

Contractul individual de munca

sâmbătă, 15 martie 2008

Contractul individual de munca este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu. Încheierea CIM se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului. Salariatul căruia i-a încetat calitatea de pensionar de invaliditate, ca urmare a redobândirii capacității de muncă, va fi reintegrat, pe cât posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă.

Încheierea CIM se va face pe perioada nedeterminată. Contractele individuale se pot încheia și pe durată determinată, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege. Contractele individuale de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează. CIM se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale prin acordul părților sau din inițiativa uneia din părți în cazurile prevăzute de Codul muncii. Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale nu dă dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a CIM pentru acest motiv. Încetarea CIM poate avea loc prin unul din următoarele moduri:

a) de drept;

b) ca urmare a convenției părților, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și condițiile limitative prevăzute de lege. În perioada preavizului, salariatii au dreptul să absenteze patru ore pe zi de la programul unității, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele absente se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator. Sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. Pentru cercetarea abaterii disciplinare și propunerea sancțiunii, angajatorul constituie o comisie. Din comisie va face parte fără drept de vot, în calitate de observator, și un reprezentant al organizației sindicale al cărui membru este salariatul cercetat. În cadrul cercetării se vor stabili faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice date concludente după care să se poată stabili existența sau inexistența vinovăției. Ascultarea și verificarea apărării salariatului cercetat sunt obligatorii. Activitatea de cercetare a abaterii disciplinare impune stabilirea următoarelor aspecte:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;

b) gradul de vinovăție a salariatului;

c) consecințele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta. Salariatul are dreptul să cunoască toate actele și faptele cercetării și să solicite în apărare probele pe care le consideră necesare. În baza propunerii comisiei de disciplină angajatorul va emite decizia de sancționare.