



INSPECȚIA MUNCII

I. FORME DE ANGAJARE

1. Contractul individual de muncă

Întrebare: Cine are obligația de a încheia contractul individual de muncă?

Răspuns: Angajatorul are obligația ca, anterior începerii activității, să încheie contractul individual de muncă și să înmâneze salariatului un exemplar al contractului.

Întrebare: Când se înregistrează și se transmite contractul individual de muncă în Registrul general de evidență a salariaților ?

Răspuns: Cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității.

Întrebare: Care este durata maximă a perioadei de probă?

Răspuns: 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

Întrebare: În perioada de probă trebuie încheiat contract individual de muncă?

Răspuns: Da, obligatoriu anterior începerii activității. Perioada de probă se efectuează în interiorul contractului individual de muncă și constituie vechime în muncă.

Întrebare: Câte perioade de probă se pot stabili pe durata executării unui contract individual de muncă?

Răspuns: O singură perioadă de probă, cu excepția situației în care salariatul debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cazuri în care poate fi supus la o nouă perioadă de probă.

Întrebare: Este permis cumulul de funcții?

Răspuns: Da, 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.

Salariatul care are două contracte individuale de muncă la același angajator trebuie să aibă funcții diferite și să lucreze, în baza ambelor contracte, în intervale orare diferite, cel mult 12 ore/zi.

Întrebare: Salariații pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege?

Răspuns: Nu, orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

2. Contractul individual de muncă la domiciliu. Telemunca

Întrebare: Cu ce diferă contractul individual de muncă la domiciliu de contractul obișnuit ?

Răspuns: Diferă prin faptul că salariatul lucrează de acasă și își stabilește singur programul de lucru.

Întrebare: Cu ce diferă contractul individual de muncă la domiciliu de contractul de telemuncă?

Răspuns: Telemunca se poate desfășura în oricare loc diferit de cel organizat de către angajator, nu doar de la domiciliu, folosește doar tehnologia informației și comunicațiilor iar programul de lucru este stabilit de comun acord cu angajatorul.

3. Contractul de muncă temporară

Întrebare: Ce este un contract de muncă temporară ?

Răspuns: 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 de muncă temporară.

Întrebare: Cine asigură încheierea contractului de muncă temporară ?

Răspuns: Întocmirea contractului de muncă temporară este asigurată de agentul de muncă temporară.

În contractul de muncă temporară se precizează, obligatoriu, condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.

Întrebare: Agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar și un contract de muncă pe durată nedeterminată ?

Răspuns: Da. Agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar și un contract de muncă pe durată nedeterminată, situație în care, în perioada dintre două misiuni, salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.

4. Ucenicia, internshipul și stagiatura

Întrebare: Ce drepturi am ca ucenic?

Răspuns: Toate drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii, de Legea nr. 279/2005 republicată și, după caz, de legile speciale care reglementează ocupația în cauză.

Întrebare: Ca intern, am dreptul la remunerație?

Răspuns: Da, trebuie să primiți o indemnizație egală cu cel puțin 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu numărul de ore de activitate desfășurată (nu mai mult de 720 de ore pe parcursul a 6 luni consecutive).

Întrebare: Ce act normativ reglementează internshipul?

Răspuns: Legea nr. 176/2018.

Întrebare: Contractul de internship se înregistrează undeva?

Răspuns: Da, în registrul de evidență a contractelor de internship, înființat de agenția județeană pentru ocuparea forței de muncă sau a municipiului București, în a cărei rază teritorială organizația-gazdă își desfășoară activitatea, ținut în formă electronică.

Întrebare: Contractul de stagiu încheiat în baza legii nr. 335/2013 se înregistrează undeva?

Răspuns: Nu, el este anexă la contractul individual de muncă care se înregistrează în Revisal. Însă certificatul/adeverința de stagiu eliberate de angajator se vizează de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își are sediul angajatorul.

5. Contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată

Întrebare: Care este durata maximă a contractului individual de muncă pe durată determinată?

Răspuns: 36 de luni.

Întrebare: Câte contracte individuale de muncă pe durată determinată se pot încheia succesiv între aceleași părți?

Răspuns:

- Cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.
- Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

6. Contractul individual de muncă cu timp parțial

Întrebare: Care sunt elementele specifice pe care trebuie să le cuprindă contractul individual de muncă cu timp parțial?

Răspuns:

- Durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- Condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- Interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

Întrebare: Care este efectul neprecizării, într-un contract individual de muncă cu timp parțial, a elementelor prevăzute mai sus?

Răspuns: Contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.

MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Întrebare: Cum poate fi modificat contractul individual de muncă?

Răspuns: Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

Întrebare: La care elemente se referă modificarea contractului individual de muncă?

Răspuns: La oricare dintre următoarele elemente:

- durata contractului;
- locul muncii;
- felul muncii;
- condițiile de muncă;
- salariul;
- timpul de muncă și timpul de odihnă.

Întrebare: Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator?

Răspuns: Da, prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

Întrebare: Care sunt drepturile de care beneficiază salariatul delegat/detașat?

Răspuns: Salariatul delegat/detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare/detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea, acesta trebuind să acorde salariatul drepturile care îi sunt mai favorabile.

II. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Întrebare: Care este efectul suspendării contractului individual de muncă?

Răspuns:

- suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.
- suspendarea tuturor termenelor care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Întrebare: Este posibilă reducerea programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului?

Răspuns: Da, în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul poate decide acest lucru, până la remediarea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Întrebare: Care e cuantumul indemnizației plătite din fondul de salarii de care beneficiază salariații care nu mai prestează activitate pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității?

Răspuns: Cel puțin 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Întrebare: Concediul fără plată poate fi acordat doar ca urmare a voinței angajatorului?

Răspuns: Nu, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale, contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților.
Atenție! Concediul fără plată scade din vechimea în muncă!

III. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Întrebare: Care este termenul de preaviz de care beneficiază salariații în caz de concediere?

Răspuns: Cel puțin 20 de zile lucrătoare.

Întrebare: Care este termenul în care salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă?

Răspuns: În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii.

Întrebare: Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului?

Răspuns: Da. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

Întrebare: Care este termenul de preaviz în caz de demisie?

Răspuns: Cel mult 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv cel mult 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

Întrebare: Salariatul poate demisiona fără preaviz?

Răspuns: Da, dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă sau dacă angajatorul renunță la beneficiul preavizului.

Întrebare: Am revenit din concediul de creștere a copilului iar angajatorul a desființat între timp postul și vrea să mă concedieze. Este legal?

Răspuns: Nu. Cu excepția reorganizării judiciare sau falimentului, angajatorul nu poate concedia timp de 6 luni salariatul care revine definitiv în unitate după concediul de creștere și îngrijire copil sau este în plata stimulentului de inserție. Interdicția se aplică o singură dată.

Întrebare: Sunt însărcinată iar contractul de muncă expiră luna viitoare. Angajatorul este obligat să-mi prelungească contractul?

Răspuns: Nu. Înțetarea contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată este o înțetare de drept și operează chiar dacă contractul este suspendat.

IV. TIMP DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

1. Evidența timpului de muncă

Întrebare: În ce formă trebuie ținută evidența timpului de muncă?

Răspuns: Legea nu precizează forma, ci doar obligația angajatorului de a organiza și păstra la locurile 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.

2. Munca suplimentară

Întrebare: Care este durata normală a timpului de muncă pentru salariații angajați cu normă întreagă?

Răspuns: 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Întrebare: Care este durata timpului de muncă în cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani?

Răspuns: 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

Întrebare: Care este durata maximă legală a timpului de muncă, inclusiv orele suplimentare?

Răspuns:

- Cel mult 48 de ore pe săptămână.
- 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.

Întrebare: Când poate funcționa programul de lucru inegal?

Răspuns: Numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Întrebare: Ce este munca suplimentară?

Răspuns: Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

Întrebare: Cum se compensează munca suplimentară ?

Răspuns:

- Prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.
- În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul de mai sus, în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia, care nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

3. Munca de noapte

Întrebare: Ce este munca de noapte?

Răspuns: Munca prestată între orele 22:00-6:00 este considerată muncă de noapte.

Întrebare: Care este cuantumul sporului acordat pentru munca prestată în timpul nopții?

Răspuns: 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Întrebare: Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă?

Răspuns: Da.

Întrebare: Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani pot presta muncă de noapte sau muncă suplimentară?

Răspuns: Nu.

4. Repausul periodic

Întrebare: La ce repaus au dreptul salariații între două zile de muncă?

Răspuns: Cel puțin 12 ore consecutive.

Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Întrebare: Când se acordă repausul săptămânal?

Răspuns: 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

Întrebare: Care sunt drepturile de care beneficiază salariații cărora li se acordă repausul săptămânal în alte zile decât sâmbăta și duminica, zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern?

Răspuns: De un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

Întrebare: Care sunt drepturile de care beneficiază salariații care, din motive justificate, lucrează în zilele de sărbătoare legală?

Răspuns: Aceștia li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile sau un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

5. Concedii

Întrebare: Care este durata minimă a concediului de odihnă anual?

Răspuns: 20 de zile lucrătoare.

Întrebare: Când este permisă compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat?

Răspuns: Numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Întrebare: Care este cuantumul indemnizației de concediu de odihnă?

Răspuns: Media zilnică a drepturilor salariale compuse din salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă, din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

Întrebare: Când se plătește indemnizația de concediu de odihnă?

Răspuns: Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare anterioare plecării în concediu.

Întrebare: Când se acordă concediul restant din anul precedent?

Răspuns: Salariatului care, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, angajatorul este obligat să-i 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.

Întrebare: Poate fi angajatorul obligat să-mi acorde concediu de odihnă în perioada de preaviz?

Răspuns: Nu, cu excepția situației în care aveți deja programat concediul de odihnă în perioada respectivă. Refuzul acordării concediului de odihnă în perioada programată trebuie temeinic motivată.

V. SALARIZAREA

Întrebare: Salariu = salariul de bază?

Răspuns: Nu, salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Întrebare: Salariul minim pe economie include sporul de vechime?

Răspuns: Nu, salariul minim pe economie prevăzut prin hotărâre de guvern se referă doar la salariul de bază (tarifar).

Întrebare: Nu am primit fluturașul de salariu. Este legal?

Răspuns: În nicio lege nu este prevăzută obligația angajatorului de a elibera fluturaș de salariu.

Întrebare: Nu am semnat în nicio lună ștutul de plată, dar am primit salariul pe card. Este legal?

Răspuns: Da, angajatorul poate să achite salariul în cont, prin virament bancar.

Întrebare: Ce este de făcut dacă angajatorul nu-mi plătește salariul?

Răspuns: Depuneți o sesizare la ITM în raza căruia se află sediul angajatorului. Dacă nici după ce ITM dispune măsura achitării salariului, angajatorul nu efectuează plata, trebuie să-l acționați în judecată la tribunalul din localitatea în care domiciliați sau aveți locul de muncă.

Litigiul respectiv este scutit de timbru judiciar și de taxă judiciară de timbru.

Atenție! Dreptul de a cere plata salariilor restante se prescrie în 3 ani!

Întrebare: Angajatorul are dreptul de a-mi opri bani din salariu?

Răspuns: Numai în baza unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Întrebare: Câți se reține din salariu angajatului care are o poprire?

Răspuns: Maximum o treime din salariul net (în mână) și nu mai mult de jumătate din acesta dacă sunt mai multe popri.

