

7. Când poate înceta contractul individual de muncă?

- **în circumstanțe ce nu depind de voința părților** (ex.: deces al salariatului sau al angajatorului persoană fizică; constatare a nulității contractului prin hotărâre a instanței de judecată; retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței), permisului, care îi acordă salariatului dreptul de a activa într-o anumită profesie, meserie sau de a efectua o anumită lucrare; expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată etc.);
- **prin acordul scris al părților** (ex.: în orice moment părțile contractului individual de muncă pot semna un acord în scris pentru încetarea contractului) sau
- **la inițiativa uneia dintre părți** (ex.: la inițiativa salariatului - **demisia** - în legătură cu pensionarea, cu stabilirea gradului de dizabilitate, cu concediul pentru îngrijirea copilului, cu înmatricularea într-o instituție de învățământ, cu trecerea cu traiul în altă localitate, cu îngrijirea copilului până la vârsta de 14 ani sau a copilului cu dizabilități, cu alegerea într-o funcție electivă, cu angajarea prin concurs la o altă unitate etc.; la inițiativa angajatorului - **concedierea** - pe motivul lichidării unității; reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate; încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă; deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă etc.).



1. Ce reprezintă contractul colectiv de muncă?

Contractul colectiv de muncă este actul juridic care reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora.

2. Care este importanța contractului colectiv de muncă pentru salariat?

Contractul colectiv de muncă stabilește pentru salariat drepturi, garanții și avantaje suplimentare la cele prevăzute de Codul muncii, de alte acte normative și de convențiile colective de muncă.

Contractul colectiv de muncă constituie un instrument prin care salariații (în mod colectiv, prin reprezentanții lor - sindicatele) pot dobândi mai multe înlesniri, avantaje, precum și condiții de muncă mai favorabile, decât ar putea un salariat de sine stătător.

Pliantul dat este elaborat în cadrul proiectului „Drepturile tinerilor la locul de muncă”, implementat de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) în parteneriat cu Fundația „Friedrich Ebert”.

Mai multe despre organizații puteți afla, accesând link-urile:

sindicate.md



moldova.fes.de/ro/



**Friedrich
Ebert
Stiftung**

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ. CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

1. Ce reprezintă contractul individual de muncă?

Contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se **obligă** să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, dacă este elaborat și aprobat de angajator, iar angajatorul se **obligă** să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de Codul muncii, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

2. La ce vârstă persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă?

Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

Poți încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă, în consecință, nu îți vor fi periclitată sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională.

Încadrarea în muncă a persoanelor în vârstă de până la 15 ani este interzisă.

3. Care este conținutul obligatoriu al contractului individual de muncă?

- numele și prenumele salariatului;
- datele de identificare ale angajatorului;
- durata contractului;
- data de la care contractul urmează să-și producă efectele;
- specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
- atribuțiile funcției;
- riscurile specifice funcției;
- denumirea lucrării ce urmează a fi îndeplinită (în cazul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări);
- drepturile și obligațiile salariatului și angajatorului;

- condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale, în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității, formele și modul de achitare a plăților salariale, precum și periodicitatea achitării acestora;
- compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase;
- Dacă locul de muncă nu este fix, se menționează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă și se indică adresa juridică a unității sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- regimul de muncă și de odihnă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului;
- perioada de probă, după caz;
- durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia;
- condițiile de asigurare socială și medicală;
- clauzele specifice (mobilitatea, confidențialitatea, neconcurența), după caz, precum și alte prevederi care nu contravin legislației.

În afara clauzelor generale, în cazul **contractului individual de muncă privind munca la distanță**, acesta trebuie să mai conțină:

- condițiile de prestare a muncii la distanță;
- programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului și modalitatea de realizare a controlului;
- modalitatea de evidență a orelor de muncă prestate;
- condițiile privind suportarea cheltuielilor aferente activității în regim de muncă la distanță;
- alte condiții convenite de părți.



4. Care este forma contractului individual de muncă și modul de semnare a acestuia?

Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă și se semnează de către părți:

- fie cu semnătură olografă – în două exemplare, dintre care un exemplar se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator;
- fie cu semnătură electronică avansată calificată în cazul în care părțile contractului individual de muncă au convenit încheierea acestuia prin schimb de documente electronice.

5. Cum poate fi modificat contractul individual de muncă?

Contractul individual de muncă poate fi **modificat** doar prin semnarea de ambele părți a unui acord suplimentar, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia. Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele obligatorii prevăzute de Codul muncii.

6. În ce cazuri poate fi suspendat contractul individual de muncă?

- **în circumstanțe ce nu depind de voința părților** (ex.: concediu de maternitate; boală sau traumatism; instituirea carantine; omitere, din vina salariatului, a termenului de trecere a controlului medical etc.);
- **prin acordul părților** (ex.: urmare a unui curs de formare profesională sau de stagiere cu scoaterea din activitate pe o perioadă mai mare de 60 de zile calendaristice; șomaj tehnic; detașare etc.) sau
- **la inițiativa uneia dintre părți** (ex.: concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei cu durata de până la doi ani; ocupare a unei funcții electivă în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale; neachitare sau achitare parțială, cel puțin 2 luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii; condiții de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al protecției muncii etc.).