



LEGISLAȚIA MUNCII

1. Î: Perioada de șomaj constituie vechime în muncă?

R: Perioada în care o persoană a beneficiat de indemnizație de șomaj constituie vechime în muncă numai dacă drepturile aferente s-au primit sub imperiul Legii 1/1991, deoarece, potrivit art.15 din acest act normativ, perioada pentru care o persoană este îndreptățită să primească ajutor de șomaj sau de integrare profesională constituie vechime în muncă și în aceeași unitate.

Începând cu data de 01.03.2002, data intrării în vigoare a Legii nr.76/2002, privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, aceste perioade nu mai sunt recunoscute de lege ca fiind vechime în muncă.

2. Î: Poate fi concediată o salariată/un salariat care se află, după caz, în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an sau de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap?

R: Potrivit dispozițiilor art.25 alin (2) din *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111 din 8 decembrie 2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor*, astfel cum acesta a fost modificat prin Legea Nr. 132 din 27 iunie 2011 pentru aprobarea O.U.G. nr.111/2010, este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatei/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an sau de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap.

3. Î. O persoană poate să cumuleze mai multe funcții?

R: Conform art. 35 alin (1) și (2) din Legea 53/2003 - Codul Muncii, republicată, 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. Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

4. Î. Când încetează contractul individual de muncă al unui salariat care îndeplinește condițiile de pensionare?

R: Conform art. 56 alin (1) lit. c) din Legea nr.53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, contractul individual de muncă existent încetează de drept la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

5. Î: Care este instituția care asigură exercitarea controlului în domeniile relațiilor de muncă ?

R: **Inspekția Muncii** este autoritatea de stat, prin care se asigură exercitarea controlului în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherii pieței și instituția care acționează pentru asigurarea protecției sociale a muncii, atribuții reglementate de Legea nr.108/1999 republicată, pentru înființarea și organizarea Inspekției Muncii.

6. Î: Este obligat angajatorul sa elibereze salariatului o adeverință care să ateste activitatea desfășurată și salariul?

R: Potrivit prevederilor art.34 alin (5) din Legea 53/2003 - Codul Muncii, republicată, la solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

De asemenea, în conformitate cu dispozițiile art.8 alin (3) și alin (4¹)- (4²) din H.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților, cu modificările și completările ulterioare, la solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat angajatorul este obligat să îi elibereze acestuia:

- copii ale documentelor existente în dosarul personal/profesional;
- o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate;
- un extras din registrul privat/public, datat și certificat pentru conformitate, sau o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, astfel cum rezultă din registrul privat/public și din dosarul personal/profesional, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Documentele sunt eliberate în copie certificată de reprezentantul legal al angajatorului sau de persoana împuternicită de angajator pentru conformitate cu originalul.

7. Î: Care este durata minima a concediului de odihna anual?

R: Durata minima a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucratoare.

8. Î: Cand este posibila compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat?

R: Numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

9. Î: In cazul savarsirii de catre salariat a unei abateri disciplinare, trebuie sa fie dispusa cercetarea disciplinara?

R: In acest caz, cercetarea disciplinara este obligatorie, sub sanctiunea nulitatii absolute.

10. Î: Este interzisa încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani?

R: Da, aceasta fapta constituie infractiune.

11. Î: Perioada în care o persoană a desfășurat activitate în temeiul unui contract individual de muncă în state membre UE, este considerată vechime în muncă?

R. Da. Perioada desfășurată de o persoană în țările membre U.E. este recunoscută în România, în temeiul principiului egalității de tratament enunțat în Regulamentul Nr.492/2011, ca „vechime în muncă”.

Regulamentul (UE) Nr.492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii, care este direct aplicabil și României, reglementează libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității. Regulamentul prevede înlăturarea obstacolelor în calea mobilității lucrătorilor.

În temeiul prevederilor privind exercitarea muncii și egalitatea de tratament din Regulamentul Nr.492/2011, la art. 7 se stipulează că lucrătorul cetățean al unui stat membru nu poate fi tratat diferit, pe teritoriul celorlalte state membre, față de lucrătorii naționali, în ceea ce privește munca și avantajele sociale și fiscale.

Perioadele lucrate se dovedesc cu actele originale emise de unitățile la care s-a desfășurat activitatea.

12. Î. Cum se calculează vechimea în muncă pentru o persoană care a desfășurat activitate în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial?

R. Potrivit art. 16 alin (4) din Legea nr.53/2003 - Codul Muncii, republicată, munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

În conformitate cu prevederile art.106 alin(1) din Codul Muncii, republicat, salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

Așa cum este prevăzut în mod expres prin dispozițiile legale respectiv art.106 alin (2) din Legea 53/2003, drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

Astfel, deoarece legea nu face nicio diferențiere raportată la tipul contractului, respectiv contract individual de muncă cu fracțiune de normă sau norma întreagă , vechimea în muncă se raportează la totalitatea perioadelor în care o persoană a desfășurat o activitate în temeiul unui contract individual de muncă.