PlayGround
1. RELAŢII DE MUNCĂ
1. Contractul individual de muncă

001.) Art.10. **Contractul individual de muncă** este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu.

Art.11. Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

Art.16.(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.
(2) Anterior începerii activităţii, contractul individual de muncă **se înregistrează în registrul general de evidenţă a salariaţilor**, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.
(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activităţii, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.
(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

Cf.art.17 din 001.), salariatul trebuie informat cel puţin asupra următoarelor **elemente**:

- identitatea părţilor;
- locul de muncă sau posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- sediul angajatorului;
- funcţia/ocupaţia conform specificaţiei C.O.R.;
- fişa postului, cu specificarea atribuţiilor;
- criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- riscurile specifice postului;
- data de la care contractul urmează să îsi producă efectele;
- în cazul unui contract de muncă pe durata determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- durata concediului de odihnă;
- condiţiile de acordare a preavizului şi durata acestuia;
- salariul de bază, alte elemente ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului;
- durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;
- indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;
- durata perioadei de probă.

Aceste informaţii trebuie să se regăsească în contractul de muncă, şi orice modificare a acestora (în afară de modificările prevăzute de legi) trebuie semnalate prin încheierea unui **act adiţional** la contractul de muncă, în 20 zile lucrătoare de la apariţia modificării.

La fel, cf. art.18, angajatorul trebuie să cuprindă în contract şi condiţiile în care salariatul va presta muncă în străinătate.

Clauze opţionale pot fi de exemplu:

- clauza cu privire la formarea profesională;
- clauza de neconcurenţă;
- clauza de mobilitate;
- clauza de confidenţialitate etc.

001.) Art.27.(1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui **certificat medical**, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.
(2) Nerespectarea prevederilor alin.(1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

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 funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere.

Modelul contractului de muncă s-a aprobat prin Ordinul 64/03 şi a fost actualizat de mai multe ori 005.). La contractul de muncă **se anexează şi fişa postului**, cu principalele atribuţii ale salariatului respectiv.

Durata contractului

001.) Art.12. (1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată *nedeterminată*.

From:
http://hamor.ro/doc/hsalar/ - **hSALAR**

Permanent link:
http://hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=playground:playground

Last update: **2022/05/09 03:18**