

- 30 de zile lucru în total, într-un an calendaristic,
- în cazul în care nu este posibilă îndeplinirea scopului trecerii unui angajat în cadrul dat de contractul individual de muncă, angajatorul poate să schimbe salariatului, din motivele menționate anterior, și felul muncii, față de locul de muncă convenit în contractul individual de muncă, chiar dacă salariatul nu va fi de acord cu această schimbare,
- chiar și fără acordul salariatului, pe o perioadă de timp necesară și la un fel de muncă diferit de cel convenit în contractul individual de muncă, cu scopul de a preveni un eveniment extraordinar, un dezastru natural sau alte pericole inevitabile de accidente,
- cu acordul acestuia, în cazul în care salariatul nu poate efectua munca pentru un gol de producție sau pentru întreruperea lucrului din cauza unor intemperii atmosferice.

Deplasarea în interes de serviciu

- Prin deplasare în interes de serviciu se înțelege o perioadă limitată de timp de trimitere a unui salariat de către angajator pentru a desfășura o activitate în afara locului de muncă convenit în contractul individual de muncă. Angajatorul poate trimite pe salariat, pentru o perioadă minimă necesară, în deplasare în interes de serviciu numai cu acordul salariatului. Salariatul, în timpul deplasării în interes de serviciu își desfășoară activitatea în conformitate cu instrucțiunile primite de la șeful acestuia, care le-a trimis în deplasare în interes de serviciu.

Detașarea angajaților

- Este posibil ca angajatul să fie detașat pentru a efectua o muncă într-un loc de muncă diferit de locul de muncă inițial, care a fost convenit în contractul individual de muncă, dar aceasta numai cu acordul salariatului și în cadrul dat de locurile de muncă ale angajatorului, dacă aceasta este o cerință necesară de lucru.
- Șeful autorizat al componentei organizatorice de la noul loc de muncă, unde a fost detașat, va da salariatului sarcinile de lucru de îndeplinit, va face organizarea programului de lucru, va gestiona și controla activitatea desfășurată de salariat, și îi va da acestuia instrucțiunile necesare de respectat la locul de muncă.

Împreună - la modificările contractului de muncă

- În momentul în care vor înceta să mai existe motivele trecerii salariatului la un alt loc de muncă sau motivele detașare (relocare) a salariatului la un loc de muncă diferit de cel convenit în contractul individual de muncă, sau la încheierea

perioadei valabile pentru convenita modificare temporară a contractului individual de muncă, angajatorul va acorda salariatului un loc de muncă în conformitate cu contractul individual de muncă, atunci când părțile nu au căzut de acord în privința noilor modificări ale contractului individual de muncă.

- În cazul în care salariatul va cere schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, respectiv va solicita detașarea într-un alt loc, diferit de cel de reședință, pentru că, potrivit recomandării eliberate de instituția medicală de întreprindere pentru îngrijirea preventivă a sănătății, salariatul nu ar mai avea să continue lucrul la actualul loc de muncă al său sau/și va trebui să-și schimbe felul muncii pe care o prestează, angajatorul va face schimbarea respectivă de îndată ce posibilitățile programului de lucru vor permite aceasta. În același timp, angajatorul se va asigura că felul muncii și locul de muncă unde urmează să lucreze salariatul sunt adecvate stării de sănătate a salariatului.
- În cazul în care angajatorul va schimba felul muncii salariatului, astfel încât felul muncii nu va mai fi în conformitate cu contractul individual de muncă, iar salariatul nu este de acord cu această schimbare, angajatorul poate decide trimiterea salariatului la locul respectiv de muncă numai după ce a consultat cazul cu organizația de sindicat. Negocierea cu sindicatul nu va fi necesară atunci când durata prestației felului diferit de muncă nu va fi mai mare de 21 de zile lucrătoare.

Revenirea la lucru

În cazul în care un salariat se reîntoarce la locul de muncă după încheierea activității exercitate într-o funcție publică pe care a deținut-o sau după încheierea activității desfășurate pentru organizația de sindicat, pentru care motiv a trebuit să îi fie suspendat contractul individual de muncă, sau după încheierea exercițiului militar sau a exercițiului militar extraordinar, sau după încheierea concediului de maternitate al femeii salariate sau după încheierea concediului pentru creșterea copilului al salariatului, având o durată corespunzătoare perioadei în care femeia salariată are dreptul de a efectua concediul de maternitate, sau în cazul în care salariatul se reîntoarce la lucru din concediul medical pentru incapacitate temporară de lucru sau după încheierea perioadei de carantină, angajatorul îi va plasa pe aceștia la locul inițial de muncă și pentru a efectua felul muncii inițiale. În cazul în care nu va fi posibil acest lucru pentru că munca prestată inițial a fost terminată sau locul de muncă a fost anulat, angajatorul îi va încadra pe aceștia conform contractului individual de muncă.

**Oficiul de Stat pentru Inspecția Muncii,
Secția Relații și Condiții de Muncă
© Ianuarie 2010**

ÎNCEPEREA RAPORTULUI DE MUNCĂ ȘI MODIFICĂRILE ADUSE ACESTUIA

ÎNCEPEREA RAPORTULUI DE MUNCĂ

Informații de bază

- Raporturile de muncă sunt relațiile cel mai frecvent reglementate în articolul (§) 33 și cele următoare din Legea nr. 262/2006 M.O., Codul Muncii (în continuare, prescurtat, numai „C.M.“).
- Raporturile de muncă se stabilesc în baza unui contract de ocupare a forței de muncă încheiat între un angajat și un angajator.
- Raporturile de muncă se pot stabili, de asemenea, și în baza unei numiri într-un post de lucru sau funcție de muncă.
- Raporturile de muncă încep la data convenită în contractul de ocupare a forței de muncă sau, după caz, în ziua numirii într-o funcție.
- Raporturile de muncă se pot încheia prin contract de ocupare a forței de muncă pe o perioadă nedeterminată de timp sau pe una determinată.

Contractul de ocupare a forței de muncă

- Înainte de a încheia contractul de muncă, angajatorul trebuie să informeze persoana fizică despre drepturile și obligațiile care pentru aceasta rezultă din contractul de muncă încheiat, despre condițiile de lucru, în care acestea urmează să-și desfășoare activitatea, și despre condițiile de remunerare stabilite, precum și despre obligațiile care rezultă pentru aceasta din reglementările legale speciale, valabile pentru munca pe care o va presta și care face obiectul contractului de ocupare a forței de muncă.
- Trebuie să fie încheiat în scris.
- În contractul de muncă, angajatorul trebuie să convină cu angajatul ce fel de muncă va presta acesta, locul de desfășurare a activității și ziua începerii raportului de muncă, fără aceste informații contractul de ocupare a forței de muncă nefiind valabil.
- Este posibil să se convină și asupra altor condiții; se va avea însă în vedere obligația ca aceste clauze să fie în conformitate cu reglementările juridice în vigoare; este vorba, de exemplu, despre clauza cu privire la condițiile de remunerare, clauza privind durata contractului de ocupare a forței de muncă, clauza cu privire la perioada timpului de muncă, clauza cu privire la perioada de probă, clauza de neconcurență și altele.
- Dacă în contractul de ocupare a forței de muncă nu sunt incluse informațiile cu privire la drepturile și obligațiile pe

care le are, angajatorul trebuie să îl informeze pe angajat în scris în legătură cu aceste drepturi și obligații, într-un termen nu mai lung de o lună de la începerea raportului de muncă. În cazul în care angajatul nu se va prezenta la lucru în ziua când avea să înceapă activitatea în conformitate cu contractul de ocupare a forței de muncă încheiat, fără să fie aceasta cauzată de vreun impediment legal în muncă, sau dacă în termen de o săptămână de la această dată nu îl va încunoștința pe angajator de cauza absenței de la lucru, angajatorul poate rezilia contractul de muncă.

Perioada de probă

- Trebuie să fie elaborată în scris, în caz contrar aceasta nu este valabilă.
- Este posibil să fie convenită cel mai târziu în ziua începerii activității de muncă, respectiv în ziua numirii într-o funcție de conducere.
- Nu este posibil ca aceasta să fie convenită ulterior.
- Lungimea maximă a perioadei de probă este de trei luni consecutive, cu începere de la data primei zi de prestare a muncii; o perioadă mai scurtă de probă este permisă dar nu și una mai lungă; prelungirea ulterioară a perioadei de probă nu este permisă.
- Perioada de probă va fi prelungită cu durata timpului de muncă nelucrat de angajat din cauza unui impediment legal în muncă.
- În perioada de probă, raportul de muncă poate fi desfăcut din inițiativa angajatului sau a angajatorului din orice motiv, sau fără specificarea motivului rezilierii contractului de muncă. Angajatorul, cu toate acestea, nu poate rezilia contractul de ocupare a forței de muncă în primele 14 zile calendaristice de incapacitate temporară de muncă a salariatului.

Durata raportului de muncă

- Putem distinge două tipuri de raporturi de muncă:
 - pe o perioadă nedeterminată, atunci când durata contractului de ocupare a forței de muncă nu este limitată, și,
 - pe o perioadă determinată, atunci când durata contractului de ocupare a forței de muncă este limitată.
- Diferența dintre cele două tipuri de raporturi de muncă constă în aceea că raportul de muncă convenit pe o perioadă determinată va înceta în ziua specificată în contractul de ocupare a forței de muncă.
- Dacă într-un contract de ocupare a forței de muncă nu este în mod special specificat faptul că raportul de muncă a fost convenit pe o perioadă determinată, atunci contractul de muncă respectiv va fi întotdeauna considerat că a fost încheiat pe o perioadă nedeterminată.

- Codul Muncii prevede ca durata maximă cumulată a raporturilor de muncă pe o perioadă determinată consecutive, încheiate cu un același angajator, să nu fie mai mare de 2 ani în total.
- Raportul de muncă precedent, pe o perioadă nedeterminată, încheiat între aceiași participanți la contractul de ocupare a forței de muncă, nu se va lua în considerare dacă de la sfârșitul raportului precedent de muncă a trecut o perioadă de timp de cel puțin 6 luni.
- Codul Muncii permite și excepția de la regula limitei de timp impuse raporturilor de muncă: de exemplu, pe motivul substituirii salariatului încadrat într-un post, care se află în incapacitate temporară de muncă, pentru perioada cât va dura impedimentul legal în muncă din motive care țin de persoana salariatului.

MODIFICĂRI ALE CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Informații de bază

- Modificarea contractului individual de muncă se poate face în scris, dar aceasta numai atunci când angajatorul și angajatul au căzut de acord asupra modificărilor respective.
- Drept modificare a contractului individual de muncă se consideră a fi și numirea într-o funcție de conducere, care va avea loc după începerea raportului de muncă, în baza contractului de ocupare a forței de muncă.
- Modificările contractului individual de muncă sunt reglementate în articolele 40 până la 47 din Legea nr. 262/2006 M.O., Codul Muncii.
- În cazul trecerii angajatului la un alt loc de muncă, angajatorul trebuie să ia în considerare dacă locul de muncă respectiv este în conformitate cu starea de sănătate și cu aptitudinile salariatului și, în măsura posibilităților, și în ceea ce privește calificarea acestuia.
- Angajatorul are obligația de a consulta cu angajatul, în prealabil motivele și durata perioadei de timp de efectuare a lucrului la un alt loc de muncă, iar dacă prin trecerea temporară la un alt loc de muncă se va modifica și contractul individual de muncă angajatorul trebuie să notifice în scris motivele de trecere a angajatului la un alt loc de muncă și pe ce perioadă de timp.
- În ceea ce privește retribuirea în perioada prestării muncii la un alt loc de muncă, aceasta este reglementată în articolul 139 din Codul Muncii.

Trecerea temporară într-un alt loc de muncă

- Angajatorul trebuie să schimbe locul de muncă și/sau felul muncii în cazul în care:
 - potrivit unui raport de expertiză medicală angajatul a pierdut pe termen lung capacitatea de muncă pentru activitatea pe care a desfășurat-o până atunci,
 - în cazul în care, în conformitate cu raportul de expertiză medicală,

angajatul nu mai poate continua activitatea de muncă pentru care a fost angajat din cauza unui accident de muncă, a unei boli profesionale sau pe motivul riscului de a se îmbolnăvi de o astfel de boală, sau în situația în care afecțiunea angajatului a ajuns la un stadiu maxim care îl face inapt pentru munca respectivă,

- în cazul în care femeia angajată efectuează o muncă care este interzisă de prestat în perioada de graviditate sau de alăptare, sau în cazul în care lucrătoarea-mamă se află în perioada celor nouă luni de la nașterea unui copil, sau dacă munca prestată, conform raportului de expertiză medicală, ar putea constitui un risc pentru starea fiziologică de graviditate sau pentru maternitatea salariații,
 - în cazul în care este necesar, potrivit unui raport de expertiză medicală, în interesul protejării sănătății altor persoane fizice împotriva bolilor infecțioase,
 - în cazul în care este necesară aceasta, potrivit unei hotărâri judecătorești rămase în vigoare, sau din decizia autorității administrative, sau din decizia unei alte autorități de stat sau a unei autorități regionale autonome,
 - în cazul în care angajatul care lucrează în timpul nopții este constatat inapt pentru munca de noapte, potrivit unui raport de expertiză medicală,
 - în cazul în care solicită acest lucru femeia angajată care se află în perioada de graviditate sau de alăptare, sau lucrătoarea-mamă în perioada de nouă luni de la nașterea unui copil, care lucrează în timpul nopții.
- Trecerea într-un alt loc de muncă a salariatului poate interveni:
 - în cazul în care angajatorul a comunicat salariatului rezilierea contractului pentru motivul neîndeplinirii cerințelor impuse de reglementările juridice pentru efectuarea muncii convenite sau a condițiilor de îndeplinire corespunzătoare a acestei activități, sau atunci când există motive, care țin de persoana salariatului, pentru desfacerea imediată a contractului de ocupare a forței de muncă imediată, viz. articolul 52 literele f) și g) din Codul Muncii,
 - în cazul în care a fost începută urmărirea penală împotriva salariatului pentru suspectarea de comitere a unei infracțiuni penale comise în mod intenționat în timpul efectuării muncii sau în legătură directă cu îndeplinirea sarcinilor de lucru, care a dus la înregistrarea unor pagube materiale la patrimoniul angajatorului, și aceasta până la încheierea definitivă a procedurii penale,
 - în cazul în care angajatul nu îndeplinește în mod temporar cerințele impuse de reglementările juridice speciale pentru efectuarea muncii convenite, dar nu mai mult de