

FISA DE DOCUMENTARE nr 14 Capitolul IV. Protecția salariatului

4.1 Drepturile salariatului în raport cu legislația muncii și PSI



Legislație : **CODUL MUNCII** – reprezintă cel mai important act de care angajatorii și angajații vor ține cont pentru relațiile de muncă desfășurate conform legii în vigoare.

În conformitate cu legislația în vigoare, drepturile și obligațiile salariatului sunt prevăzute în mod expres și, mai mult decât atât, salariatul nu poate renunța la drepturile sale recunoscute de lege, întrucât încălcarea acestei interdicții este lovită de nulitate. Drepturile sunt prevăzute în Codul Muncii, contractul colectiv de muncă aplicabil (dacă este cazul), regulamentul intern al angajatorului, precum și de alte acte normative speciale pentru anumite categorii de salariați.

SALARIAT- reprezintă o persoană fizică care încheie un contract de muncă cu o persoană fizică și juridică și se obligă să presteze munca în schimbul unui salariu.

SALARIU – sumă de bani pe care o primește o persoană pentru munca depusă într-o perioadă de timp.

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ – este convenția scrisă, încheiată între cele două părți implicate: angajator și angajat, reprezentată prin sindicat.

SINDICAT – organizație al cărei scop este apărarea intereselor profesionale, economice ale membrilor ei.

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ - Este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

LEGISLAȚIE- Totalitatea legilor unei țări sau ale unui domeniu juridic.

Munca angajaților este protejată prin legi și acte normative care au ca scop asigurarea celor mai bune condiții de muncă, prevenirea accidentelor și a îmbolnăvirilor profesionale.

Cadrul legislativ privind drepturile și obligațiile salariaților

Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 - Codul Muncii actualizat 2015

Legea nr. 12 din 20 ianuarie 2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 52 din 22 ianuarie 2015

Legea nr. 97 din 7 mai 2015 pentru modificarea art. 137 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 -

Codul Muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 316 din 8 mai 2015



Legea nr. 40/2011 pentru modificarea Codului Muncii republicat în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011

Legea nr. 319/2006 - Legea securității și sănătății în muncă, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 646 din 26 iulie 2006

Hotărârea de Guvern 1425/2006 - Norme metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006

Hotărârea de Guvern nr. 1146/2006 cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă

Legea nr. 307/2006 privind apărarea împotriva incendiilor

Legea nr. 265 din 29 iunie 2006 privind protecția mediului

În conformitate cu prevederile Codului Muncii, salariații au, în principal, următoarele drepturi:



1• dreptul la salarizare pentru munca depusă;

» Salariul este reglementat, în principal, de dispozițiile art. 159-174 din [Codul Muncii](#). Acesta este exprimat în bani, va cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri și este plătit salariatului cel puțin o dată pe lună, acesta fiind stabilit prin negociere individuală sau/și colectivă între angajator și salariați sau reprezentanții acestora. Sistemul de salarizare a personalului din cadrul autorităților și instituțiilor publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

2• dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

» În ceea ce privește repausul zilnic, de regulă, salariații au dreptul la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore între două zile de muncă. Există și anumite excepții prin care salariații au un repaus mai mic (de exemplu, în cazul muncii în schimburi). În ceea ce privește repausul săptămânal, acesta se acordă sub forma a două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. Dacă repausul în aceste zile ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, acesta poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern, situație în care salariații au dreptul la un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin contractul individual de muncă.

3• dreptul la concediu de odihnă anual;

*» Acest concediu anual este plătit, este garantat tuturor salariaților și salariatul nu poate renunța la acest drept. În prezent, durata minimă a concediului anual al salariatului este de 20 de zile lucrătoare, în conformitate cu prevederile [Codului Muncii](#). Legea nu stabilește decât un prag minim al duratei concediului, ceea ce nu împiedică ca acesta să aibă o durată mai mare. **Atenție!** Acest concediu se acordă în raport cu*



activitatea prestată într-un an calendaristic și sărbătorile legale, în care nu se lucrează, nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

Atenție! Pe durata concediului anual de odihnă, a repausului zilnic și pe durata repausului săptămânal contractul individual de muncă **NU se suspendă**.

4• dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

» *Este interzisă orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine sexuală, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitatea sindicală.*



Discriminarea directă reprezintă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile de mai sus, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

Discriminarea indirectă reprezintă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele enumerate mai sus, dar care produc efectele unei discriminări directe.

5• dreptul la demnitate în muncă;

» *Demnitatea în muncă are două părți: respectarea individului uman și despăgubiri pentru atingerile aduse. Altfel spus, angajatorul trebuie să se abțină de la orice gest care ar putea să încalce demnitatea salariatului, iar în măsura în care un gest al său a adus atingere integrității morale, psihice a salariatului angajatorul are obligația de a îl despăgubi.*



6• dreptul la securitate și sănătate în muncă;

» *Angajatorul are obligația de a asigura sănătatea și securitatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În cuprinsul regulamentelor interne trebuie să fie cuprinse, în mod obligatoriu, astfel de reguli ce constau în măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, măsuri specifice pentru anumite profesii, anumite activități sau anumite categorii de personal, dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.*

7• dreptul la acces la formarea profesională;

» *Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe*



de formare profesională pentru toți salariații (cel puțin o dată la doi ani, dacă au cel puțin 21 de salariați, sau cel puțin o dată la trei ani, dacă au sub 21 de salariați), iar cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională se suportă de către angajatori. 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 zece zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

8• dreptul la informare și consultare;

» Acest drept se exercită atât la angajare, anterior încheierii contractului individual de muncă (obligația de informare a angajatorului prevăzută la art. 17 și 18 din [Codul Muncii](#)), dar și pe durata executării acestuia (de exemplu, obligația angajatorilor de a informa salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă pe perioadă nedeterminată).

În cazul întreprinderilor cu un număr de peste 20 de angajați, angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții salariaților cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii, a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii etc.

Cadrul general de informare și consultare a angajaților

Angajatorii care nu respectă prevederile Legii nr. 467/2006 - privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, pot fi sancționați contravențional cu amenzi în valoare de minim 1000 lei și maxim 50000 lei (art. 9 din Legea nr. 467/2006). Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către persoanele împuternicite de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei sau de către alte organe care, potrivit legii, au dreptul să efectueze controlul.

9• dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;

10• dreptul la protecție în caz de concediere;

» Contractul individual de muncă nu poate fi reziliat în condițiile dreptului civil. În cazul în care una dintre părți nu își execută în mod culpabil obligațiile, denunțarea unilaterală a contractului de muncă (în cazul nostru, concedierea) este posibilă, dar numai în condițiile prevăzute în mod expres de [Codul Muncii](#), în caz contrar aceasta va fi lovită de nulitate. În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. În plus, la solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere (adică reintegrarea salariatului concediat nelegal la fostul loc de muncă pe poziția avută anterior concedierii anulate). În lipsa unei astfel de solicitări din partea salariatului, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești.

11• dreptul la negociere colectivă și individuală;

12• dreptul de a participa la acțiuni colective;

» *Dreptul angajaților de a declanșa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de Legea dialogului social [nr. 62/2011](#).*



13• dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;

» *Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale, precum și al apărării drepturilor individuale și colective ale acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, iar constituirea, organizarea și funcționarea sindicatelor se reglementează prin lege.*

14• alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Drepturile enumerate mai sus sunt prevăzute în [Codul Muncii](#) și în contractul individual de muncă. Acestea reprezintă minimul de drepturi de care poate beneficia un salariat și acesta nu poate renunța la ele întrucât o astfel de renunțare ar fi lovită de nulitate. Totuși, aceasta nu împiedică părțile să negocieze drepturi în plus față de cele prevăzute în mod expres de lege.

