

Правила та умови працевлаштування в Румунії

ЧАС РОБОТИ І ВІДПОЧИНКУ

➤ Звичайний робочий час

- Повний робочий день — 8 годин на день (протягом 5 днів) і 40 годин на тиждень;
- Максимальна тривалість — 48 годин на тиждень, включаючи понаднормову роботу;
- Максимальна тривалість може бути замінена, якщо середній робочий час на тиждень протягом 4-місячного періоду становить максимум 48 годин.
- Після щоденного робочого часу тривалістю 12 годин повинен слідувати відпочинок тривалістю 24 години.

➤ Понаднормова робота

- Робочий час > 40 годин на тиждень
- Понаднормова робота понад максимальну тривалість **заборонена** (за винятком форс-мажорних обставин);
- Понаднормова робота компенсується оплаченими годинами протягом наступних 90 календарних днів після її завершення;
- У разі, якщо компенсація вільним часом неможлива = надбавка $\geq 75\%$ від базової заробітної плати, що відповідає тривалості понаднормової роботи.

➤ Нічна робота

- Робота, яка виконується з 22.00 до 6.00 години
- Працівник виконує роботу в нічний час:
 - не менше 30% свого місячного робочого часу;
 - не менше 3 годин свого щоденного робочого часу;
- Звичайний робочий час не повинен перевищувати в середньому 8 годин на день (розрахований за звітний період тривалістю не більше 3 календарних місяців з урахуванням щотижневого відпочинку).

➤ Працівники, які виконують роботу в нічний час можуть

- скористатися робочим часом, скороченим на одну годину в порівнянні зі звичайним робочим днем, без зміни основної заробітної плати;
- отримати надбавку за роботу в нічний час у розмірі 25% від основної заробітної плати за кожну годину роботи в нічний час;
- Вагітних і годуючих жінок не можна зобов'язувати виконувати роботу в нічний час.

➤ Періодичний відпочинок

Обідня перерва

- щоденний робочий час > 6 годин = перерва на прийом їжі та інші перерви;
- перерви не включаються до звичайного щоденного робочого часу.

Щоденний відпочинок

- між двома днями відпочинку → робота тривалістю не менше 12 годин поспіль;
- змінний графік роботи → не менше 8 годин між змінами;
- змінний графік роботи — працівники змінюють один одного на одній і тій же роботі відповідно до певного графіка.

Щотижневий відпочинок

- Щотижневий відпочинок — 48 годин поспіль, зазвичай в суботу та неділю;
- Щотижневий відпочинок в інші дні = надбавка на вихідні;

- безперервна діяльність не більше 14 календарних днів = сукупний відпочинок + компенсація в розмірі не менше 150% від базової заробітної плати.

Святкові дні

- Святкові дні:
 - ✚ 1 і 2 січня;
 - ✚ 24 січня — Об'єднання князівств;
 - ✚ перший і другий день Великодня;
 - ✚ 1 травня — день праці;
 - ✚ 1 червня — день дітей;
 - ✚ перший і другий день П'ятидесятниці;
 - ✚ 15 серпня — Успіння Діви Марії;
 - ✚ 30 листопада — День апостола святого Андрія Первозванного;
 - ✚ 1 грудня — Національний день;
 - ✚ 25 і 26 грудня — перший і другий день Різдва;
 - ✚ два дні для кожного з 3-х щорічних релігійних свят, для оголошених таких культів і для законних нехристиянських релігій
- Відсутність вихідних = надбавка в розмірі не менше 100% від базової заробітної плати, відповідної роботі, виконуваної в звичайний робочий час.

ЩОРІЧНА ВІДПУСТКА

- Оплачувана щорічна відпустка гарантується всім працівникам;
- Мінімальна тривалість — 20 робочих днів;
- У тривалість щорічної відпустки не включаються оплачувані святкові дні, передбачені чинним трудовим законодавством;
- Період відпустки по хворобі; відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами з ризиком, відпустка по догляду за хворою дитиною вважаються періодами роботи;
- Відпустка для відпочинку повинна надаватися щороку. У разі, якщо це неможливо, роботодавець зобов'язаний надати невикористану відпустку протягом 18 місяців з року, наступного за роком, в якому працівник мав право на щорічну відпустку і не використав її;
- Працівник зобов'язаний взяти щорічну відпустку в натуральній формі;
- Грошова компенсація — тільки у разі розірвання трудового договору;
- Працівники, які працюють у важких, небезпечних або шкідливих умовах, незрячі, інші інваліди та молоді люди віком до 18 років мають право на додаткову відпустку тривалістю не менше 3 робочих на додаток до 20 днів відпустки;
- За бажанням працівника, з об'єктивних причин відпустка може бути перервана; Роботодавець може відкликати працівника зі щорічної відпустки з оплатою всіх пов'язаних з цим витрат;
- Оплата щорічної відпустки складає середню денну заробітну плату за три місяці, що передують тому місяцю, в якому береться відпустка, помножену на кількість днів відпустки.

ОПЛАТА

Заробітна плата — це винагорода за виконану працівником роботу на підставі індивідуального трудового договору і визначається шляхом переговорів між роботодавцем і працівником.

Заробітна плата є конфіденційною і включає: основну заробітну плату, надбавки, премії та інші доповнення.

Роботодавець зобов'язаний гарантувати при виплаті валову місячну заробітну плату, щонайменше рівну валовій національній мінімальній заробітній платі.

Для працівників, яким роботодавець забезпечує харчування, житло чи інші послуги, розмір грошової суми за виконану діяльність не може бути нижче валової національної мінімальної заробітної плати, передбаченої законом.

Починаючи з 01 січня 2022 року, гарантована мінімальна національна валова базова заробітна плата становить 2.550 леїв на місяць за звичайний робочий час, в середньому 167,333 години на місяць, що становить 15,239 лея на годину.

- До 31 грудня 2028 року для будівельного сектора гарантована мінімальна національна валова базова заробітна плата повинна становити **не менше 3.000 леїв на місяць, без урахування** надбавок, бонусів, інших доповнень, за звичайний робочий час, що становить в середньому 167,333 годин/місяць.

Рівні можливості та рівне ставлення до жінок і чоловіків

• Рівне ставлення й рівні можливості для жінок і чоловіків в трудових відносинах означають недискримінаційний доступ до:

- ✓ вибору або вільного здійснення професії або діяльності;
 - ✓ рівного заробітку за працю рівної цінності;
 - ✓ просування по службі на будь-якому ієрархічному і професійному рівні;
 - ✓ працевлаштування та умов праці, які відповідають правилам охорони здоров'я та техніки безпеки на робочому місці, у тому числі умови звільнення;
 - ✓ пільг, не пов'язаних із заробітною платою, а також державних і приватних схем соціального забезпечення;
 - ✓ організацій роботодавців, профспілок та професійних організацій та їх пільг;
 - ✓ соціальних пільг та послуг.
- З метою запобігання та усунення будь-якої поведінки, що визначається як дискримінація за ознакою статі, роботодавець має наступні зобов'язання:
- ❖ Забезпечити рівне ставлення й рівні можливості для працівників, жінок і чоловіків, в будь-яких трудових відносинах, в тому числі шляхом введення положень про заборону дискримінації за ознакою статі в правилах організації і функціонування і в правилах внутрішнього розпорядку установ;
 - ❖ передбачити у внутрішніх правилах організацій дисциплінарні санкції відповідно до умов, встановлених законом, до працівників, які порушують особисту гідність інших працівників шляхом створення обстановки, що принижує гідність, залякування, ворожості, приниження або образи шляхом дискримінації;
 - ❖ інформувати працівників про їхні права на рівне ставлення й рівні можливості для жінок і чоловіків у трудових відносинах;
 - ❖ інформувати державні органи, відповідальні за застосування та забезпечення дотримання законодавства про рівне ставлення й рівні можливості для жінок і чоловіків, як тільки їм буде повідомлено про порушення;
 - ❖ забороняється дискримінація з боку роботодавця, що використовує методи, які ставлять осіб певної статі в не вигідне становище щодо трудових відносин;
 - ❖ материнство не може бути підставою для дискримінації.

Охорона материнства на робочому місці

- У разі вагітності працівника роботодавець зобов'язаний зберігати конфіденційність;
- Вагітна працівниця має право на скорочення звичайного робочого часу на чверть при збереженні повної заробітної плати;
- В робочий час роботодавець зобов'язаний надавати годуючим працівникам-матерям дві перерви на годування груддю по одній годині, поки дитині не виповниться один рік. Перерви на годування груддю можуть бути замінені скороченням звичайного робочого часу на дві години на день. Перерви та скорочення звичайного робочого часу не зменшують заробітну плату;
- Вагітна співробітниця, співробітниця яка недавно родила та співробітниця, яка годує груддю не можуть бути зобов'язані виконувати нічну роботу.
- **Роботодавцю забороняється** звільняти з роботи або служби:
 - вагітних працівників, працівників, які нещодавно народили і працівників, які годують груддю, з причин, безпосередньо пов'язаних з їх станом;
 - працівників, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами з ризиком;
 - працівників, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;
 - працівників, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною віком до 2 років або в разі дитини-інваліда — до 3 років;
 - працівників, які перебувають у відпустці по догляду за хворою дитиною віком до 7 років, а в разі дитини-інваліда із супутніми умовами — до 18 років.
- Заборона на звільнення з роботи не застосовується в разі звільнення з причин юридичної реорганізації, розпуску або банкрутства роботодавця відповідно до положень Закону.

Заходи захисту та умови праці неповнолітніх

- Фізичні особи набувають працездатності після досягнення 16-річного віку;
 - Працевлаштування осіб віком до 15 років заборонено;
 - Фізичні особи можуть укласти трудовий договір як працівники у віці 15 років, за згодою батьків або законних представників, для діяльності, що відповідає їх фізичному розвитку, навичкам і знанням;
- Відкликання згоди батьків** або законних представників у разі неповнолітніх у віці з 15 років до 16 років призводить до **автоматичного розірвання трудового договору**;
- Працевлаштування на важких, шкідливих або небезпечних роботах може бути здійснено після досягнення 18 років.

Робочий час

- Тривалість робочого часу становить 6 годин на день і 30 годин на тиждень;
- Молодим працівникам молодше 18 років не дозволяється працювати понаднормово;
- Молодим працівникам молодше 18 років не дозволяється працювати в нічний час;
- Молоді люди віком до 18 років повинні мати перерву на прийом їжі тривалістю не менше 30 хвилин, якщо щоденний робочий час перевищує 4 з половиною години;
- Молоді люди віком до 18 років повинні мати додаткову щорічну відпустку тривалістю не менше 3-х робочих днів.

Заробітна плата повинна бути принаймні на рівні національної мінімальної заробітної плати;
Учні у віці 16-18 років повинні мати **договір про навчання** з дотриманням умов праці для неповнолітніх.

Працевлаштування неповнолітнього з порушенням встановлених законом вікових умов або його використання для здійснення діяльності **в порушення правових положень, що стосуються режиму праці неповнолітніх, є кримінальним злочином і карається позбавленням волі на строк від 3 місяців до 2 років, або штрафом.**



TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ

➤ Durata normală a timpului de muncă

- Normă întreagă - 8 ore pe zi (timp de 5 zile) și de 40 de ore pe săptămână.
- Durata maximă - 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

➤ Munca suplimentară

- Timp de muncă > 40 de ore/ săptămână
- Efectuarea muncii suplimentare peste durata maximă **este interzisă** (cu excepția cazului de forță majoră)
- Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia
- Imposibilitatea compensării prin ore libere plătite = spor la salariu $\geq 75\%$ din salariul de bază, corespunzător duratei acesteia.

➤ Munca de noapte

- Munca prestată între orele 22.00 - 6.00
- Salariatul de noapte:
 - efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru
 - efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru
- Durata normală a timpului de lucru, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi (calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea repausului săptămânal).

➤ Salariații care lucrează de noapte pot beneficia de:

- program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, cu menținerea salariului de bază
- spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază
- Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

➤ Repausul periodic

Pauza de masă

- durata zilnică a timpului de muncă > 6 ore = pauză de masă și alte pauze
- pauzele nu se includ în durata zilnică normală a timpului de muncă

Repausul zilnic

- între două zile de muncă → repaus de minim 12 ore consecutive
- muncă în schimburi → repaus de minim 8 ore între schimburi
- ✚ Munca în schimburi - salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program

Repausul săptămânal

- Repausul săptămânal - 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.
- Repausul săptămânal în alte zile = un spor la salariu
- activitate continuă de maxim 14 zile calendaristice = repaus cumulat + compensații de cel puțin 150% din salariul de bază.

Sărbătorile legale

- Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:
 - ✚ 1 și 2 ianuarie; 24 ianuarie;
 - ✚ 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
- neacordarea zilelor libere = spor la salariul de bază de minim 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

CONCEDIUL DE ODIHNĂ ANUAL

concediul de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

- ✓ Durata minimă - 20 de zile lucrătoare
- ✓ Nu sunt incluse în durata concediului de odihnă sărbătorile legale în care nu se lucrează și zilele libere plătite
Perioada concediilor medicale; concediul de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav consideră perioade de activitate prestată.
- ✓ Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul neefectuării angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual
- ✓ Compensarea în bani - numai în cazul încetării contractului individual de muncă
- ✓ Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevătătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani → concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.
- ✓ Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă.
- ✓ Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective. Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă cu suportarea tuturor cheltuielilor aferente.
- ✓ Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

SALARIZAREA

Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă și se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

Salariul este confidențial și cuprinde: salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară.

Pentru salariații cărora angajatorul le asigură hrana, cazare sau alte facilități, suma în bani cuvenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.

Conform H.G. nr. 1071/2021 începând cu data de 01.01.2022, **salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este în sumă de 2.550 lei lunar**, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore /lună, reprezentând 15,239 lei/oră.

Prin derogare de la prevederile art.164 alin.(1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, în perioada **1 ianuarie 2020 - 31 decembrie 2028, pentru domeniul construcțiilor, salariul de baza minim brut pe tare garantat în plată va fi de minimum 3.000 lei/lună**, fără a include indemnizațiile, sporurile, alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore/ lună.

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

• Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- ✓ alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
 - ✓ venituri egale pentru muncă de valoare egală;
 - ✓ promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
 - ✓ condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, inclusiv condițiile de concediere;
 - ✓ beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
 - ✓ organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
 - ✓ prestații și servicii sociale
- Pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:
- ❖ să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;
 - ❖ să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare;
 - ❖ să îi informeze permanent pe angajați, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
 - ❖ să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
 - ❖ este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă;
 - ❖ maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

Protecția Maternității la locul de muncă

- Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei
- Salariata gravidă are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale
- Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. Pauzele pentru alăptare pot fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului de muncă cu două ore zilnic. Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă nu diminuează veniturile salariale

- Salariata gravidă, salariata care a născut recent și salariata care alăptează nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte
- **Este interzis angajatorului** să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:
 - salariatei gravide, salariatei care a născut recent și salariatei care alăptează, din motive care au legătură directă cu starea sa;
 - salariatei care se află în concediu de risc maternal;
 - salariatei care se află în concediu de maternitate;
 - salariatei care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, în vârstă de până la 3 ani;
 - salariatei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități cu afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.
- Interdicția încetării raporturilor de muncă nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a dizolvării sau falimentului angajatorului, în condițiile legii.

Măsuri de protecție și condiții de muncă pentru minori

- Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de **16 ani**.
 - Încadrarea în muncă a persoanelor **sub vârsta de 15 ani este interzisă**.
 - Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la **împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților** sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale.
- Retragerea acordului părinților** sau al reprezentanților legali în cazul minorilor de 15 ani, până la împlinirea vârstei de 16 ani, are ca urmare **încetarea de drept a contractului de muncă**.
- Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani.

Timpul de muncă

- Durata timpului de muncă este de **6 ore/zi și de 30 de ore/săptămână**.
- Tinerii în vârstă de până la 18 ani **nu pot presta muncă suplimentară**.
- Tinerii în vârstă de până la 18 ani **nu pot presta muncă de noapte**.
- 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.
- Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un **concediu de odihnă suplimentar** de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Salarizarea acordată pentru timpul de muncă este cel puțin la nivelul salariului minim pe economie.

Ucenicia tinerii cu vârsta cuprinsă între 16-18 ani se pot forma profesional în baza unui **contract de ucenicie**, cu respectarea condițiilor de muncă pentru minori.

Încadrarea în muncă a unui minor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activități cu **încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune** și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.