, în locul acestora, din motive religioase sau de conștiință;**
- b) munca unei persoane condamnate, prestată în condiții normale, în perioada de detenție sau de libertate condiționată;**
- c) prestațiile impuse în situația creată de calamități ori de alt pericol, precum și cele care fac parte din obligațiile civile normale stabilite de lege.**



iFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

Principalul act normativ al dreptului muncii este Codul muncii.



Domeniul principal de reglementare al normelor juridice prevăzute în Codului muncii are în vedere raporturile individuale și colective de muncă, care se stabilesc între o persoană fizică sau juridică, angajator, și o persoană fizică, salariat, precum și între patronate, sindicate sau reprezentanții salariaților și autoritățile publice.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsr.ro



www.poca.ro

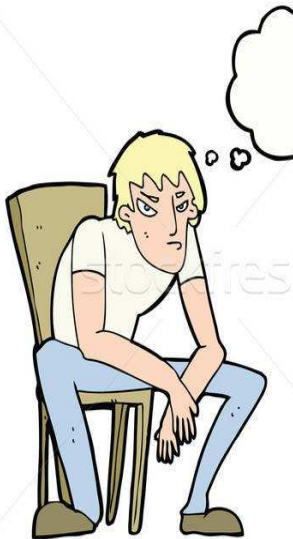


UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

Raporturile de muncă funcționează având la bază următorul set de principii:



1. Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.
2. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.
3. Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infoplex.snsh.ro



www.poca.ro



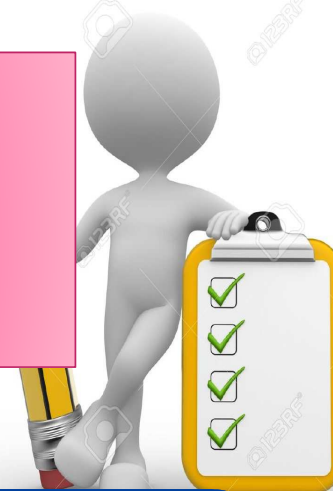
UNIUNEA EUROPEANĂ



Ministerul Justiției

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.



Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare (DE SALARIZARE).



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infoplex.snsh.ro



www.poca.ro

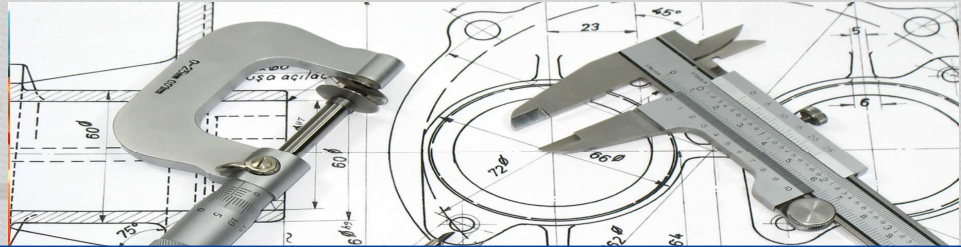


UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

SALARIZARE



Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă. Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infoplex.snsh.ro



www.poca.ro

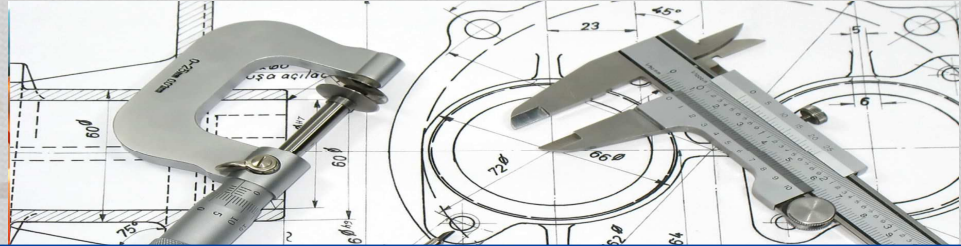


UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)

SALARIZARE



Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.



iFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro

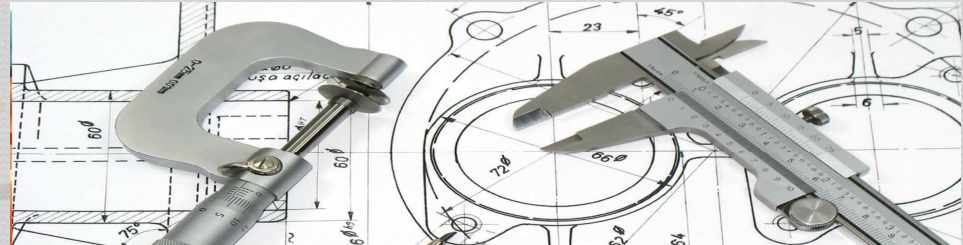


UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)

SALARIZARE



Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.



iFOLex
POCA/491/126354
www.ifofox.snsb.ro



www.poca.ro

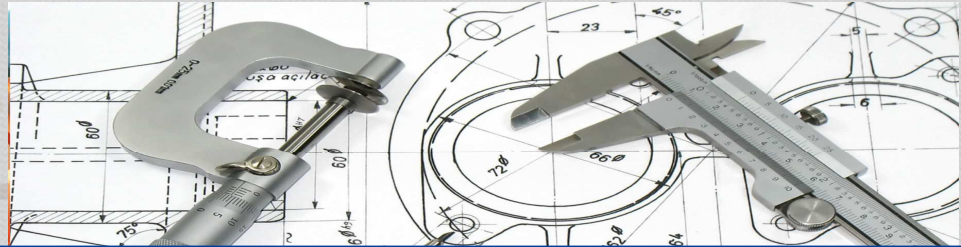


UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)

SALARIZARE



Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.



iFOLex
POCA/491/126354
www.infotex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Ministerul Justiției

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)



Cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte.



iFOLex
POCA/491/126354
www.infotex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

RELAȚII CONTRACTUALE DE MUNCĂ



Pentru a ne familiariza cu termenii pe care îi vom folosi, vom explica pe scurt în cele ce urmează, ce înseamnă contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă și regulamentul intern:

Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infoplex.snsr.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020
Competență face diferența!



Ministerul Justiției

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

RELAȚII CONTRACTUALE DE MUNCĂ



Contractul colectiv de munca este conventia incheiata in forma scrisa intre angajator sau organizatia patronala, de o parte, si salariati, reprezentati prin sindicate ori in alt mod prevazut de lege, de cealalta parte, prin care se stabilesc clauze privind conditiile de munca, salarizarea, precum si alte drepturi si obligatii ce decurg din raporturile de munca.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infotex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

REGULAMENTUL INTERN DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE

Regulamentul intern este un act juridic al angajatorului, elaborat cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, prin care se stabilesc o serie de reguli, în principal disciplinare, aplicabile la locul de muncă.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infoplex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

REGULAMENTUL INTERN DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE

Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infoplex.snsr.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

REGULAMENTUL INTERN DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE

- d) procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infoplex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competență face diferența!



Ministerul Justiției

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)

CAPACITATE DE MUNCĂ

Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitată sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.



iFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

CAPECITATE DE MUNCĂ

Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

CAPECITATE DE MUNCĂ



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.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competență face diferența!



Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)

CAPECITATE DE MUNCĂ



Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.



iFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

CAPECITATE DE MUNCĂ



Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infoplex.snsh.ro





UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

SALARIAT - DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ÎN RELAȚII DE MUNCĂ

Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Ministerul Justiției

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

SALARIAT - DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ÎN RELAȚII DE MUNCĂ



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.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)

SALARIAT - DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ÎN RELAȚII DE MUNCĂ



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 demnitate în muncă;**
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;**
- g) dreptul la acces la formarea profesională;**



iFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)

SALARIAT - DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ÎN RELAȚII DE MUNCĂ



- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;



iFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)



SALARIAT - DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ÎN RELAȚII DE MUNCĂ

- 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 a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
 - d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - f) obligația de a respecta secretul de serviciu;



iFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

ANGAJATORI - DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ÎN RELAȚII DE MUNCĂ

Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsr.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

ANGAJATORI - DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ÎN RELAȚII DE MUNCĂ

Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- e) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- f) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) potrivit legii**
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;**
- c) ca urmare a voinței uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.**



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infoplex.snsr.ro





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Contractul individual de muncă existent încetează potrivit legii în anumite situații dintre care le prezentăm pe următoarele:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică**
- b) precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;**
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare;**



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

- d) la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;**
- e) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;**
- f) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;**



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

ÎNCETAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ - CONCEDIEREA

Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)

ÎNCETAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ - CONCEDIEREA



Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.



iFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsr.ro



www.poca.ro

DREPTUL LA MUNCĂ

ÎNCETAREA RELATIILOR DE MUNCA - CONCEDIEREA

Cu titlu de exemplu, concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- c) pe durata concediului de maternitate;
- d) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- e) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- f) pe durata efectuării concediului de odihnă.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: INFOlex (POCA/491/126354)



INFOlex
POCA/491/126354
www.infolex.snsr.ro



www.poca.ro



DREPTUL LA MUNCĂ

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inapținutudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

ÎNCETAREA RELATIILOR DE MUNCĂ - CONCEDIEREA

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: INFOlex (POCA/491/126354)

UNIUNEA EUROPEANĂ



www.poca.ro



INFOlex
POCA/491/126354
www.infolex.snsf.ro



DREPTUL LA MUNCĂ

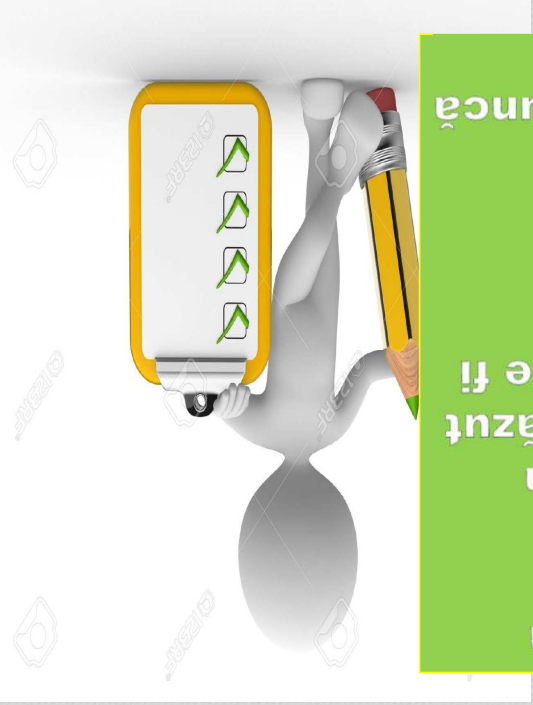
De asemenea salariatul poate înceta contractul individual de muncă prin demisie. Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

ÎNCETAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ - DEMISIA



DREPTUL LA MUNCĂ

Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului.
Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.
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 ocupa funcții de conducere.
Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.



ÎNCETAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ - DEMISIA

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: INFOLex (POCA/491/126354)

UNIUNEA EUROPEANĂ



www.poca.ro



INFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsf.ro





UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)



După cum am observat, contractul individual de muncă nu poate înceta decât după expirarea unui termen de preaviz stabilit în favoarea angajatorului, salariatul fiind obligat să respecte acest termen, contractul individual de muncă încetând abia la expirarea acestui termen.



iFOLex
POCA/491/126354
www.infoplex.snsh.ro





UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)



Cu toate acestea, art. 81 alin (7) din Codul Muncii prevede că Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

Renunțarea la termenul de preaviz este un drept recunoscut eminent angajatorului care poate decide, după circumstanțe ori împrejurări, dacă se impune ca angajatul care și-a înaintat demisia să fie în continuare angajat al societății până la expirarea termenului de preaviz sau se impune să se renunțe la serviciile acestuia.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infoplex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)



ZILE LIBERE LEGALE

Potrivit Codului muncii salariatul nu trebuie să lucreze în zilele considerate de lege *sărbătoare legală*. Astfel, zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 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, pentru persoanele aparținând acestora.



iFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro





UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)

CONCEDIU LEGAL DE ODIHNĂ



Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților. Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile, și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.



iFOLex
POCA/491/126354
www.infolox.snsr.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

DREPTUL LA GRAVĂ

Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale. Greva reprezintă încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați. Participarea salariaților la grevă este liberă. Niciun salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o grevă. Limitarea sau interzicerea dreptului la grevă poate interveni numai în cazurile și pentru categoriile de salariați prevăzute expres de lege.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)

DREPTUL LA GRAVĂ

Participarea la grevă, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu pot avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau a organizatorilor grevei.



iFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

SANȚIUNI DISCIPLINARE

Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infoplex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)

SANCTIUNI DISCIPLINARE

Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.



iFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

SANCTIUNI DISCIPLINARE

Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;**
- b) gradul de vinovăție a salariatului;**
- c) consecințele abaterii disciplinare;**
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;**
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către salariat.**



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infoplex.snsr.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)

SANȚIUNI DISCIPLINARE

Cu toate acestea, trebuie să menționăm că nicio sancțiune, cu excepția avertismentului, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii. Astfel, salariatului îi este conferit dreptul de a se apăra față de acuzațiile ce i se aduc.



iFOLex
POCA/491/126354
www.infoplex.snsr.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

SANCTIUNI DISCIPLINARE

Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute de lege fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, chiar și de un avocat.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)



SANȚIUNI DISCIPLINARE

Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;**
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;**
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;**
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;**
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.**



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infoplex.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)

SANȚIUNI DISCIPLINARE



Astfel, angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.



iFOLex
POCA/491/126354
www.infoplex.snsr.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iFOLex (POCA/491/126354)

DREPTUL DE CONTESTAȚIE

Important este faptul căci decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării. Astfel, salariatului îi se oferă posibilitatea de a se apăra și de contesta măsura dispusă împotriva sa, putând propune probele de care înțelege să se folosească în cadrul procesului pentru a-și dovedi nevinovăția.



iFOLex
POCA/491/126354
www.infolox.snsh.ro



www.poca.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)

CONCLUZIE



Așadar, dreptul muncii constituie un domeniu complex de care ne lovim cu toții în viața de zi cu zi, în condițiile în care reglementează absolut toate raporturile de muncă care intervin între angajați și angajatori, încercând, pe cât posibil, să ofere un echilibru între drepturile și obligațiile fiecărei părți, dând totodată valență dispoziției constituționale potrivit căreia munca este un drept și nu o obligație.



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infoplex.snsh.ro



www.poca.ro





UNIUNEA EUROPEANĂ



Ministerul Justiției

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!
Axa Prioritară: Administrație publică și sistem judiciar accesibile și transparente
Denumirea Proiectului: iNFOLex (POCA/491/126354)



Vă mulțumesc!



iNFOLex
POCA/491/126354
www.infolex.snsh.ro



www.poca.ro