

PlayGround

1. RELAȚII 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 și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

Art.11. Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține 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 consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă **se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților**, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, 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 puțin asupra următoarelor **elemente**:

- identitatea părților;
- locul de muncă sau posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- sediul angajatorului;
- funcția/ocupația conform specificației C.O.R.;
- fișa postului, cu specificarea atribuțiilor;
- criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- riscurile specifice postului;
- data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- în cazul unui contract de muncă pe durata determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- durata concediului de odihnă;
- condițiile de acordare a preavizului și durata acestuia;
- salariul de bază, alte elemente ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului;
- durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- durata perioadei de probă.

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

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

Clauze opționale pot fi de exemplu:

- clauza cu privire la formarea profesională;
- clauza de neconcurență;
- clauza de mobilitate;
- clauza de confidențialitate 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 funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

Modelul contractului de muncă s-a aprobat prin Ordinul 64/03 și a fost actualizat de mai multe ori 005.). La contractul de muncă **se anexează și fișa postului**, cu principalele atribuții 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**

