

I. Ținând cont de prevederile Legii 53-2003

ART. 148

“ (1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.

(2) Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.”

La întrebarea:

•ANGAJATORUL POATE APROBA CONCEDIU FĂRĂ SALAR-PERIOADA MAXIMĂ?

Răspunsul este: da, perioada fiind stabilită în conformitate cu prevederile *contractului colectiv de muncă sau a regulamentului intern aplicabil la nivel de angajator.*

II. Ținând cont de prevederile Legii 53-2003

ART. 27

“ (1) O persoana poate fi angajată în munca numai în baza unui **certificat medical**, care constată faptul ca cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(4) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.”

ART. 57

“ (3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.”

Și

prevederile HOTĂRÂRII nr. 355 din 11 aprilie 2007 (*actualizată*)

privind supravegherea sănătății lucrătorilor

ART. 4

“(1) Supravegherea sănătății lucrătorilor este asigurată de către medicii specialiști de medicina muncii.”

ART. 16

“ (6) Medicul specialist de medicina muncii, în baza fișei de solicitare a examenului medical la **angajare**, fișei de identificare a factorilor de risc profesional, dosarului medical și a examenelor medicale efectuate, completează **fișa de aptitudine cu concluzia examenului medical la angajare**: apt, apt condiționat, inapt temporar sau inapt pentru locul de muncă respectiv.”

La întrebările:

•DACĂ O PERSOANĂ PREZINTĂ CERTIFICATUL MEDICAL ELIBERAT DE UN CABINET DE MEDICINA MUNCII CU O DATĂ ULTERIOARĂ INCHEIERII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ, CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ ESTE VALABIL?

•FĂRĂ CERTIFICATUL MEDICAL CONTRACTUL ESTE VALABIL SAU ESTE NUL?

Răspunsul este:

Nulitatea prevăzută de Codul Muncii este o nulitate remediabilă care poate fi acoperită prin prezentarea ulterioară a certificatului medical, în conformitate cu art 57 alin. 3 din Codul Muncii.

La întrebarea

•LA CONTRACTELE PARȚIALE CU O ORĂ SAU DOUĂ ORE PE ZI ESTE NECESAR CERTIFICAT MEDICAL PENTRU NOI CA ȘI ECONOMIȘTI, SPRE EXEMPLU?

Răspunsul este: da.

La întrebarea

•FIȘA DE APTITUDINE EMISĂ DE MEDICUL DE MEDICINA MUNCII ȚINE LOCUL CERTIFICATULUI MEDICAL LA ANGAJARE?

Răspunsul este: da.

III. Ținând cont de prevederile Legii 53-2003,

ART. 79:

“(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(7) Contractul individual de munca încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.”

La întrebarea:

•TERMENUL DE PREAVIZ POATE FI MAI MIC DE 20 ZILE/45 ZILE LUCRĂTOARE ÎN CAZUL CERERII DE DEMISIE?(CF. ART.79-7)

Răspunsul este:da.

IV. Ținând cont de prevederile Legii 53-2003

ART. 31

“(1) 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.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice”

La întrebarea:

•PERIOADA DE PROBA LA ANGAJARE POATE FI MAI MICĂ DECÂT 90-120 ZILE?

Răspunsul este:da

La întrebarea:

•MUNCITORII NECALIFICAȚI AU TOT 90 DE ZILE PERIOADĂ DE PROBĂ?

Răspunsul este:pentru muncitorii necalificați perioada de probă poate fi de cel mult 90 zile calendaristice.

V. Ținând cont de prevederile Legii 53-2003

ART. 35

“(1) 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.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.”

ART. 109

“(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.”

ART. 111

“(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.”

La întrebarea:

•EXISTĂ POSIBILITATEA MAI MULTOR CONTRACTE DE MUNCĂ ÎNCHEIATE DE UN ANGAJATOR CU ACELAȘI ANGAJAT?

DACA DA, CONTRACTELE POT FI PENTRU FUNCTII DIFERITE, NORMA DIFERITA, SALARIU DE INCADRARE SI PERIOADA?

Răspunsul este:da, cu respectarea prevederilor art.109 și art.111 din Legea 53/2003-Codul Muncii, referitoare la durata timpului de muncă.

La întrebarea:

•PERSOANA POATE AVEA 2 CONTRACTE DE MUNCA A CATE 4 ORE FIECARE LA ACELASI ANGAJATOR?

Răspunsul este:da.

VI. Ținând cont de prevederile Legii 53-2003

ART. 122

(1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.

(1^1) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează munca de noapte cel puțin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează munca de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul sau lunar de lucru.

ART. 123

Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

• La întrebările:

SPOR DE NOAPTE DE 25% SE PLĂTEȘTE PENTRU TIMPUL PRESTAT ÎN TIMPUL NOPTII?(DECI PTR ORELE LUCRATE EFECTIV ÎN INTERVALUL ORAR 22-06 SAU PENTRU INTREG SALARIU?(MUNCA PRESTATĂ ATAT ZIUA CÂT ȘI NOAPTEA).

• REFERITOR LA MUNCA DE NOAPTE ȘI LA PLATA EI 25% PE CE SE APLICĂ ȘI DACĂ SE ȚINE CONT DE NUMĂRUL DE ORE DE NOAPTE ÎN LUNĂ?

• MAI MULTE EXPLICAȚII LEGATE DE SPORUL PTR ORELE DE NOAPTE? SE CALCULEAZĂ PROPORȚIONAL CU ORELE LUCRATE SAU NU?

Răspunsul este: Se plătește spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

VII. Ținând cont de prevederile Legii 53-2003

“ART. 29

(1) Contractul individual de munca se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

(2) Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal - profesional sau disciplinar - și în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(3) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(4) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.”

ART. 17

“ (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de munca, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(1^1) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se considera îndeplinită de către angajator la momentul semnării **contractului individual de munca sau a actului adițional, după caz.**

(2) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea partilor;
- b) locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca in diverse locuri;
- c) sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

d^1) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmeaza sa isi produca efectele;
- g) in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestora;
- h) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;
- j) salariul pe baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;
- k) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana;
- l) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza condițiile de munca ale salariatului;

(3) Elementele din informarea prevazuta la alin. (2) **trebuie sa se regaseasca si in continutul contractului individual de munca.**

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea **unui act adițional la contract**, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.”

La intrebarea:

•EVALUAREA SALARIATULUI SE FACE NUMAI DIN PUNCT DE VEDERE PROFESIONAL?

Răspunsul este:

Evaluarea se face din punct de vedere profesional.

La intrebarea:

•CE TREBUIE SĂ CONȚINĂ CRITERIILE DE EVALUARE?

Răspunsul este:sunt stabilite la nivel de angajator si sunt cele prevazute in cim, regulamentul intern și /sau in contractul colectiv de munca aplicabil.

La intrebarea:

•CRITERIILE DE EVALUARE TREBUIE CUPRINSE OBLIGATORIU ÎN CIM SAU SE POATE NUMAI ÎN FISA POSTULUI?

Răspunsul este:

În conformitate cu art.17 alin.3 din Codul Muncii criteriile de evaluare trebuie cuprinse obligatoriu in contractul individual de munca, sau după caz in actul aditional la cim .

La intrebarea:

•DACĂ INTERCALĂM ÎN ROI CRITERIILE DE EVALUARE NU MAI FACEM ACT ADIȚIONAL LA CONTRACT PTR. SALARIAȚII EXISTENȚI LA FIRMĂ?

Răspunsul este:

Se întocmește act adițional la contractul de muncă în conformitate cu art.17 alin.3 din Codul Muncii.

La intrebările:

• CRITERII DE PERFORMANȚĂ , SE INTOCMESC ACTE ADIȚIONALE?
CÂND TREBUIE FĂCUTĂ EVALUAREA SALARIAȚILOR? EXISTĂ TERMENE?(EX.:MAGAZINE CU AMANUNTUL).

• DATELE DE INFORMARE CU PRIVIRE LA INF. DIN CONTRACT SE POT REGĂSI ÎN CONTRACTUL DE MUNCĂ SAU TREBUIE SĂ EXISTE UN FORMULAR SEPARAT?

Răspunsul este:

Elementele din informarea prevăzută la art. 17 alin. (2) trebuie să se regăsească în conținutul contractului individual de muncă sau a unui act adițional la contract.

Evaluarea salariațiilor se face la data stabilită în regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil.

VIII. Ținând cont de prevederile Legii 53-2003

ART. 109

“ (1) Pentru salariații angajați cu norma întreaga durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămâna.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de munca este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămâna.”

ART. 110

“ (1) Repartizarea timpului de munca în cadrul săptămânii este, de regula, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe săptămână.”

ART. 111

“(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) 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.

(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(6) Prevederile alin. (1)-(4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.”

ART. 112

“ (1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durata zilnică a timpului de munca mai mică sau mai mare de 8 ore.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore”.

ART. 113

“ (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimată va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.

(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.”

ART. 114

“Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.”

ART. 115

“(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

(2) *Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.*

(3) *Durata zilnică a timpului de munca este împartită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de munca și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.*

(4) *Programul individualizat de munca poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 109 și 111.*”

La întrebarea:

• ESTE LEGAL CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU DURATA DE O ORĂ PE LUNĂ?

Raspunsul este :da

IX. Ținând cont de prevederile Legii 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri

La întrebarea:

•LEGEA PRIVIND ANGAJAREA ZILIERILOR - IN CE CONSTĂ?CÂND INTRĂ ÎN VIGOARE?CUM SE CONTROLEAZĂ ZILIERII ȘI CE FEL DE CONTRACT SE INCHEIE CU EI?

SE APLICĂ SI PENTRU CONSTRUCTII?

Raspunsul este :

Legea nr. 52 din 15 aprilie 2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, reglementează modul în care zilierii pot executa activități cu caracter ocazional.

Raportul dintre zilier și beneficiar se stabilește fără încheierea unui contract de muncă.

Niciun zilier nu poate presta activități pentru același beneficiar pe o perioadă mai lungă de 90 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic.

Beneficiarul nu poate angaja zilieri să desfășoare activitatea în beneficiul unui terț.

Beneficiarul are următoarele obligații:

a) să înființeze Registrul de evidență a zilierilor conform modelului prevăzut în anexa nr. 1, care face parte integrantă din prezenta lege. Registrul de evidență a zilierilor se păstrează la sediul beneficiarului;

b) să completeze Registrul de evidență a zilierilor, înainte de începerea activității, conform instrucțiunilor prevăzute în anexa nr. 2, care face parte integrantă din prezenta lege;

c) să prezinte Registrul de evidență a zilierilor organelor de control abilitate;

d) să asigure instruirea și informarea zilierului cu privire la activitatea pe care urmează să o presteze, riscurile și pericolele la care poate fi expus în exercitarea activității, precum și cu privire la drepturile zilierului, în condițiile prevăzute de prezenta lege. Instruirea are loc zilnic, înainte de începerea activității;

e) să plătească zilierului, la sfârșitul fiecărei zile de lucru, remunerația convenită;

f) să asigure, pe propria cheltuială, echipamente de lucru și de protecție care se impun datorită naturii și specificului activității desfășurate de zilier.

Plata impozitului pe venit datorat pentru activitatea prestată de zilier este în sarcina beneficiarului. Quantumul impozitului este de 16% calculat la remunerația brută și se virează în conformitate cu prevederile art. 58 din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

Beneficiarul are obligația să înregistreze în Registrul de evidență a zilierilor, în ordine cronologică, toți zilierii cu care are raporturi de muncă în baza prezentei legi. Registrul se întocmește zilnic, exceptând perioadele în care nu se apelează la serviciile zilierilor.

Beneficiarul va înainta lunar, până cel târziu la data de 5 a fiecărei luni, către inspectoratul teritorial de muncă unde își are sediul un extras al Registrului de evidență a zilierilor conținând înregistrările din luna precedentă.

Pentru activitatea executată, zilierul are dreptul la o remunerație al cărei quantum se stabilește prin negociere directă între părți. Quantumul remunerației brute orare stabilite de părți nu poate fi mai mic de 2 lei/oră și nici mai mare de 10 lei/oră și se acordă la sfârșitul fiecărei zile de lucru, înainte de semnarea în Registrul de evidență a zilierilor de către zilier și beneficiar.

Dovada plății remunerației zilnice se face prin semnătura zilierului în Registrul de evidență a zilierilor.

Se pot presta activități cu caracter ocazional în următoarele domenii:

- a) agricultură;
- b) vânătoare și pescuit;
- c) silvicultură, exclusiv exploatarea forestieră;
- d) piscicultură și acvacultură;
- e) pomicultură și viticultură;
- f) apicultură;
- g) zootehnie;
- h) spectacole, producții cinematografice și audiovizuale, publicitate, activități cu caracter cultural;
- i) manipulări de mărfuri;
- j) activități de întreținere și curățenie.

Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se efectuează de către inspectorii de muncă și Agenția Națională de Administrare Fiscală.

X. Ținând cont de prevederile Legii 53-2003

ART. 267

“(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o masură, cu excepția celei prevăzute la art. 264 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana imputernicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevăderii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

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

La întrebarea:

• ÎN CAZUL ÎN CARE UN ANGAJAT A FOST CONVOCAT DE 2 ORI LA CERCETARE DISCIPLINARĂ ȘI DE FIECARE DATĂ NU S-A PREZENTAT PTR. CĂ A PRIMIT ADRESA DUPĂ DATA EFECTUĂRII CERCETĂRII, DEȘI TERMENUL DE 3 SĂPTĂMÂNI ÎNTRE DATA TRIMITERII CORESPONDENȚEI ȘI DATA EFECTUĂRII CERCETĂRII S-A RESPECTAT, ACESTA NEPRELUÂND CORESPONDENȚA CARE ESTE SOLUȚIA EFECTUARII CERCETĂRII PREALABILE ÎN CAZUL DAT?

Raspunsul este:

Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la art 267 alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

XI. Ținând cont de prevederile Legii 53-2003

Art.268

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

(4) Comunicarea se preda personal salariatului, cu semnătura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.”

La intrebarea:

•CAZ: SE FACE CERCETARE DISCIPLINARĂ, SE INTOCMEȘTE REFERAT, SE FACE SUSPENDAREA DAR ANGAJATUL ÎN CAUZĂ REFUZĂ SĂ SEMNEZE ORICE ACT. CUM POT SA-I DESFAC CONTRACTUL DE MUNCĂ NEAVÂND SEMNĂTURA LUI PE NICI UN DOCUMENT.

BINEÎNȚELES AVEM MARTORI.

Raspunsul este:

Comunicarea deciziei este obligatorie în oricare din modalitățile prevăzute de lege.

În conformitate cu art. 268 din Codul Muncii, decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării

La intrebarea:

•VĂ ROG SĂ-MI SPECIFICAȚI DACĂ ÎN CAZUL ABSENȚELOR NEMOTIVATE ALE SALARIAȚILOR SE SUSPENDA CIM; PENTRU CATE ZILE, 1,2 ZILE NEMOTIVATE SAU PTR FIECARE ZI NEMOTIVATĂ?

raspunsul este : da poate fi suspendat, în conformitate cu prevederile art.51 alin.2 din Codul Muncii.

XII. Ținând cont de prevederile Legii 53-2003

ART. 54

“Contractul individual de munca poate fi suspendat, prin acordul partilor, in cazul concediilor fara plata pentru studii sau pentru interese personale.”

La intrebarea:

•DE LA CÂTE ZILE DE CONCEDIU FĂRĂ SALAR SE FACE SUSPENDAREA CIM-ULUI?

raspunsul este : se poate face suspendarea contractului, pe baza acordului partilor. Legea nu prevede termen.

La intrebarea:

•ACESTEA UNDE SE TREC IN REVISAL?ACTUL ADITIONAL PTR ABSENTE NEMOTIVATE CU CE ARTICOL SE INTOCMESTE?

raspunsul este : actul adițional se întocmește în conformitate cu prevederile art.51 alin.2 din Codul Muncii.

Până la data prezentei, H.G.161/006 nu a fost modificată în conformitate cu dispozițiile Legii 40/2011 pentru a se transmite suspendarea contractului.

XIII. Ținând cont de prevederile ORDONANȚEI DE URGENȚĂ NR. 44 /2008

privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale:

art.25 alin.3) *“Întreprinzătorul persoană fizică titular al unei întreprinderi individuale este asigurat în sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale și are dreptul de a fi asigurat în sistemul asigurărilor sociale de sănătate și al asigurărilor pentru șomaj, în condițiile prevăzute de lege.”*

art.25 alin(2) *“Întreprinzătorul persoană fizică titular al unei întreprinderi individuale poate cumula și calitatea de salariat al unei terțe persoane care funcționează atât în același domeniu, cât și într-un alt domeniu de activitate economică decât cel în care și-a organizat întreprinderea individuală.”*

La intrebarea:

•ÎNTEPRINDERILE INDIVIDUALE

ÎN CAZUL REPREZENTANTULUI II-ULUI ESTE OBLIGATORIE ÎNCHEIEREA CIM?

DAR ÎN CAZUL ÎN CARE ACESTA ARE UN CIM ÎN ALTĂ PARTE?

raspunsul este : nu este obligatorie încheierea contractului individual de muncă în cazul în care titularul întreprinderii individuale este asigurat în sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

XIV.

La întrebările:

•DEDUCEREA DE BAZA SE APLICA LA MAI MULTE LOCURI DE MUNCA, AVIND IN VEDERE CA NU ESTE OBLIGATORIU SA ANUNTE AL 2,3-LEA LOC DE MUNCA?
CUM SE ACORDĂ DEDUCERILE DACĂ NU MAI E OBLIGAȚIA DECLARĂRII FUNCȚIEI DE BAZĂ

•CE PUTETI SA NE SPUNETI DESPRE CONVENȚIILE CIVILE CONF NOII LEGI A CONTABILITAȚII?

raspunsul este :

Recomandam a va adresa institutiei competente:DIRECȚIEI GENERALE A FINANȚELOR PUBLICE BIHOR.

XV.

• **La întrebarea:**

IN TIMPUL ANULUI SE MODIFICĂ SPORUL DE VECHIME.SE FACE ACT ADIȚIONAL?

raspunsul este :da

La întrebările

SE MODIFICĂ SPORUL DE STRES DE LA 7-8% LA 10% LA 400 DE SALARIAȚI.

SE FACE ACT ADIȚIONAL PTR FIECARE ÎN 2 EX.?

raspunsul este :da, conform art.17 alin 2 din Codul muncii.

La întrebarea:

SE MODIFICĂ ÎN REVISAL?

raspunsul este :

Până la data prezentei H.G.161/006 nu a fost modificată in conformitate cu dispozițiile Legii 40/2011 pentru a se transmite modificarea salarului.

La întrebarea:

SPORUL DE VECHIME PUTEM CONSIDERA CA VENIT REALIZAT ÎN CONDIȚIA CĂ FIRMA LUCREAZĂ ÎN ACCORD INDIVIDUAL?

raspunsul este :da

La întrebarea:

SPORUL DE VECHIME ESTE OBLIGATORIU?

raspunsul este :

Sporul de vechime nu este obligatoriu; este negociabil.

XVI. Ținând cont de prevederile Legii130/1996 privind contractul colectiv de muncă :

ART. 11

“(1) Clauzele contractelor colective de munca produc efecte, dupa cum urmeaza:

a) pentru toti salariatii din unitate, in cazul contractelor colective de munca incheiate la acest nivel;

b) pentru toti salariatii incadrati in unitatile care fac parte din grupul de unitati pentru care s-a incheiat contractul colectiv de munca la acest nivel;

c) pentru toti salariatii incadrati in toate unitatile din ramura de activitate pentru care s-a incheiat contractul colectiv de munca;

d) pentru toti salariatii incadrati in toate unitatile din tara, in cazul contractelor colective de munca la nivel national.”

ȘI

Regulamentul de organizare și funcționare a Inspecției Muncii modificat prin Hot.662/2010

La intrebarea:

•LA O SC CU 10 SALARIATI SE APLICĂ COEFICIENȚII DE IERARHIZARE?
DACĂ DA, ÎN BAZA CĂREI LEGI?

răspunsul este : in situatia in care obiectul de activitate al societatii se incadreaza intr-o ramura ptr care exista contract colectiv de muncă încheiat aplicabil (vezi lista contracte colective de muncă aplicabile în 2011, www.itmbihor.ro) se vor respecta prevederile conținute în acest contract., având în vedere faptul că nu există contract coluctiv de muncă unic la nivel național aplicabil.

In situatie contrară se vor respecta prevederile legale in vigoare.

La intrebarea:

•CCM NEGOCIAT SI FINALIZAT DUPĂ 30 APRILIE 2011 SE VA INREGISTRA LA ITM?

răspunsul este : da

La intrebarea:

•COEFICIENTII PTR SALARII PREVAZUTE DE CONTRACTUL COLECTIV LA NIVEL NAȚIONAL MAI SUNT OBLIGATORII DUPA 01.05.2011?

raspunsul este:

in situația în care obiectul de activitate al societății se încadrează într-o ramură ptr care exista contract colectiv de munca incheiat aplicabil (vezi lista contracte colective de muncă aplicabile in 2011, www.itmbihor.ro) se vor respecta prevederile continute in acest contract., având în vedere faptul că nu există contract colectiv de muncă unic la nivel național aplicabil.

In situatie contrara se vor respecta prevederile legale in vigoare.

XVII.

La intrebarea:

•CE TREBUIE SĂ PREZINTE UN SALARIAT DELEGAT LA O SOCIETATE COMERCIALĂ ÎN CAZUL UNUI CONTROL DE LA ITM PENTRU A EVITA PRIMIREA UNEI AMENZI PTR MUNCA LA NEGRU?DAR UNUL DETAȘAT?

răspunsul este : Act adițional de modificare a locului de muncă la contractul individual de muncă.

XVIII.

La intrebarea:

• CUM VA FACE ANGAJATORUL DOVADA ÎNREGISTRĂRII DEMISIEI?

raspunsul este :Angajatul poate face dovada înregistrării demisiei prin orice mijloace de proba.(exemplu:nr.de inregistrare, confirmare primire prin poștă sau semnătura de primire, afișare la sediu, etc.)

Angajatorul prezintă registrul de intrare ieșire a documentelor.