

MUNCA

- Populatia ocupata cuprinde, potrivit metodologiei balantei fortei de munca, toate persoanele care, in anul de referinta, au desfasurat o activitate economico-sociala aducatoare de venit, cu exceptia cadrelor militare si a persoanelor asimilate acestora (personalul M.Ap.N., M.I., S.R.I., militari in termen), a salariatilor organizatiilor politico, obstești și a detinutilor
- Gruparea populatiei ocupate s-a realizat dupa forma de proprietate asupra capitalului social al unitatii in care aceasta isi desfășoara activitatea:
 - majoritara de stat, care cuprinde: capital integral de stat; public de interes national si local, mixt (capitalul de stat detine peste 50%);
 - majoritara privata, care cuprinde: capital integral privat; mixt (capitalul privat detine peste 50%); integral strain; cooperatist si obstești.
- Populatia ocupate cuprinde, conform metodologiei "Anchetei" trimestriale asupra fortei de munca in gospodarii", toate persoanele de 15ani si peste, care au desfasurat o activitate economica sau sociala producatoare de bunuri sau servicii de cel putin o ora in perioada de referinta (saptamana inaintea inregistrarii), in scopul obtinerii unor venituri sub forma de salarii, plata in natura sau alte beneficii.
- Somerii BIM, conform criteriilor Biroului International al Muncii (BIM) sunt persoanele de 15 ani si peste, care in perioada de referinta indeplinesc simultan urmatoarele conditii:
 - nu au loc de munca si nu desfășoara o activitate in scopul obtinerii unor venituri;
 - sunt in cautarea unui loc de munca realizand in ultimele 4 saptamani demersuri pentru a-l gasi (inscrierea la agentii de ocupare si formare profesionala sau la agentii particulare de plasare, actiuni pentru inceperea unei activitati pe cont propriu, publicarea de anunturi, apel la prieteni, rude, colegi, syndicate etc.),
 - sunt disponibile sa inceapa lucrul in urmatoarele 15 zile, daca s-ar gasi imediat un loc de munca.
- Statutul profesional reprezinta situatia unei persoane ocupate, in functie de modul de obtinere a veniturilor prin exercitarea unei activitati si anume:
 - salariat, persoana care-si exercita activitatea pe baza unui contract de munca intr-o unitate economica sau sociala - indiferent de forma ei de proprietate - sau la persoane particulare, in schimbul unei remuneratii sub forma de salariu, platit in bani sau natura, sub forma de comision etc.:
 - patron, persoana care-si exercita ocupatia (meseria) in propria sa unitate (intreprindere, agentie, atelier, magazin, birou, ferma etc.), pentru a carei activitate are angajati unul sau mai multi salariati;
 - lucrator pe cont propriu, persoana care-si exercita activitatea in unitatea proprie sau intr-o afacere individuala, fara a angaja nici un salariat, fiind ajutat, sau nu, de membrii familiei, neremunerati,
 - lucrator familial neremunerat, persoana care-si exercita activitatea intr-o unitate economica familiala condusa de un membru al familiei sau o ruda, pentru care nu primeste remuneratie sub forma de salariu sau plata in natura, gospodaria taraneasca (agricola) este considerata o astfel de unitate;
- membru al unei societati agricole sau al unei cooperative, persoana care a lucrat fie ca proprietar de teren agricol intr-o societate agricola constituita conform legii, fie ca membru al unei cooperative mestesugaresti, de consum sau de credit
- Repartizarea salariatilor pe Judete si pe activitati ale economiei nationale s-a realizat in functie de localitatea in care acestia isi desfășoara activitatea.
- Somerii inregistrati reprezinta persoanele in varsta de 18 ani si peste, apte de munca, ce nu pot fi incadrate din lipsa de locuri de munca disponibile (Legea nr. 1/1991 republicata in anul 1994 si completata prin Ordonanta Guvernului nr. 47/1997) si care s-au inregistrat la agentii teritoriale de ocupare si formare profesionala.
- Rata somajului reprezinta raportul dintre numarul somerilor (inregistrati la agentii de ocupare si formare profesionala) si populatia activa civila (Somerni + populatie ocupata, definite conform metodologiei balantei fortei de munca).

Munca

Munca reprezinta activitatea umana specifica manuala si/sau intelectuala - prin care oamenii isi utilizeaza aptitudinile fizice si/sau intelectuale in scopul producerii bunurilor cerute de satisfacerea treburilor lor. Munca nu este supusa reglementarilor legale privind concurenta. In calificarea corecta a muncii trebuie sa se tina seama ca forta de munca este : inseparabila de persoana care o presteaza- spre deosebire de orice marfa imposibil sa fie pastrata - persoana care nu isi pune in lucru la un anumit moment forta sa de munca , nu o poate utiliza ulterior ; in realitate la o data ulterioara se va utiliza forta de munca existenta la momentul respectiv, imposibil sa fie sporita cantitativ - fara a afecta , de regula , insasi substanta biologica a persoanei (ea poate sa creasca sub aspect calitativ in ipostaza de capital uman) determina numeric , ca persoane apte de munca , in principal prin legile demografice si nu de cererea de forta de munca destul de greu deplasabila - dintr-o zona in alta , dintr-o tara in alta

Obiectul dreptului muncii - se poate considera ca munca se presteaza : in afara unor raporturi juridice de munca in cadrul unor raporturi juridice de munca

Munca prestata in afara unor raporturi juridice de munca : munca benevola , voluntara- ex cea desfasurata in cadrul unei organizatii neguvernamentale

munca independenta - cazul activitatii desfasurate de mestesugari individuali sau de lucratori agricoli care isi cultiva singuri pamantul aflat in proprietatea lor

munca desfasurata in baza unor obligatii legale (de natura administrativa sau penal-executionale) , in urmatoarele situatii : ucenicii , elevii si studentii in timpul practicii profesionale militarii in termen in timpul practicii profesionale militarii in termen , militarii cu termen redus , rezervistii - concentrati sau mobilizati persoanele fizice domiciliatae in zone cu vegetatie forestiera , care au obligatia de a participa la stingerea incendiilor persoanele fizice din zonele afectate de inundatii care au obligatia de a participa la lucrarile de aparare contra acestora persoanele obligate sa participe la actiuni de limitare si inlaturare a urmarilor atacului inamicului , la localizarea si inlaturarea urmarilor dezastrelor persoanele care executa prin munca o pedeapsa penala sau sanctiunea inchisorii conventionale

munca efectuata in cadrul unui raport juridic civil- ex : intr-un contract de prestari de servicii care se conformeaza prevederilor din Codul Civil

munca desfasurata in cadrul unui raport societar - aportul in muca sau „ in industrie „ este posibil atat la societatile civile (potrivit art 1492 C.Civ) cat si in cazul societatilor comerciale de persoane (dar numai la constituirea lor , nu si la majorarea capitalului social)

Situatia profesiunilor liberale (independente)

Profesiuni liberale :

expert contabil si contabil autorizat
notar public
avocat
medic
farmacist
consultant de plasament in valori mobiliare
medic veterinar
practician in reorganizare si lichidare

auditor financiar
persoanele autorizate sa realizeze si sa verifice lucrarile de specialitate in domeniile
cadastrului , geodeziei si cartografiei
persoanele care practica servicii publice conexe actului medical (tehnician dentar ,
biochimist, logoped, optician)
consilier in proprietatea industriala
expert criminalist

Contractul individual de munca.

Def : contr indiv de munca este intelegerea incheiata in scris , prin care o parte -
salariatul - se obliga la prestarea in timp a unei munci in folosul si in subordinea
celeilalte parti - angajatorul - iar acesta ii asigura , la randul sau , plata salariului si
conditii adecvate de munca .

Elementele esentiale ale CIM sunt : partile (subiectele) , felul muncii si locul muncii.

CIM - trasaturi caracteristice :
contract numit , este reglementat prin norme de drept ale muncii
este guvernat de principiul libertatii de vointa , cu respectarea normelor imperative ale
legii

nu poate avea decat doua parti : salariatul si angajatorul (pluralitatea de subiecte este
exclusa (activa sau pasiva) .

obligatia salariatului este de a face (a munci) , trebuie executata in natura (prin munca
) , neputand fi niciodata preschimbata in dezaunari (ex : salariatul sa-i ofere
angajatorului , in locul muncii , o anumita valoare materiala).

Are un caracter bilateral (sinalagmatic) , da nastere la drepturi si obligatii reciproce
intre parti , cauza obligatiei uneia dintre ele constituind-o executarea obligatiei celeilalte.

Este un contract cu titlu oneros , partile obtin reciproc o contraprestatie , in schimbul
aceleia pe care s-au obligat sa o efectueze

Are un caracter comutativ , atat prestatia salariatului cat si cea a angajatorului sunt
cunoscute de la inceput , din momentul incheierii contractului

Se incheie intuitu personae , se i-au in considerare atat calitatile persoanei care urmeaza
a presta munca si respectiv conditiile pe care le ofera angajatorul . (salariatul nu-si
poate indeplini obligatiile contractuale prin intermediul sau cu ajutorul altei persoane , nu
poate transmite aceste obligatii prin mostenire, iar eroarea asupra persoanei constituie
viciu de consimtamant , ceea ce conduce la anulabilitatea contractului.

Este un contract cu executare succesiva in timp. (in cazul neexecutarii sau executarii
necorespunzatoare de catre o parte a obligatiilor ce-i revin , sanctiunea va fi rezilierea
contractului numai pentru viitor , iar nu rezolutiunea care produce efecte si retroactive)

Nu poate fi afectat de o conditie suspensiva, nici de o conditie rezolutorie ; exceptional
poate fi afectat de un termen extinctiv (atunci cand legea permite incheierea
contractului individual de munca pe o perioada de timp determinata) sau de un termen
suspensiv (dar cert) .

Are caracter consensual , incheindu-se prin simplul acord de vointa al partilor , forma
scrisa fiind pretinsa de lege numai pt proba contractului si nu pt insasi existenta lui

Pe parcursul executarii contractului , salariatul se subordoneaza fata de angajator. Din
acest motiv in contr colectiv de munca de la nivel national se stipuleaza ca organizarea
activitatii , repartizarea tuturor salariatilor pe locuri de munca , cu precizarea atributiilor
si raspunderilor lor , precum si exercitarea controlului asupra modului de exercitare a
obligatiilor de serviciu sunt de competenta exclusiva a celor care angajeaza.

Capacitatea juridica a persoanei fizice care se incadreaza in munca .
capacitatea deplina de a incheia un contract de munca se dobandeste la implinirea
varstei de 16 ani . Prin exceptie pt anumite functii (posturi) capacitatea deplina de a
incheia un contract de munca se dobandeste numai la varsta de 18 ani (gestionari) , 20
ani (domeniul silvic) .

Varsta minima de incadrare in munca este de 15 ani , potrivit Constitutiei . Intre 15 si 16
ani , persoana dispune de o capacitate restransa de a se incadra in munca, respectiv se
poate incadra numai cu incuviintarea parintilor sau a tutorilor si in munci potrivite pt
dezvoltarea fizica , aptitudinile si cunostiintele lor. Incuviintarea trebuie data de ambii
parinti (cu exceptia cazului cand unul dintre ei este decazut din drepturile parintesti ,

pus sub interdicție sau se afla în neputință, din orice împrejurare, de a-și manifesta voința). În cazul în care între părinți nu se realizează un acord, hotărârea cu privire la încuviințarea încheierii contractului de muncă se ia de către autoritatea tutelată. Încuviințarea părinților, pentru tânărul între 15 și 16 ani, trebuie să fie prealabilă sau cel puțin concomitentă încheierii contractului de muncă, specială (să vizeze un anumit contract) și expresă (să aibă o formă clară, precisă). Lipsa încuviințării antrenează nulitatea absolută a contractului de muncă; este însă o nulitate remedială. Nu pot încheia un contract de muncă (orice contract de muncă) în calitate de salariați: minorii în vârstă de până la 15 ani și persoanele puse sub interdicție judecătorească din cauza alienației sau a debilității mintale (chiar dacă au peste 16 ani).

1. De ce regulamentele interne sunt considerate izvoare de drept specifice în dreptul muncii?
1. Izvoarele dreptului muncii se împart în 2 categorii: a. Izvoare comune cu ale celorlalte ramuri de drept și b. Izvoare specifice dreptului muncii, care se împart la rândul lor în izvoare interne și izvoare internaționale. Izvoare comune: a. Actele normative (Constituirea, legile, hotărârile și O.G., ordinele și instrucțiunile ministrilor constituie izvoare de drept.); b. Obiceiul (cutuma) și jurisprudența nu constituie izvoare de drept în dreptul muncii cu precizarea că deciziile Curții Constituționale au caracter obligatoriu și sunt opozabile tuturor (potrivit Constituției României).

Izvoare specifice interne:
drept comun al muncii și legislația specială a muncii. (Codul muncii și celelalte reglementări normative generale – cadru – ce privesc problemele esențiale ale raporturilor de muncă formează dreptul comun al muncii, aplicabil tuturor categoriilor de angajați și salariați. Dreptul special al muncii este constituit din reglementările speciale aplicabile anumitor categorii de salariați, respectiv statute de personal și statute disciplinare. De regulă dreptul special al muncii nu derogă principial de la dreptul comun al muncii; raportul dintre ele este de la general la particular. Regulamentul de organizare și funcționare - reprezintă actul intern al unei persoane juridice prin care, conform prevederilor legale, este stabilită structura sa generală, compartimentele de lucru, atribuțiile lor, conlucrarea dintre ele și raporturile cu conducerea persoanei juridice respective. Regulamentul de organizare și funcționare se aprobă, de regulă, de organul de conducere al fiecărei persoane juridice. În limitele legii, reprezintă un drept la autoorganizare al fiecărui angajator. (prin excepție regulamentul de organizare și funcționare se aprobă de către Guvern ori de către Parlament. Regulamentul de ordine interioară - conform CM, reprezintă actul intern al unei persoane juridice prin care se stabilesc, în conformitate cu prevederile legale, îndatoririle salariaților, măsurile ce se impun în vederea organizării muncii și asigurării disciplinei muncii, recompensele și sancțiunile, modul de cercetare al abaterilor disciplinare și procedura aplicării sancțiunilor disciplinare. Regulamentul de ordine interioară este un izvor specific al dreptului muncii care reglementează în mod concret, în baza legislației muncii, problemele de ordin disciplinar din cadrul unității respective. Aceste prevederi sunt obligatorii atât pentru salariați cât și pentru ucenici și persoane delegate sau detașate în societate. Regulamentul de ordine interioară se întocmește și se aprobă de către conducerea societății împreună cu sindicatul. El este afișat în mod obligatoriu în cadrul unității respective. Contractul colectiv de muncă - se încheie între patron și salariați în limitele legii și cuprinde clauze privind condițiile de muncă, salarizarea și protecția muncii, alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă. Contractul colectiv de muncă se află în corelație (și nu în suprapunere) cu regulamentul de organizare și funcționare și cu regulamentul de ordine interioară.

2. Care sunt atribuțiile Consiliului Economic și Social?
2. CES se definește ca fiind un organism tripartit autonom, de interes public, este constituit în vederea realizării dialogului social dintre Guvern, sindicate și patronat, în vederea creării unui climat de pace socială. CES are caracter autonom, nu este subordonat nici puterii executive (guvernului sau Președintelui Republicii) și nici partenerilor sociali.

Atribuțiile CES - atât organizarea cât și funcționarea acestui organism aparțin dreptului administrativ.

Scopul general al CES , poate fi structurat : realizarea dialogului social dintre guvern si , sindicate si patronat, CES avand un rol consultativ in stabilirea politicii economico- sociale. Asigurarea climatului de pace sociala , Ces avand menirea sa medieze starile conflictuale intervenite intre partenerii sociali, la nivel de ramura , inainte de a fi declansate procedurile prevazute de legea 168/1999 privind solutionarea conflictelor de munca. CES mediaza strale conflictuale intervenite intre partenerii sociali , la nivel de ramura sau la nivel national , care privesc domeniile de activitate aflate in competenta sa. Obsevatii privind medierea CES: interventia consiliului este posibila numai in etapele preconflictuale medierea se poate realiza numai la cererea partenerilor sociali interesati starile conflictuale sa fi intervenit , pe de-o parte la nivel de ramura sau la nivel national si pe de alta parte numai in problemele ce intra in atributiile sale. In orice situatie , CES are numai calitatea de mediator intre partenerii sociali. Durata medierii este de max 30 de zile de la data in care partenerii sociali s-au adresat CES ; din acel moment atributiile CES inceteaza , indiferent la solutia la care au ajuns partenerii sociali , avand totodata obligatia de a comunica partilor incetarea activitatii sale precum si punctul de vedere. Daca este necesar si numai cu acordul partilor termenul poate fi prelungit. Pe durata medierii , partenerii sociali au obligatia de a suspenda masurile care au generat starea conflictuala si de a se abtine de la orice forme specifice de sustinere a revendicarilor lor.

3.Este obligatorie incheierea contractului colectiv de munca? Argumentati raspunsul .
3. Potrivit Codului civil , contractul colectiv de munca este conventia incheiata intre patron sau organizatia patronala , pe de o parte si salariatii reprezentati prin sindicate sau alt mod prevazut de lege , de cealalta parte , prin care se stabilesc clauze privind conditiile de munca , salarizarea precum si alte drepturi si obligatii ce decurg din raporturile de munca.

Avand in vedere textul din Legea nr.130/1996 are un caracter dispozitiv si nu imperativ , rezulta ca incheierea contractelor colective de munca , indiferent de nivel nu este obligatorie.

Scopul incheierii contractelor colective de munca este promovarea unor relatii de munca echitabile , de natura sa asigure protectia sociala a salariatilor , prevenirea sau limitarea conflictelor de interese si in primul rand , evitarea declansarii grevelor. Contractele colective de munca se pot incheia la nivelul unitatilor , grupurilor de unitati , ramurilor si la nivel national sau la nivelul unor grupuri de societati comerciale si regii autonome , denumite , in cadrul legii, grupuri de unitati. Contractul colectiv de munca se incheie cate unul la fiecare nivel , pe o perioada determinata , care nu poate fi mai mica de 12 luni, sau pe durata unei lucrari determinate. In cazul contr colectiv de munca incheiat pe durata unei lucrari determinate , in lumina reglementarilor legale, rezulta ca poate fi incheiat si pt o perioada de timp mai mica de 12 luni. Este recomandabil ca durata contractelor colective de munca sa fie mai mare de 12 luni.

Incheierea , forma si inregistrarea contractelor colective de munca.
a. potrivit libertatii contractuale , la negocierea clauzelor si la incheierea contractelor colective de munca , partile sunt egale si libere. In aceasta situatie , contractele colective de munca , incheiate cu respectarea dispozitiilor legale constituie legea partilor. La fiecare dintre nivelurile prevazute de lege , unitate, grupuri de unitati , ramura de activitate precum si la nivel national se incheie cate un singur contract colectiv de munca. Contr colective de munca ar trebui incheiate succesiv astfel : pt inceput contr colectiv la niv nat , ulterior cele de ramura si respectiv contr colective la nivelul grupurilor de unitati si in final contr colective la nivelul unitatilor.
b. contractul colectiv de munca se incheie in forma scrisa , se semneaza de catre parti , se depune si se inregistreaza la directia de munca si protectie sociala judeteana sau a municipiului Bucuresti.

Contr colective de munca incheiate la nivelul grupurilor de unitati , al ramurilor de activitate sau la nivel national se depun si se inregistreaza la Ministerul Muncii si

Protectiei

Sociale.

Contractele colective de munca se aplica (isi produc efectele) de la data inregistrarii lor. Contractele colective de munca nu vor fi inregistrate, daca : sunt incheiate fara sa se fi precizat unitatile in care se aplica clauzele negociate partile nu fac dovada indeplinirii cerintelor legale de reprezentativitate nu sunt semnate de toti reprezentantii partilor la negociere ; totusi contractele colective de munca vor fi inregistrate , fara semnatura tuturor reprezentantilor partilor , daca : unele asociatii patronale reprezentative sau organizatii sindicale reprezentative au fost invitate la negociere dar nu s-au prezentat unele asociatii patronale reprezentative sau organizatii sindicale reprezentative au participat la negocieri , au fost de acord cu clauzele negociate , dar refuza ulterior semnarea contractelor, situatie care trebuie sa rezulte din actele depuse de parti Organul administratie publice nu poate refuza inregistrarea contractului colectiv de munca decat in situatiile prevazute expres de lege . Avand caracter obligatoriu , contractele de munca incheiate la nivel national si de ramura se publica in Monitorul Oficial al Romaniei , in termen de 30 de zile de la inregistrarea lor. Potrivit legii , data intrarii in vigoare a a contractelor de munca incheiate la nivel national si de ramura , este cea de la momentul inregistrarii la Ministerul Muncii si Protectiei Sociale.

Ce garantii trebuie sa prezinte un angajat in functia de gestionar ?
4. art 10 din Legea nr 22/1969 , stipuleaza ca angajatorul poate solicita pt angajarea unei persoane in functia de gestionar , poate pretinde acestuia , 2 feluri de garantii : garantie in numerar , o suma de bani care sa reprezinte echivalentul a trei salarii , suma care trebuie depusa de gestionar odata cu semnarea contractului individual de munca , fie angajatorul poate retine din salariu o suma reprezentand garantie materiala , nu mai mult de 10% din salariu si nu peste echivalentul a trei salarii ; aceste sume se vor depune la banca sau la cec , unde se va crea un cont (depozit) pe numele salariatului caruia i s-a retinut garantia .

garantii suplimentare - in functie de marimea gestiunii(valoarea bunurilor gestionate) , angajatorul poate pretinde angajatului in functia de gestionar : afectarea unor bunuri imobile , sau a unor bunuri imobile de folosinta indelungata. Obligatii asumate de catre terti (giranti) , afectarea unor bunuri mobile sau imobile Ce presupune clauza de neconcurenta in contractul individual de munca si care sunt efectele pe care le atrage in planul raspunderii salariatul ?

5. Clauza de neconcurenta , reprezinta expresia fundamentala a obligatiei de fidelitate . Obligatia de fidelitate , este o componenta a disciplinei muncii si consta in corectitudinea si discretia profesionala pe care salariatul trebuie sa o manifeste in prestarea muncii sale, avand in vedere faptul ca salariatul indeplineste si atributii confidentiale din partea angajatului , ia cunostinta de secrete de productie si sau de secrete comerciale .Clauza de neconcurenta , consta in retinerea absoluta a angajatului de a divulga informatii acumulate in procesul muncii sau de a savarsi orice act de concurenta fata de angajatorul sau pe parcursul existentei contractului individual de munca. Cu alte cuvinte, pe durata raportului juridic de munca abtinerea salariatului de a savarsi orice act de concurenta apare ca o parte integranta si esentiala a obligatiei de fidelitate fata de patron. Legea nr 11/ 1991 privind combaterea concurentei neloiale include in randul contraveniilor si fapte care au legatura cu concurenta facuta patronului, numai in cazurile prevazute expres de lege. In afara sanctiunilor prevazute de aceasta lege , salariatul poate fi sanctionat disciplinar , in cazuri limita pana la desfacerea disciplinara a contractului de munca si nu in ultimul rand cu plata daunelor care vor fi proportionale cu prejudiciul suferit de patron. Mentionez faptul ca aceasta clauza de neconcurenta trebuie sa fie stipulata expres si limitat in timp la durata existentei contractului individual de munca. Clauza de neconcurenta nu mai produce efecte daca incetarea contractului de munca nu are loc din initiativa sau din vina angajatului. Cum se calculeaza indemnizatia de C.O. ?

6. Plata indemnizatiei pt concediul de odihna . Pe durata concediului de odihna , salariatii au dreptul la o indemnizatie , care conform Legii 6/1992 , nu poate fi mai mica decat salariul de baza , sporul de vechime si indemnizatia pt functia de conducere , luate

împreună. Aceasta se plătește cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediu a salariatului.

Calculul indemnizației de concediu se face în raport de numărul de zile de concediu înmulțite cu media zilnică a salariului de bază, a sporului de vechime (și după caz a indemnizației de conducere), luate împreună corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se execută zilele de concediu de odihnă. Enumerați 3 situații în care angajatorul are obligația de a acorda salariatului sau concediu fără plată.

7. Legea nr 6/1992, prevede că pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concediu fără plată. Salariații au dreptul la concedii fără plată în limita a maximum 90 de zile lucrătoare anual, în următoarele situații:

sustinerea examenului de bacalaureat, examen de admitere în instituții de învățământ superior (fără sau curs seral), examenelor de an sau examenului de diplomă. Sustinerea examenului de admitere la doctorat sau a tezei de doctorat (în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat)

Prezentarea la un concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

Conform H.G. nr 250 / 1992 salariații au dreptul la concedii fără plată, fără o limitare în timp în cursul anului calendaristic, în următoarele cazuri:

tratament medical efectuat în străinătate (în cazul în care cel în cauză nu are dreptul la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă) dar cu avizul ministerului Sănătății.

în cazul personalului român trimis permanent în misiune peste hotare, în cazul în care deplasarea nu se suprapune cu perioada concediului de odihnă.

Conform contractului de muncă la nivel național, în situațiile reglementate de lege, mai sunt prevăzute și alte cazuri în care salariatul poate beneficia de concediu fără plată (ex pregătirea și susținerea lucrării de diplomă în învățământul superior o singură dată pe an, o perioadă de 30 de zile).

Distingeți 3 deosebiri între delegare și detașare.

8. Potrivit Codului muncii delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția conducerii unității, de către salariat a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor sale de serviciu, în afara locului sau de muncă. Conform Codului muncii detașarea constă în schimbarea temporară a locului de muncă, potrivit dispoziției conducerii întreprinderii, urmata de încadrarea persoanei la o altă unitate la care este trimisă, în scopul executării unor lucrări în interesul acesteia.

Deosebiri:

- deși atât delegarea cât și detașarea reprezintă măsuri temporare, delegarea poate fi pe o perioadă de timp de până la 60 de zile (în cazuri motivate se poate prelungi perioada cu cel mult aceeași durată), detașarea poate fi dispusă pe un termen de 6 luni (în cazurile și condițiile prevăzute de lege se poate prelungi până la 2 ani). pe perioada delegării salariatul rămâne în raport juridic de muncă cu unitatea care l-a delegat, păstrându-și funcția sau treapta profesională și salariul avute anterior; pe perioada detașării, contractul de muncă încheiat cu prima unitate se suspendă în efectele sale principale, fiind cedat pe perioada determinată celei de a doua unități, caz în care salariul și concediul de odihnă se acordă de către unitatea la care salariatul a fost detașat.

în cazul delegării unui salariat la o altă unitate, eventualele sancțiuni îi pot fi aplicate salariatului numai de către unitatea care l-a delegat; în cazul detașării puterea disciplinară față de salariat se exercită de regulă de unitatea la care este detașat. Totuși, măsura desfacerii contractului de muncă se poate lua numai de către unitatea care l-a detașat.

În ce condiții încetează din inițiativa salariatului contractul individual de muncă?

9. Încetarea contractului de muncă prin desfaceră acestuia din inițiativa salariatului, conform art 135 Codul muncii, reprezintă expresia specifică a principiului libertății muncii. Deși uzual este folosit termenul de demisie, legal acesta este utilizat în cazul funcționarilor publici.

Salariatul nu este obligat să-și motiveze decizia și nici să demisioneze în scris. Dacă preavizul se comunică angajatorului verbal este necesar ca acesta să fie clar și

neechivoc. Conform art 135 Codul muncii , preavizul este de 15 zile lucratoare , iar in cazul in care salariatul detine o functie de conducere preavizul este de 30 de zile lucratoare. Termenul de preaviz incepe sa curga din ziua urmatoare comunicarii .Nerespectarea acestui termen de catre salariat constituie abatere disciplinara si poate fi sanctionata prin desfacerea de catre angajator a contractului de munca , in temeiul art 130, lit i din Codul muncii . In cazul parasirii intempestive a locului de munca , persoana in cauza va fi obligata la plata de despagubiri datorate angajatorului. Preavizul nu poate fi dat in intervalele de timp in care salariatul se afla in orice fel de concediu.Actul unilateral al salariatului de desfacere a contractului de munca, este definitiv si opereaza de drept . Retractarea demisiei este inadmisibila daca unitatea nu este de acord. La initiativa salariatului contractul de munca inceteaza in momentul implinirii termenelor de 15 sau dupa caz, 30 de zile , nefiind necesara nici o aprobare din partea angajatorului. Aratati in ce conditii se poate desface contractul individual de munca pentru motive economice (restructurare de personal) .

10. Angajatorul poate desface contractul individual de munca , pt motive economice , in baza art 130 Codul muncii literele a si b , in urmatoarele conditii : unitatea isi reduce personalul prin desfiintarea unor posturi de natura celui ocupat de cel in cauza ca urmare a reorganizarii . Reorganizarea unitatii trebuie sa se faca fie prin absorbtie sau fuziune , fie prin divizare , masuri interne de eficientizare a activitatii (chiar si prin restructurarea unui singur post) . o alta conditie este aceea ca reorganizarea trebuie sa fie efectiva si sa corespunda unei nevoi reale . desfacerea contr de munca este legala doar daca postul a fost intradevar desfiintat si nu suspendat sau i s-a schimbat denumirea. Nu in ultimul rand unitatea trebuie sa desfiinteze mai intai posturile vacante si numai ulterior le poate desfiinta pe cele ocupate. Unitatea isi inceteaza activitatea prin dizolvare Prezentati pe scurt sanctiunile disciplinare.

11. Disciplina muncii se poate defini ca fiind starea de ordine existenta in desfasurarea procesului de munca , rezultand din respectarea intocmai a normelor ce reglementeaza acest proces si din indeplinirea de catre toti participantii a obligatiilor asumate prin incheierea contractelor individuale de munca. Constituie abatere disciplinara , conform art 100 din Codul muncii , incalcarea cu vinovatie de catre salariat , indiferent de functia sau postul pe care il ocupa , a obligatiilor sale , inclusiv a normelor de comportare. Spre a raspunde disciplinar , trebuie indeplinite urmatoarele elemente constitutive ale abaterii disciplinare : obiectul , latura obiectiva, subiectul si latura subiectiva . Sanctiunile disciplinare generale si conditiile aplicarii lor sunt determinate strict prin lege , expres si limitativ. Conform art 100 din Codul muncii sanctiunile generale sunt : mustrarea - consta in notificarea scrisa prin care i se pune in vedere salariatului ca a incalcat obligatiile sale de munca avertismentul – reprezinta comunicarea scrisa facuta salariatului prin care i se atrage atentia asupra faptei savarsite si i se pune in vedere ca in cazul in care va savarsi noi abateri va fi sanctionat mai grav, ajungandu-se chiar la desfacerea contractului de munca retragerea uneia sau mai multe gradatii sau trepte de salarizare – pe o perioada de 1-3 luni , ori in cazul celor incadrati la salariul de baza , diminuarea acestuia cu 5-10 % pe perioada.

Reducerea salariului si a indemnizatiei de conducere – pe o perioada de 1-3 luni , cu 5-10% (sanctiune aplicabila salariatilor incadrati in functii de conducere care beneficiaza si de indemnizatie de conducere. Retrogradarea in grad profesional sau in treapta profesionala , in cadrul aceleiasi profesii , pe durata de 1-3 luni Desfacerea disciplinara a contractului de munca

Cand intervine reabilitarea disciplinara de drept ?

12. Reabilitarea disciplinara este reglementata prin lege. Astfel sanctiunea disciplinara aplicata unui salariat (cu exceptia desfacerii contractului de munca) se considera a nu fi fost luata daca timp de un an de zile de la executarea ei , salariatul in cauza nu a mai savarsit o alta abatere , intervine reabilitarea de drept . Poate interveni si reabilitarea

facultativa daca conducatorul unitatii dispune, in situatia in care salariatul nu a mai savarsit o alta abatere , insa nu mai devreme de 6 luni , de la executarea sanctiunii de catre salariat.

Enumerati elementele raspunderii materiale.
13.Potrivit prevederilor Codului muncii , raspunderea materiala a salariatilor poate fi definita ca fiind o forma de raspundere patrimoniala specifica , in baza careia salariatul este obligat a repara prejudiciul efectiv produs angajatorului sau in timpul executarii contractului de munca , printr-o fapta savarsita cu vinovatie , fara caracter penal si in legatura cu munca sa. Elementele (conditiile) raspunderii materiale : cel care a produs prejudiciul trebuie sa aiba calitatea de salariat al unitatii pagubite. Prin exceptie , desi persoana are calitatea de salariat , aceasta nu va raspunde material in urmatoarele cazuri :
daca prejudiciul a fost produs printr-o infractiune , salariatul va raspunde civil in cazul in care persoana are atat calitatea de administrator cat si cea de salariat , va raspunde conform Codului muncii in cazul faptelor savarsite in calitate de salariat , in cazul in care fapta a fost savarsita in calitate de administrator , ori atat in calitate de administrator cat si in calitate de salariat , primeaza raspunderea de la mandatul comercial

daca salariatul are calitatea de administrator, gestionar sau contabil si raspunderea sa a fost stabilita ca urmare a controlului Curtii de conturi , raspunderea va fi de drept civil cenzorii , nu pot avea calitatea de salariat (desi desfasoara pt unitate o munca) raspund potrivit regulilor de la mandatul comercial.
Chiar si in cazul in care prejudiciul a fost descoperit dupa incetarea raporturilor de munca dintre angajator si salariat , recuperarea pagubei se va face , potrivit Codului muncii , indiferent daca persoana in cauza nu se mai afla sub raport de munca cu acesta.
- fapta ilicita si personala a salariatului trebuie sa fie savarsita in legatura cu munca sa. Este considerata fapta in legatura cu munca atat fapta savarsita in exercitarea propriuzisa a atributiilor de serviciu , cat si fapta care intr-o forma sau alta are legatura cu atributiile de serviciu.

Ce se intelege prin greva ?

14. Dreptul la greva este garantat de art 40 din Constitutie . Greva constituie o incetare colectiva si voluntara a lucrului intr-o unitate si poate fi declarata pe durata desfasurarii conflictelor de interese , cu exceptiile prevazute de lege. Greava poate fi declansata numai daca, in prealabil au fost epuizate fara succes posibilitatile de solutionare a conflictului de interese prin procedurile prevazute de lege .

Chestionar

Ai tendinta de a-i conduce pe ceilalti ori te multumesti sa-i sustii, sa-i analizezi, sa le oferi idei? Afla cu ajutorul testului nos-tru ce rol ti se potriveste in cadrul grupului de lucru.

In ultimul timp s-a dezvoltat tot mai mult munca in echipa, prea putine posturi solicitand doar o activitate individuala. Din acest motiv, e important sa stii care este contributia ta la rezultatul muncii colective, ce rol iti asumi atunci cand lucrezi cu mai multi colegi la realizarea unui obiectiv comun.

Testul acesta iti da posibilitatea sa intelegi care este rolul tau in echipa: esti lider, initiator, finalizator, evaluator sau moderator? Pentru fiecare intrebare exista cinci variante de raspuns. Alege una singura, pe cea care ti se potriveste cel mai bine. La sfarsit, numara raspunsurile bifate, in tabel, pentru fiecare tip de comportament. Cel la care ai adunat mai mult de doua raspunsuri

este si rolul care te caracterizeaza in echipa. Nu exista raspunsuri corecte sau gresite, de aceea este de dorit sa fii sincera.

1 Ce atitudine adopti atunci cand lucrezi in echipa?

- a. Ma concentrez asupra sarcinilor de indeplinit.
- b. Ii incurajez pe ceilalti sa se exprime liber si ii sustin cand au idei valoroase.
- c. Sunt atenta la toate ideile exprimate si le analizez punctele tari si slabe.
- d. Glumesc cu colegii incercand sa destind atmos-fera.
- e. Intr-o situatie data, ma gandesc la alte cai de rezolvare a problemei.

2 Daca ai lucra in conditii de stres, care dintre insusirile si capacitatile enumerate mai jos ti-ar fi afectata?

- a. Obiectivitatea
- b. Simtul umorului
- c. Creativitatea
- d. Capacitatea de a-i coordona pe ceilalti.
- e. Capacitatea de a urgenta rezolvarea problemelor.

3 Ce te atrage cel mai mult atunci cand lucrezi intr-un grup de colegi?

- a. Posibilitatea de a-i indruma, pentru a creste eficienta echipei.
- b. Un subiect interesant, care imi stimuleaza imaginatia.
- c. Sansa de a cunoaste mai bine diversi oameni.
- d. Clarificarea situatiilor si a modurilor de rezolvare a acestora.
- e. Indeplinirea la timp si in bune conditii a sarcinilor.

4 Care aspect al muncii in echipa ti se pare cel mai important?

- a. Atmosfera calma si relaxata
- b. Finalizarea actiunii
- c. Activarea si omogenizarea grupului
- d. Ideile noi, care genereaza moduri inedite de rezolvare a unei probleme.
- e. Analiza realista a solutiilor sugerate in grup

5 Ce ti-ar putea repara colegii, la serviciu?

- a. Sunt atat de concentrata asupra muncii mele, incat ma detasez prea mult de ceea ce se intampla in jur.
- b. Divaghez usor si nu sunt destul de atenta la ce am de facut.
- c. Imi fac prea multe griji legate de faptul ca lucrrurile n-ar putea fi terminate la timp sau la standardele cerute.
- d. Am un spirit critic prea dezvoltat.
- e. Contribui prea rar cu idei sau solutii.

6 Pentru ce crezi ca te-ar putea aprecia colegii de serviciu?

- a. Sansa egala pe care o acord fiecaruia de a-si expune ideile.
- b. Gandirea mea clara si logica
- c. Spiritul de initiativa
- d. Perfectionismul meu
- e. Calmul si spiritul meu camaraderesc

7 Care dintre urmatoarele situatii de la serviciu te impresioneaza placut?

- a. Apar multe idei originale, interesante.
- b. Atmosfera este destinsa si toata lumea e multumita.
- c. Solutiile propuse sunt analizate in mod obiectiv.
- d. Sarcinile de serviciu se rezolva usor.

e. Toti avem posibilitatea sa discutam liber.

VARIANTE	1	2	3	4	5	6	7	INTERPRETAREA REZULTATELOR
Lider	b	d	a	c	e	a	e	LIDER - Marele tau talent consta in capacitatea de a coordona activitatea grupului si de a acorda aceeasi atentie tuturor colegilor. Le sustii ideile valoroase, care merita luate in considerare. Esti convinsa ca ai un statut egal cu cel al colegilor tai si nu incerci sa te impui prin forta sau manipulare.
Initiator	e	c	b	d	a	c	a	
Finalizator	a	e	e	b	c	d	d	
Evaluator	c	a	d	e	d	b	c	
Moderator	d	b	c	a	b	e	b	

INITIATOR - Punctul tau forte in munca in echipa, dar si in alte situatii este imaginatia bogata si creativitatea. Gasesti usor solutii noi la problemele cu care se confrunta grupul, fiindca le abordezi din perspective inedite. Iti trebuie o activitate care sa iti solicite imaginatia, nu-ti prieste munca de rutina. De obicei, esti visatoare si realismul nu prea te caracterizeaza.

FINALIZATOR - Te axezi pe rezolvarea problemelor de serviciu, fiindca esti, intai de toate, omul datoriei implinite. Pentru tine, este esential ca treaba sa fie facuta cat mai repede si mai bine. Ca orice perfectionist, nu de putine ori esti si tensionata, ceea ce ar explica faptul ca nu intotdeauna esti agreata de colegi. Invata sa te relaxezi; bucura-te si de drumul strabatut, nu doar de atingerea tintei.

EVALUATOR - Cel mai important atu al tau este gandirea obiectiva. Capacitatea ta de analiza e remarcabila si o folosesti perfect in munca in echipa. Esti realista si ajungi cu usurinta la concluzii juste. Analizezi punctele tari si slabe ale solutiilor oferite de ceilalti pentru rezolvarea problemelor. Uneori, rolul tau este ingrat: ti se poate reprosa spiritul critic excesiv.

MODERATOR - Esti o persoana foarte echilibrata si prietenoasa. De asemeni, ai simtul umorului foarte dezvoltat. Toate aceste calitati fac din tine o persoana aparte, agreata atat la serviciu, cat si in cercul de prieteni. Iti sustii colegii din punct de vedere afectiv, ii ajuti, ii intelegi cand au probleme. Totusi, exista si o latura negativa a acestei atitudini: te poate face sa-ti neglijezi munca.