

Codul Muncii: Tot ce trebuie să știi dacă ai un job sau vrei să obții unul

Fie că ești angajat, fie că ești în căutarea unui job potrivit pentru tine, informațiile din Codul Muncii nu trebuie să-ți lipescă. Nu e necesar să înveți Codul Muncii pe dinafară, dar ai putea să te documentezi despre situațiile care te pot impacta direct la locul de muncă sau atunci când semnezi acte necesare angajare.

E important să știi ce semnezi, câte zile libere pe an poți să-ți iei ca să te bucuri de vacanță, dar și ce obligații ai față de angajator. De toate aceste cunoștințe ai nevoie pentru a evita anumite situații neplăcute (conflicte cu managerul sau colegii, demisie forțată sau zile libere pe care angajatorul nu dorește să ți le pună la dispoziție), pentru a avea o mai mare încredere în tine, dar te vor ajuta să te poziționezi corect în relația cu angajatorul. Oamenii care își cunosc drepturile și obligațiile precizate în Codul Muncii știu ce au de făcut și înțeleg când li se încalcă anumite libertăți.

Contractul de angajare: ce spune Codul Muncii?

Contractul de muncă este prin definiție bilateral, atât angajatorul, cât și angajatul au drepturi și obligații. Ca atare, dacă nu vrei să semnezi orbește un angajament, mai bine acorzi un pic de timp subiectului.

E important ca înainte să semnezi o ofertă de muncă să cauți informații relevante ca să înțelegi ce este un contract de muncă și ce mențiuni se găsesc acolo în general. Iar a doua zi, când mergi să-l semnezi, să poți pune întrebări informate la momentul potrivit. Recrutorul cu siguranță îți va răspunde la toate nelămuririle, dar pentru asta este de dorit să fii și tu la curent cu tot ce trebuie să conțină un astfel de document.

În mod normal, în contract trebuie să regăsești cele discutate cu angajatorul sau condițiile din oferta de muncă pe care ai semnat-o anterior.

Uite la ce clauze trebuie să fii atent atunci când semnezi contractul de angajare!

- Încadrarea – adică trebuie să primești o încadrare similară jobului pe care îl vei avea, nu inferioară,
- Durata contractului de muncă (dacă este pe perioadă nedeterminată sau determinată), depinde de înțelegerea pe care ai avut-o cu angajatorul.
- Durata perioadei de probă prin care urmează să treci. Codul Muncii spune că se poate stabili o perioadă de verificare a aptitudinilor angajatului de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile pentru funcțiile de conducere.
- Eligibilitatea la bonus, dacă a fost agreată, mai ales dacă te angajezi în vânzări sau ocupi o poziție care presupune îndeplinirea unui target,
- Locul unde se prestează munca (dacă poți lucra remote sau este necesară prezența ta fizică la birou),
- Timpul de lucru (programul de lucru, dacă este flexibil, cât timp ai pauzele de masă),
- Nivelul salarial.
- Beneficii negociate precum bonuri de masă, mașină, munca de acasă, zile suplimentare de concediu.

De asemenea, atunci când te angajezi, fii atent la informațiile din contractul de muncă, dar și la regulamentul intern, politicile și procedurile companiei.

O mai mare atenție se recomandă celor care semnează contracte de muncă pentru plecarea în străinătate. Dincolo de abuzuri posibile, e important să înțelegi cum vei fi taxat și de ce protecție socială vei beneficia.

Nu respecti obligațiile din Codul Muncii? Ce se poate întâmpla?

Riscurile sunt legate de aplicarea procedurii disciplinare și în situațiile mai grave, de pierderea locului de muncă. Dar, la nivel filosofic vorbind, contractul de muncă stabilește un echilibru între salariat și angajator și nu e menit să-l protejeze pe unul împotriva celuilalt.

Pe de altă parte, dacă simți că nu îți sunt respectate drepturile, spre exemplu, nu-ți sunt respectate zilele de concediu sau te simți hărțuit de colegi sau manager, atunci te poți adresa la ITM (Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București). Instituția este în subordinea Inspecției Muncii și controlează aplicarea unitară a legilor și a altor acte normative care reglementează domeniul muncii, relațiile de muncă, securitatea și sănătatea în munca la toate persoanele juridică și fizică din sectorul public, mixt, privat și alte categorii de angajatori, cu excepțiile prevăzute de lege.

Cazuri cu care ai putea să te confrunți! Ce spune Codul Muncii?

Discriminarea la job

Codul Muncii reglementează discriminarea la job, astfel că fiecare angajat trebuie să beneficieze de condiții de muncă adecvate, fără nici o discriminare. Spre exemplu, tuturor angajaților le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, la protecția datelor cu caracter personal, dar și dreptul la protecția împotriva concediilor nelegale. Despre cel din urmă vorbim într-un capitol ulterior.

„Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii”, se arată în Codul Muncii.

Principalele discriminări directe sau indirecte sunt bazate pe:

- Sex
- Orientare sexuală
- Vârstă
- Naționalitate
- Rasă
- Culoare
- Etnie
- Religie
- Opțiune politică
- Handicap ș.a.m.d.

Ce să faci dacă te simți discriminat la job?

Angajatul ar trebui să semnaleze în scris angajatorul cu privire la situația de discriminare și să solicite luarea unei măsuri. De asemenea, trebuie să menționeze modul în care a fost discriminat și cum i-a afectat acea situație activitatea, starea psihică.

Hărțuirea la locul de muncă

Hărțuirea la locul de muncă e un subiect tabu în România, totuși în ultima vreme tot mai mulți au început să-și solicite drepturile.

Ce poți să faci dacă ai fost hărțuit la job? Te poți adresa instanței de judecată cu o cerere prin care să soliciți obligarea angajatorului la plata de daune morale.

Și nu este vorba doar despre hărțuirea fizică, ci și cea morală. Mai exact, distrugerea psihică a angajatului. Aproape fiecare dintre noi a întâlnit cel puțin un coleg sau șef toxic în carieră. **Uite cum poți să-l identifici!**

- Discuțiile cu el te demoralizează,
- Ideile tale nu-ți sunt apreciate,
- Sunt agresivi atât fizic, cât și verbal,
- Ești epuizat după fiecare zi de muncă.

Hărțuirea la locul de muncă poate fi și izolarea socială. Mai exact, înseamnă un comportament abuziv, care poate provoca un stres psihic și emoțional.

Ce prevede Codul Muncii:

- Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al buneii-credințe, iar angajatorul trebuie să urmărească îndeplinirea scopului buneii funcționări a companiei.
- Totodată, angajații au dreptul la demnitate în muncă, securitate și sănătate la job, aici este inclusă și sănătatea fizică și psihică.

Demisia forțată

Dacă ai fost pus în situația de a demisiona forțat, atunci trebuie să știi că un angajator nu-ți poate impune acest lucru. **Ce spune Codul Muncii?** Demisia reprezintă un act unilateral de voință prin intermediul căruia angajatul își informează în scris angajatorul că dorește încetarea contractului individual de muncă după efectuarea unui preaviz. Mai exact, decizia îți aparține și nu poate fi impusă de angajator.

Orice angajat trebuie să conștientizeze faptul că demisia este un act unilateral de voință. În situația în care i s-ar impune să demisioneze angajatul nu ar trebui să semneze actul de demisie, doar în situația în care în sarcina sa se reține o culpă gravă care a afectat în mod direct activitatea societății sau imaginea acesteia.

Același lucru este valabil și pentru situația în care ești obligat să rămâi într-o companie.

Pentru a încheia o relație de muncă angajatorul poate apela la concediere. Dar și aceasta, potrivit legii, poate fi dispusă fie din motive care țin de angajat, dar și abateri grave sau repetate de la disciplina muncii sau de la prevederile din contractul de muncă.

Ce spune Codul Muncii despre concedii?

Fiecare angajat în piața muncii are dreptul la concediu de odihnă, iar durata minimă este de 20 de zile lucrătoare.

Zilele libere legale însă nu intră în durata concediului de odihnă anual

Câte tipuri de concedii prevede Codul Muncii?

În momentul de față în România există 14 tipuri de zile de concediu. Cu toate acestea, mulți dintre angajații români nu știu de existența lor.

Uite care sunt cele **14** tipuri de concedii:

- De odihnă
- Fără plată
- Medical
- Risc maternal
- De studii
- De maternitate
- Paternal
- Pentru creșterea copilului
- Pentru îngrijirea copilului bolnav
- Pentru îngrijirea copilului cu dizabilități
- Medical pentru accident de muncă
- Pentru carantină
- Pentru evenimente deosebite
- De acomodare

Nu-ți sunt respectate zilele de concediu? Uite ce trebuie să știi!

În situația în care angajatorul nu îți respectă concediul de odihnă, poți formula o sesizare către ITM pentru a analiza situația și, ulterior, poți acționa în instanță. Este oportun ca angajatul să formuleze o adresă, în scris, către angajator anterior sesizării ITM sau instanței prin care semnaleză încălcarea dreptului la un concediu de odihnă, drept garantat de legislație.

Cele mai importante modificări din Codul Muncii în 2019

– Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată diferențiat pe criteriile nivelului de studii și al vechimii în muncă. Mai exact, la finalul anului trecut, Guvernul a aprobat hotărârea prin care salariul minim brut a crescut de la 1.900 de lei brut la 2.080 de lei brut.

De asemenea, guvernul a hotărât introducerea salariului minim diferențiat doar pentru angajații pe funcții pentru care sunt necesare studii superioare și care au cel puțin un an vechime. Ei vor primi un salariu minim brut de 2.350 de lei. În valori nete, creșterea salariului minim va fi cu 101 lei pentru toți angajații plătiți la acest nivel, și cu 251 de lei pentru angajații care au o facultate care sunt încadrați pe funcții care necesită studii superioare și un an de vechime.

– Pensionarea salariaților care optează pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani.

– Salariații din domeniul construcțiilor sunt exceptați de la plata contribuției la pilonul II de pensii administrate privat.

– A intrat în vigoare noul cuantum al diurnei interne, dedicate angajaților pe perioada deplasărilor în țară. Astfel, dacă pleci în delegații în țară poți primi o diurnă deductibilă de maxim 42,5 de lei pe zi. În urma modificărilor aduse de guvern, aceasta este limita maximă netabilă în cazul angajatarilor din domeniul privat.

– Activitățile desfășurate de zilieri ocazionali s-au redus la trei domenii CAEN.

Mai exact, munca necalificată cu caracter ocazional se poate presta doar în domenii precum:

- agricultură, vânătoare și servicii anexe
- silvicultură, cu excepția exploatarea forestiere
- pescuit și acvacultură

Cele mai frecvente întrebări din Codul Muncii

Câte zile una după alta pot să lucrez?

Atunci când prestezi un serviciu sau îndeplinești sarcinile și responsabilitățile tale, atunci ești în timpul de muncă. Iar dacă ești angajat full-time, atunci durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi, adică 40 de ore pe săptămână.

Dacă însă nu ai 18 ani împliniți, atunci nu poți să lucrezi mai mult de 6 ore pe zi, adică 30 pe săptămână.

Codul Muncii arată că repartizarea timpului de muncă este, de regulă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu 2 zile de pauză.

În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână, potrivit datelor din Codul Muncii.

Dacă în compania în care lucrezi se practică munca în ture de 12 ore, atunci acestea trebuie să fie urmate de pauze de 24 de ore.

Cât poate să dureze perioada de probă?

În primul rând, e bine să știi că perioada de probă este calculată în zile lucrătoare și nu în zile calendaristice. Astfel, acestea pot fi de:

- 5 zile lucrătoare,
- 15 zile lucrătoare,
- 30 de zile lucrătoare,
- 45 de zile lucrătoare (se aplică doar în cazul angajaților care sunt angajați pe poziții de conducere).

Cât timp poate o companie să țină un angajat cu contract pe perioadă determinată?

Contractul individual de muncă (CIM) pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni. Dacă CIM pe durată determinată înlocuiește un salariat al cărui CIM este suspendat, durata sa va expira la momentul încetării motivelor care au determinat suspendarea contractului de muncă al salariatului titular.

CIM pe durată determinată poate fi prelungit pentru perioada realizării unui proiect, program sau lucrare, doar cu acordul salariatului. Între cele două părți (angajator-angajat) se pot încheia succesiv cel mult 3 CIM pe durată determinată.

Contractele de muncă 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. Între părți ar putea exista o colaborare de maxim 36 de luni + 12 luni + 12 luni, dacă este vorba despre contracte de muncă pe durată determinată, succesive

Câte contracte de lucru pot avea în același timp?

Orice persoană se poate ocupa mai multe funcții în același timp, potrivit legislației din România. Legea nu limitează numărul de angajatori la care o persoană poate să lucreze, însă limitează numărul de ore lucrate săptămânal, adică de 48 de ore.

Dacă totuși vrei să ai două locuri de muncă, poți să alegi un job full-time și unul part-time.

Există și câteva excepții!

În cazul profesiilor liberale și a sectoarelor publice de activitate. Spre exemplu, un deputat sau un senator nu poate să dețină o funcție publică de autoritate. Sau un medic nu poate să lucreze în cadrul unei companii farmaceutice.

Pot să-mi dau demisia fără să stau în preaviz?

Codul muncii prevede faptul că persoanele concediate sau cele care și-au dat demisia, au dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare. Doar în cazul în care te afli în perioada de probă nu trebuie să stai în preaviz.

Angajatul nu poate să-și dea demisia fără să stea în preaviz, dar angajatorul poate renunța la această perioadă.

Ce să fac dacă am fost forțat să demisionez?

Codul Muncii spune că demisia este un act unilateral de voință prin intermediul căruia salariatul își informează în scris angajatorul că dorește încetarea contractului individual de muncă după efectuarea unui preaviz. Mai exact, trebuie să știi că această decizie nu poate fi impusă de angajator.

Dacă te-ai confruntat cu o astfel de situație, atunci poți să depui o cerere la ITM, instituția care se ocupă de astfel de situații.

Dacă angajatorul dorește încetarea raportului de muncă, acesta poate apela la concediere care poate fi din mai multe motive precum abateri grave sau repetitive de la disciplina muncii sau de la prevederile din contractul de muncă.

Poate fi un angajat concediat prin email?

Unui angajat i se poate comunica decizia de concediere prin intermediul email-ului doar în condițiile în care, anterior acestei situații, între angajat și angajator s-a stabilit că respectiva adresă de email este cea uzuală pentru corespondența dintre părți. În situația în care acea adresă de email nu este una utilizată pentru comunicarea dintre părți, atunci angajatorul se expune posibilității ca decizia de concediere să fie anulată în instanță, în situația în care este contestată.

Angajată însărcinată? Ce spune Codul Muncii?

Pe lângă schimbările majore din viața personală a proaspetelor mămici, și viața lor profesională se schimbă. Uite ce drepturi au angajatele însărcinate, potrivit informațiilor din Codul Muncii.

– Ore libere pentru controale medicale

Ai la dispoziție 16 ore libere pe lună pentru a merge la controalele medicale de urmărire a sarcinii.

– Ai dreptul la concediu medical

Concediu medical este de 126 de zile și îl poți lua în perioada prenatală, mai ales dacă mediul de lucru prezintă un factor de risc pentru dezvoltarea copilului.

– Concediul de risc maternal

Acest concediu o angajată însărcinată și-l poate lua în cazul în care starea acesteia nu este prea bună sau lucrează în condiții care ar putea să afecteze starea copilului.

– Program de lucru redus

Acest drept este acordat la recomandarea medicului, în cazul în care salariată angajată nu-și poate îndeplini norma întreagă de muncă.

Așadar, o mare parte dintre angajații din România nu-și cunosc drepturile și obligațiile prevăzute în Codul Muncii. Acest lucru duce de multe ori la situații neplăcute, neprevăzute. Așa că, indiferent dacă ai un job sau urmează să obții unul, atunci nu ezita să te documentezi în ce privește drepturile și obligațiile tale, asta te va scuti de mai multe situații neplăcute.