



LEGISLATIA IN DOMENIUL RELATIILOR DE MUNCA

**Lector:
Cristina Stoichici
Noiembrie 2024**



CUPRINS:

I – NEGOCIEREA SI INCHEIEREA C.I.M.

II – MODIFICAREA C.I.M.

III – SUSPENDAREA C.I.M.

IV – INCETAREA C.I.M.

V - TIMPUL DE MUNCA SI DE ODIHNA

VI – TIPURI SPECIALE DE C.I.M

VII - PROVOCARI IN LEGISLATIE:

DIGITALIZAREA si INTELIGENTA

ARTIFICIALA: platforma PULS si

Lg.111/2022- prestatorul casnic



I – NEGOCIEREA SI INCHEIEREA C.I.M.

Forma contractului individual de muncă

- Forma scrisă în limba română - obligatorie pentru părți.
- Presupune acordul părților și se încheie anterior începerii activității.
- Responsabilitatea încheierii în formă scrisă revine angajatorului.
- În lipsa formei scrise, salariatul poate solicita .
- constatarea și recunoașterea raportului de muncă.
- Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.
- Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă
- Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc



Munca nedeclarată:

- primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității
 - primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității
 - primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat
 - primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial
- acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit și evidențiat în statele de plată a salariilor și în declarația lunară privind obligațiile de plată : ne aflăm în prezența unui contract individual de muncă, încheiat și înregistrat conform dispozițiilor legale, însă remunerația declarată este inferioară celei pe care o primește salariatul, diferența fiind practic nefiscalizată
- Sanctiunea aplicabilă în astfel de cazuri este amenda de la 8.000 la 10.000 de lei pentru fiecare persoană identificată, până la o valoare cumulată de 100.000 de lei



Obligația de informare cu privire la:

- identitatea părților;
- locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- sediul sau domiciliul angajatorului;
- Funcția sau ocupația, precum și fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului;
- criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- riscurile specifice postului;
- data de la care contractul începe să își producă efectele;

Obligația de informare cu privire la:

- în cazul contractului pe durată determinată sau cu timp parțial, durata acestora;
- durata concediului de odihnă;
- Condițiile de acordare a preavizului și durata acestuia;
- salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, periodicitatea plății salariului;
- durata normală a muncii;
- indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- durata perioadei de probă.



- Dacă salariatul urmează să muncească în străinătate, angajatorul este obligat să îi furnizeze o serie de informații suplimentare:
- Durata perioadei de muncă ce urmează a fi prestată în străinătate;
- Moneda în care i se vor plăti drepturile salariale;
- Prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- Condițiile de climă;
- Reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- Obiceiurile locului; Condițiile de repatriere a salariatului

Examenul medical (medicina muncii)

- La angajare
- După o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali sau după o întrerupere mai mare de 12 luni, pentru locurile de muncă fără factori nocivi profesionali



- pentru persoanele care sunt detașate sau trecute în alt loc de muncă sau în altă activitate;
- la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;

Examenul medical

- pentru ucenicii, elevii, practicanții, studenții care sunt instruiți pe meserii și profesii, precum și în situația schimbării meseriei;
- periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali;
- periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factor de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate;
- periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății.



Documentele necesare pentru încheierea contractului individual de muncă

- > cartea de identitate
- > curriculum vitae
- > certificatele, diplomele, atestatele privind existența studiilor și a calificărilor necesare exercitării profesiei
- > avizul medical (medicina muncii)
- > recomandarea de la locul de muncă anterior sau de la unitatea de învățământ, pentru absolvenții care se încadrează prima dată
- > cazierul judiciar
- > avizul/autorizarea/atestarea în cazurile prevăzute de lege;
- > adeverința privind situația debitelor față de fostul angajator.

Particularități cetățeni străini

- > locurile de muncă vacante nu pot fi ocupate de cetățeni români, ai altor state membre ale Uniunii Europene, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European, precum și de rezidenți permanenți pe teritoriul României
- > îndeplinesc condițiile speciale de pregătire profesională, experiență în activitate și autorizare, solicitate de angajator potrivit legislației în vigoare
- > fac dovada faptului că sunt apți din punct de vedere medical să desfășoare activitatea respectivă și nu au antecedente penale care să fie incompatibile cu activitatea pe care o desfășoară sau urmează să o desfășoare pe teritoriul României
- > se încadrează în contingentul anual aprobat prin hotărâre a Guvernului și angajatorii au achitate la zi obligațiile către bugetul de stat



II – MODIFICAREA C.I.M.

Modificarea elementelor esențiale

- durata contractului
- locul muncii
- felul muncii
- condițiile de muncă
- Salariul

* schimbarea atribuțiilor postului nu poate avea semnificația unei modificări a contractului, dacă nu s-a ajuns astfel la un alt specific al funcției

- timpul de muncă și timpul de odihnă

Delegarea

exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă

- este o măsură temporară, care poate fi luată unilateral de către angajator, pentru o perioadă de maximum 60 de zile calendaristice în decursul a 12 luni, prelungirea fiind posibilă numai cu acordul salariatului, pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice
- prima perioadă, de 60 de zile calendaristice, are caracter obligatoriu pentru salariat, acesta neputând refuza delegarea
- angajatorul trebuie să deconteze cheltuielile de transport, cazare, precum și să plătească o anumită indemnizație salariatului



Detașarea

Detașarea reprezintă actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia

în mod excepțional, prin detașare, pe lângă locul de muncă, se poate schimba și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului

Detașarea prezintă următoarele trăsături caracteristice:

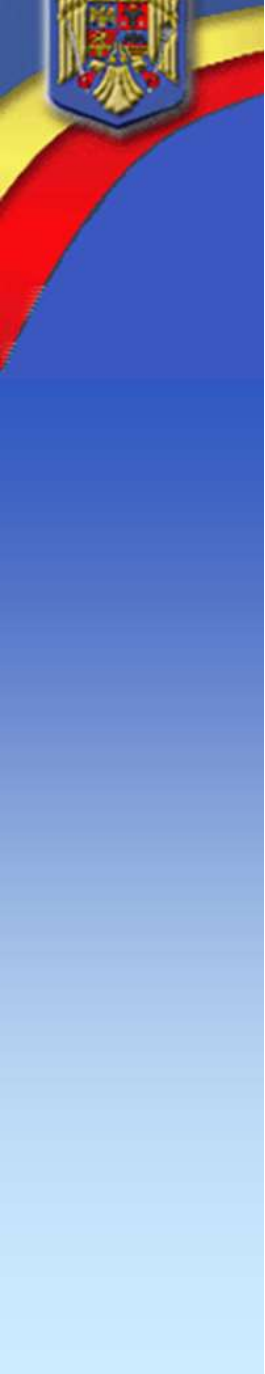
este o măsură temporară care se poate lua unilateral, fără acordul salariatului, pentru o perioadă de maximum un an

este o măsură temporară care se poate lua unilateral, fără acordul salariatului, pentru o perioadă de maximum un an

prelungirea detașării este posibilă, numai pentru motive obiective care impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți
este o măsură obligatorie doar pentru prima perioadă de cel mult un an (în baza consimțământului dat la încheierea contractului individual de muncă)

este urmată de încadrarea temporară a salariatului la un alt angajator
presupune plata cheltuielilor de transport și de cazare, precum și o indemnizație de detașare

încetează prin expirarea termenului, prin revocarea ei, prin acordul părților, prin încetarea contractului individual de muncă și la inițiativa salariatului



Modificarea unilaterală și temporară a programului de lucru și a salariului:

în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz

Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75 % din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat

Transferul

trecerea, la cererea sau cu acordul său, a unui salariat, de la un angajator, la un alt angajator

în cazul funcționarilor publici, transferul poate avea loc în două situații, expres reglementate:

- în interesul serviciului
- la cererea funcționarului public



III – SUSPENDAREA C.I.M.

Situații

- DE DREPT
- DIN INIȚIATIVA SALARIATULUI
- DIN INIȚIATIVA ANGAJATORULUI
- PRIN ACORDUL PĂRȚILOR
- ÎN TOATE CAZURILE, SUSPENDAREA ANTRENEAZĂ, PE DE O PARTE, OPRIREA TEMPORARĂ A ACTIVITĂȚII, IAR PE DE ALTĂ PARTE, OPRIREA PLĂȚII SALARIULUI

Suspendarea de drept

Concediul de maternitate

Concediul medical (incapacitate temporară de muncă)

Carantina

Exercitarea unei funcții în cadrul autorității executive, legislative sau judecătorești pe toata durata mandatului'

îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat

Forța majoră

Arestarea preventivă a salariatului

Expirarea perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei

Alte situații prevăzute de lege*



Suspendarea din inițiativa salariatului

Concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani

Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente până la împlinirea vârstei de 18 ani

Concediul paternal

Concediul pentru formare profesională

Exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului

Absente nemotivate*

Concediul de acomodare Concediul de risc maternal

Suspendarea din inițiativa angajatorului

Pe durata cercetării*

în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești

în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă

în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare

Pe durata detașării

Pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor



Suspendarea prin acordul părților

în cazul concediilor fără plată pentru studii

Concediul fără plată pentru interese personale

Numai la solicitarea scrisă a salariatului

IV – INCETAREA C.I.M.

Contractul individual de muncă poate înceta:

- de drept;
- prin acordul părților;
- ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege, fie prin concediere, fie prin demisie.

Încetarea de drept

- La data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența
- La data declarării morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică
- La data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare
- Urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă
- Urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal



încetarea de drept

- Urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate
- Urmare a retragerii avizelor sau a interdicției de exercitare a profesiei
- La data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată
- în cazul retragerii acordului părinților sau reprezentanților legali în cazul minorului cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani
- în cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere
- Imposibilitatea fortuită de executare

încetarea prin acordul părților

contractul individual de muncă poate înceta prin acordul părților, care consimt să nu mai continue raportul de muncă

este necesar, ad validitatem, ca acordul părților să fie consemnat în scris.

încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților presupune o renunțare din partea salariatului la pretențiile materiale pe care le-ar mai putea emite față de angajatorul său

După ce acordul părților a fost realizat, contractul individual de muncă nu mai poate înceta pe un alt temei legal, cu excepția intervenției unora dintre cauzele de încetare de drept



Concedierea

reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și poate fi dispusă:

pentru motive care țin de persoana salariatului pentru motive care nu țin de persoana salariatului

- > individuală
- > colectivă

Interdicții cu privire la concedierea salariaților

pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată

pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale
pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical
pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei

Interdicții cu privire la concedierea salariaților

pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat la cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere

- ◆ nu are relevanță modalitatea prin care angajatorul a luat la cunoștință despre acest fapt
- pe durata concediului de maternitate
pe durata concediului pentru creșterea copilului
pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav
pe durata concediului de odihnă



Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

- în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplina muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile
- în cazul în care, prin decizia organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

-încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă

> concedierea individuală a salariaților (orice culpă a salariatului este exclusă)

➤ concedierea colectivă a salariaților (care se referă la cel puțin 5 salariați și, în acest caz, orice culpă a acestora este exclusă)



Concedierea individuală a salariaților

Dificultățile economice, transformările tehnologice și reorganizarea activității reprezintă, în continuare, principalele motive pentru desființarea locurilor de muncă
Instanța verifică:

- > dacă motivele invocate sunt veritabilele temeiuri ale concedierii
- > dacă motivele în cauză sunt suficiente
- > se analizează existența unui eventual abuz de drept

Concedierea colectivă

- concedierea într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana, a unui număr de:
 - ^ cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mulți de 20 de salariați, și mai puțin de 100 de salariați;
 - ^ cel puțin 10 % din salariații, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de angajați;
 - ^ cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați

Angajatorul care urmărește realizarea unei concedieri colective are, în principal, următoarele obligații

- de a iniția, în timp util, pentru a se putea ajunge la o înțelegere, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților cu privire la cel puțin următoarele aspecte:



- metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective de reducere a numărului de salariați care vor fi afectați de aceste măsuri
atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale
a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților, după caz, să formuleze propuneri, în mod real și într-un timp util, angajatorul are obligația să furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele aspecte:

- numărul total
- categoriile de salariați

Efectele concedierii neimputabile salariaților

- acordarea unui termen de preaviz care nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare
- angajatorul este obligat să ofere salariatului un alt loc de muncă vacant în unitate sau, după caz, să ia măsuri pentru recalificarea acestuia
- concedierea salariatului fără culpa sa antrenează dreptul la plata unor compensații
- plata indemnizației de șomaj
- nu întrerupe vechimea în muncă pe durata acordării plăților compensatorii

Revocarea deciziei de concediere

Actul de revocare trebuie să îndeplinească următoarele cerințe cumulativ:

- să provină de la același organ care a decis concedierea
- >să îmbrace forma scrisă
- >să opereze pentru motive de nelegalitate și/sau netemeinicie



Controlul și sancționarea concedierilor nelegale

Angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere

Decizia va conține, sub sancțiunea nulității absolute: ^ motivele care au determinat concedierea ^durata preavizului

^criteriile de stabilire a ordinii de priorități în cazul concedierii colective ^ lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate ^termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant

Demisia

actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă după împlinirea unui termen de preaviz

trăsături caracteristice:

- > este un act juridic unilateral
- > trebuie formulată în scris
- > forma scrisă este o condiție ad validitatem
- > nu trebuie motivată
- > angajatorul are obligația de a înregistra demisia salariatului

V- TIMPUL DE MUNCA SI DE ODIHNA

Timpul de muncă

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare

Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, în cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.



Timpul de muncă

Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus
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
Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare

Excepții

-durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână
prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni
contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință anterior, dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni



Programul de muncă

Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore

Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern

Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă

Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului

Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză

Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă

Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic



Obligații angajator

Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidentă, ori de câte ori se solicită acest lucru

Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia

Munca suplimentară

Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident

La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor legale

Munca suplimentară

Efectuarea muncii suplimentare peste limita legală este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident

Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară

Compensarea

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia

în aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru. în perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni



Plata

în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază

Munca de noapte

Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte

Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

- >salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru
- >salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru

Munca de noapte

- Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal
- Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior



> angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore

- Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă

Salariații de noapte beneficiază:

fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază

fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru

Condiții / limitări / interdicții

Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic

Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului sănătății

Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti

Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte

Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte



Norma de muncă

- Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă
- Se exprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sferă de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități.

Norma de muncă

Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați

Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanților salariaților

Repausuri periodice

Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă

^ în cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern



^ Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate

^ Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă
Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive

Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi

♦ Muncă în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, și care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă

♦ Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi

Repausul săptămânal

- Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica
- în cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern
 - salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă
 - în situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților
 - Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite



Sărbătorile legale

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

^ 1 și 2 ianuarie

6 și 7 ianuarie

^ 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române

^ Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Pastelui

^ prima și a doua zi de Paști

^ 1 mai

^ 1 iunie

^ prima și a doua zi de Rusalii

^ Adormirea Maicii Domnului

^ 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei

^ 1 decembrie

^ prima și a doua zi de Crăciun

^ două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora

> **Acordarea zilelor libere se face de către angajator**

> Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitățile sanitare și pentru cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie



- > Nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității
- ^ li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile în cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru
- > Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili și alte zile libere

Concediul de odihnă anual

Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților

Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări

Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare

Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile

Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual

La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată în situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe

Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține

Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an



-^ Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern -^ Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată ^ Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern

Concediile pentru formare profesională

Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională

Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată

Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa

Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității

Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior

În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore

Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul



- ◆ Salariatele care urmează o procedură de fertilizare , "in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:
 - > 1 zi la data efectuării puncției ovariene
 - > 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului
- ◆ Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist,

VI – TIPURI SPECIALE DE C.I.M

Contractul de muncă pe durată determinată

Excepție de regula generală

Este limitat în timp (cel mult 36 de luni)

între aceleași părți pot fi încheiate cel mult 3 contracte succesive

Salariații beneficiază de aceleași drepturi de care beneficiază salariații cu CIM pe durată nedeterminată

Angajatorii au obligația de a informa salariații cu CIM pe perioadă determinată cu privire la vacantarea posturilor care implică CIM pe perioadă nedeterminată

Perioada de probă este redusă proporțional cu durata contractului

Contractul de muncă pe durată determinată

- > înlocuirea unui salariat ce are contractul de muncă suspendat (excepție - greva)
- > Creșterea/modificarea temporară a activității
- > Activități cu caracter sezonier
- > Favorizarea temporară a unor categorii de lucrători, în conformitate cu dispozițiile legale



> Persoanele care au mai puțin de 5 ani până la împlinirea vârstei standard de pensionare

> Ocuparea funcțiilor eligibile

> Pensionarii ce pot cumula pensia cu salariul

> Alte situații expres și limitativ prevăzute de lege*

Elemente obligatorii

◆ Toate elementele prevăzute pentru CIM cu durată nedeterminată

◆ Durata contractului

◆ Data începerii

◆ Data încetării

-^ data începerii și data încetării fac parte din durata contractului

Munca la domiciliu

> Salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin

> Salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru

> Angajatorul are dreptul să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă

> Beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul* angajatorului

> Se pot negocia și stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu (CIM/CCM)

Munca la domiciliu elemente specifice CIM

> Toate elementele prevăzute la art. 17 alin (3) C. muncii

> Precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu

> Programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului

> Obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.



Telemunca

Forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc* decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor (at 2lit. a) L 81/2018)

telesalariat - orice salariat care desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la lit. a) (art. 2 lit. b) L81/2018)

Condiții / interdicții>

Se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent

> Refuzul salariatului* privind prestarea activității în regim de telemuncă nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă și nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia

□ telesalariații organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil

□ Munca suplimentară poate fi efectuată numai la solicitarea angajatorului și cu acordul telesalariatului*

□ Angajatorul poate verifica activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil

□ Contractul se încheie și se modifică, după caz, pentru salariații care desfășoară activitatea de telemuncă, în condițiile prevăzute de C. muncii



Tele-munca elemente specifice

> Toate elementele prevăzute la art. 17 alin (3) C. muncii

1. Precizarea expresă ca salariatul lucrează în regim de telemunca
2. Perioada* și/sau zilele* în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator*
3. Locul/locurile* desfășurării activității de telemunca, convenite de părți
4. Programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului*:
5. modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat
6. responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemunca, inclusiv responsabilitățile din domeniul SSM* în conformitate cu prevederile art. 7 și 8 (L81/2018)
7. obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemunca al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz;
8. obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația telesalariatului de a respecta aceste prevederi
9. măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat
10. condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemunca*

Obligațiile angajatorilor

^ să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, părțile putând conveni printr-un acord scris inclusiv să fie utilizate cele proprii ale telesalariatului, cu specificarea condițiilor de utilizare



^ să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel

^ să asigure condiții pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul SSM, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru

Obligațiile telesalariaților

^ să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de telemuncă și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă, ori în vederea cercetării evenimentelor

^ să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de telemuncă

^ să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa

^ să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor (SSM), precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă

^ să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție + confidențialitatea datelor



Sancțiuni telemuncă

Lipsa precizării exprese (telemuncă) - 10.000 lei/telesalariat Art. 3 alin (1)* - 5.000 de lei (acordul părților) Muncă suplimentară (lipsă acord/solicitare**) - 5.000 de lei Lipsa elementelor specifice din CIM - 5.000 de lei Nerespectarea obligațiilor cf. art. 7 - 5.000 de lei

Nu uitați de: > art. 5 alin. (2) + art. 6 alin. (1) + art. 7 alin. (1), (2), (3) OG 2/2001

Contractul de muncă temporară

Excepție de regula generală

Este limitat în timp, pe durata misiunii (cel mult 36 de luni)

Munca este prestată în beneficiul unui terț

Salariații beneficiază de aceleași drepturi de care beneficiază salariații utilizatorului

Salariatul temporar și utilizatorul pot încheia, între misiuni sau la finalul misiunii, un contract individual de muncă

Perioada de probă este redusă proporțional cu durata contractului

Contractul de muncă poate fi atât pe durată determinată, cât și nedeterminată

încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii

Salariul este plătit de agentul de muncă temporară

Agentul de muncă temporară reține și virează contribuțiile și impozitele datorate de salariat

Utilizatorul asigură condițiile de muncă

Agentul de muncă temporară nu percepe salariatului taxe și/sau comisioane și necesită autorizare MM



Contractul de muncă cu timp parțial

- Numărul de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru ale unui CIM cu normă întreagă comparabil
- Poate fi durată determinată sau nedeterminată, după caz
- Se încheie numai în formă scrisă

Elemente obligatorii

- ^ durata muncii și repartizarea programului de lucru
- ^ condițiile în care se poate modifica programul de lucru
- ^ interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora

! în lipsa acestor elemente, contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă

Repartizarea timpului de muncă

1. Repartizarea în ore/zi, ceea ce presupune prestarea muncii în fiecare zi, conform numărului de ore și a programului stabilit
2. Repartizarea în ore/săptămână, repartizarea putând fi atât în fiecare zi, cât și grupat, în zilele stabilite de părți
3. Repartizarea în ore/lună, programul fiind stabilit astfel încât să fie respectate dispozițiile legale cu privire la timpul de muncă și cel de odihnă, inclusiv repausul săptămânal obligatoriu

Sanctiuni / riscuri

Primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, se sancționează cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei

♦ Lipsa elementelor obligatorii specifice = contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă



VII - PROVOCARI IN LEGISLATIE:

**DIGITALIZAREA si INTELIGENTA ARTIFICIALA:
platforma PULS si
g.111/2022- prestatorul casnic;**

puls.anofm.ro

Inregistrarea utilizatorilor (angajatorilor)

Angajatorii vor putea crea un cont prin depunerea unei solicitări la sediul agenției sau prin preînregistrare pe platformă, urmată de autentificare video a reprezentantului legal, si de validarea contului de către un operator al agentiei (modalitatea este similară cu cea de identificare video folosită de ANAF în procesul de creare a conturilor în spațial privat virtual (SPV)).

Pentru conturile existente deja în serviciul electronic de mediere a muncii, s-a realizat un import în noua platformă.

Autentificarea utilizatorilor angajatori se va realiza în doi pași:

prin introducerea codului unic de înregistrare de către angajatori și a unei parole, urmată de introducerea într-un ecran succesiv a unui cod care va fi transmis pe adresa de email aferentă profilului utilizatorului în cauză.

În cazul șomerilor, utilizatorul va fi constituit din adresa de email a acestuia și o parolă, principiile de utilizare a autentificării în doi pași rămânând identice ca la angajatori.



Servicii publice de ocupare îmbunătățite:

MEDIEREA MUNCII

COMUNICAREA CU ANGAJATORII

ACORDAREA DE SUBVENȚII / SPRIJIN FINANCIAR

ANGAJATORILOR ÎN BAZA PREVEDERILOR LEGALE

ÎNDEPLINIREA ROLULUI ANGAJATORILOR ÎN SITUAȚIA ÎN CARE
ANGAJAȚII SĂI BENEFICIAZĂ DE PRIME (CA URMARE A
ÎNCADRĂRII ÎN MUNCĂ)

FORMAREA PROFESIONALĂ – VIA PROGNOZELE PE TERMEN
SCURT ȘI ANALIZELE PIEȚEI MUNCII

**TOATE SERVICIILE SE VOR BAZA PE PLATFORMA UNICĂ DE
LIVRARE A SERVICIILOR – PULS, FĂRĂ NECESITATEA
DEPLASĂRII LA AJOFM**



Prestatorul casnic – Legea nr. 111/2022

Platforma accesibilă pe [**tichete.anofm.ro**](https://tichete.anofm.ro) poate fi utilizată de lucrători (prestatori), de beneficiari casnici și de către angajatori și reprezintă o formă de suport pentru persoanele subocupate care nu sunt asigurate în sistemul de asigurări sociale de stat.

Operaționalizarea platformei reprezintă și atingerea jalonului 397 din Planul Național de Redresare și Reziliență.

Avantajul este faptul că lucrătorii casnici beneficiază de asigurări de pensie și sănătate cu condiția preschimbării a cel puțin 85 de tichete de activități casnice, respectiv 1.275 de lei/lună.

Convenția care se încheie între prestator și beneficiarul casnic în vederea prestării activităților, deși nu este obligatorie forma scrisă, va stabili:

- activitățile și numărul de ore sau volumul de muncă;
- faptul că plata prestatorului casnic se face cu tichete de activități casnice;
- volumul de muncă zilnic, care nu poate să depășească 12 ore pentru un adult și 6 ore pentru prestatorii cu vârste cuprinse între 16-18 ani.



Activitate casnică - activitatea ocazională, necalificată, desfășurată de un prestator casnic în legătură cu gospodăria/gospodăriile unei familii sau a/ale unei persoane singure, în calitate de beneficiar casnic; activitatea casnică nu este efectuată în scop comercial și nu se efectuează în beneficiul unor terți

Prestator casnic - persoană fizică ce poate desfășura activități casnice ocazionale în una sau mai multe gospodării, în schimbul unei remunerații acordate exclusiv sub formă de tichete de activități casnice, în condițiile legii;

Beneficiar casnic - persoana fizică în folosul căreia prestatorul casnic desfășoară activități casnice;

Angajator - entitate cu personalitate juridică ce achiziționează tichete pentru a le oferi propriilor angajați în baza legii

Se poate înscrie ca prestator casnic orice persoană care a împlinit 16 ani și care dorește să aibă sau să-și suplimenteze veniturile prin prestarea, ocazional, **de activități casnice** necalificate, fie că este **șomer, pensionar, elev, student, pers. inactiva** sau angajat.

Angajatorii care se înscriu în platformă pot achiziționa și distribui propriilor angajați tichete pentru **activități**, aceștia devenind beneficiari ai unor servicii oferite **de** prestatorii casnici.

Tichetele de activități casnice pot fi acordate sub formă **de** primă sau bonus, cu precizarea numelui, prenumelui și codului numeric personal ale angajatului

La achiziționarea a cel puțin 600 **de** tichete într-un an, angajatorii și beneficiarii pot primi, cu titlu gratuit, în anul următor, 75 **de** tichete.



Vă mulțumesc pentru atenție!