



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



MINISTERUL MUNCII
ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Ghidul Esențial de HR: Arhitectura Relațiilor de Muncă

Un instrument de referință vizual pentru inițierea,
gestionarea și încetarea legală a contractelor de muncă
(Conform Codului Muncii).



NotebookLM



DEZVOLTAREA DE SERVICII EDUCATIONALE DE CALITATE PRIN STAGII DE PRACTICĂ ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL
PROFESIONAL ȘI TEHNIC DIN DOMENIUL AGRICOL ȘI DE INDUSTRIE ALIMENTARĂ
PEO/76/PEO_P8/OP4/ESO4.5/PEO_A3/308587



Peisajul Contractual: 6 Instrumente de Bază



Contractul Standard (Nedeterminată)

Forma clasică și cea mai stabilă.
Oferă siguranță maximă și
continuitate.



Contractul Determinat

Limitat în timp. Utilizat strict
pentru proiecte temporare,
activități sezoniere sau înlocuiri.



Contractul Part-time

Timp parțial de lucru (fracțiune
de normă). Poate fi determinat
sau nedeterminat.



Telemuncă / La Domiciliu

Desfășurarea activității în afara
sediului angajatorului, utilizând
tehnologia informației.



Contractul Temporar

Prin agent de muncă temporară.
Salariatul este pus la dispoziția
unui utilizator pentru o misiune.



Contractul de Ucenicie

Combină munca cu formarea
profesională pentru persoanele
de peste 16 ani.



Analiză Comparativă: Contracte Speciale

	Contractul Temporar	Contractul de Ucenicie
Obiectiv Principal	Flexibilitate maximă, acoperirea unor misiuni punctuale la un utilizator.	Formare profesională și calificare la locul de muncă.
Durată Maximă	Max 36 luni (misiunea standard max 24 luni).	6, 12, 24, sau 36 luni (în funcție de nivelul calificării).
Beneficii Financiare	Salariul negociat; plătit de agent. Dacă agentul nu plătește în 15 zile, plătește utilizatorul.	 Subvenție de stat de 2.250 lei/lună pe toată durata.
Restricții Cheie	Interzis pentru înlocuirea angajaților în grevă. Taxele de recrutare percepute de la angajat sunt nule.	Interzisă utilizarea ucenicilor pentru alte activități în afara pregătirii teoretice și practice.

Acțiune HR: Evaluarea corectă a nevoii (vârf de producție vs. formare de personal nou) dictează tipul de contract ales.

NotebookLM



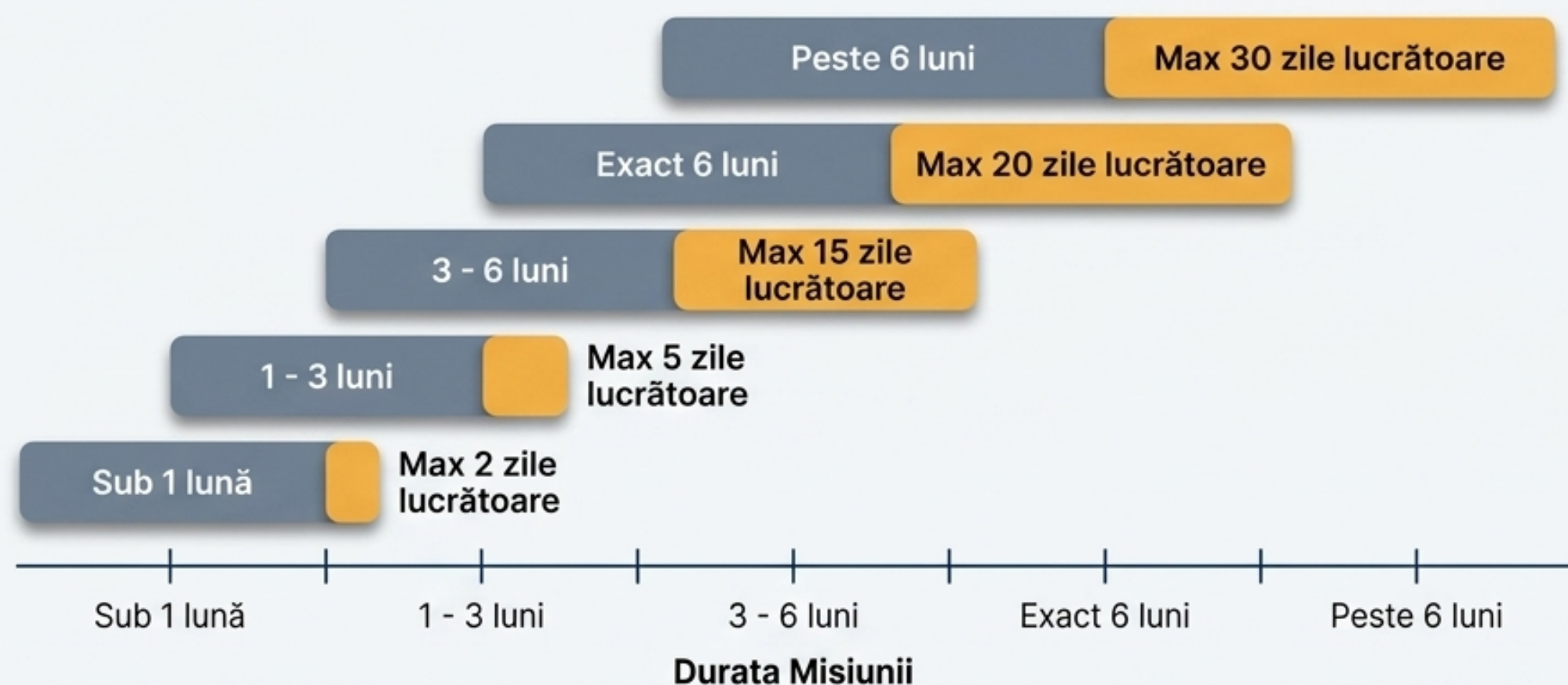
Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Scala Perioadei de Probă (Munca Temporară)

Regula Generală (Ucenicie):

Pentru contractele de ucenicie, perioada de probă nu va depăși 30 de zile lucrătoare, indiferent de durată.



Art. 31 alin. 3

Încetarea în perioada de probă se face printr-o simplă notificare scrisă, fără preaviz și fără motivare, de către oricare dintre părți.

NotebookLM



DEZVOLTAREA DE SERVICII EDUCATIONALE DE CALITATE PRIN STAGII DE PRACTICĂ ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL
PROFESIONAL ȘI TEHNIC DIN DOMENIUL AGRICOL ȘI DE INDUSTRIE ALIMENTARĂ
PEO/76/PEO_P8/OP4/ESO4.5/PEO_A3/308587



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Taxonomia Încetării CIM: Cele 4 Direcții



NotebookLM



DEZVOLTAREA DE SERVICII EDUCATIONALE DE CALITATE PRIN STAGII DE PRACTICĂ ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL
PROFESIONAL ȘI TEHNIC DIN DOMENIUL AGRICOL ȘI DE INDUSTRIE ALIMENTARĂ
PEO/76/PEO_P8/OP4/ESO4.5/PEO_A3/308587



Încetare de Drept: Evenimente Inevitabile

Art. 56 lit. i Expirarea Termenului

Context: Atingerea datei de final a unui contract pe perioadă determinată.



Acțiune HR: Monitorizare cu 30 de zile înainte. Emitere decizie constatatoare. Fără preaviz.

Art. 56 lit. c Pensionarea / Invaliditatea

Context: Atingerea condițiilor de vârstă standard și stagiul minim de cotizare, sau decizie de invaliditate.



Acțiune HR: Încetare automată la comunicarea deciziei de pensie. (Excepție: Opțiunea femeilor până la 65 ani).

Art. 56 lit. g Retragera Avizelor

Context: Pierderea autorizației sau atestatului necesar profesiei (ex. permis, malpraxis).



Acțiune HR: Încetează la data retragerii avizului. Dacă e doar suspendat, angajatul are 6 luni să reînnoiască.

Art. 56 lit. a Decesul

Context: Decesul salariatului sau al angajatorului persoană fizică.



Acțiune HR: Încetare automată la data decesului. Plata drepturilor restante către moștenitori.



Ieșiri Voluntare și Rapide: Matricea de Decizie

Art. 55 lit. b

Acordul Părților



- ✓ **Necesar Preaviz?:**
Nu. Se face instantaneu.
- ✓ **Necesar Motivare?:**
Nu.
- ✓ **Flexibilitate Dată:**
Totală. Convenită de ambele părți.
- 📄 **Documente:**
Cerere + Aprobare sau Act Adițional semnat. Nerevocabil unilateral.

Art. 81 alin. 1

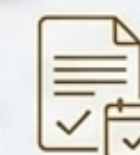
Demisia Standard



- 🕒 **Necesar Preaviz?:**
Da (max 20 zile execuție / 45 zile conducere).
- ✓ **Necesar Motivare?:**
Nu.
- ✓ **Flexibilitate Dată:**
Fixă la finalul preavizului. Excepții: Lipsă plată angajator (fără preaviz).
- 📄 **Documente:** Notificare scrisă unilaterală. Obligatoriu de înregistrat de HR.

Art. 31 alin. 3

Notificare în Perioada de Probă



- ✓ **Necesar Preaviz?:**
Nu. Instantaneu.
- ✓ **Necesar Motivare?:**
Nu.
- 🕒 **Flexibilitate Dată:**
Doar în interiorul perioadei de probă stipulate în CIM.
- 📄 **Documente:** Notificare scrisă simplă (salariat sau angajator).



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Concedierea: Matricea Preavizului (Cine și De Ce?)

Motivul: Imputabil (Culpă) vs. Neimputabil

Motiv Imputabil / Disciplinar

Art. 61 lit. a) Abateri disciplinare grave/repetate.

Art. 61 lit. b) Arest preventiv > 30 zile.

PREAVIZ: FĂRĂ PREAVIZ.
Salariatul pleacă imediat.



Motiv Neimputabil / Capacitate

Art. 61 lit. c) Inaptitudine medicală.

Art. 61 lit. d) Necorespondere profesională.

PREAVIZ: MINIM 20 ZILE LUCRĂTOARE.
Obligații de redistribuire.



Motiv Neimputabil / Structural

Art. 65: Desființarea postului (Individuală).

Art. 68: Concedierea Colectivă.

PREAVIZ: MINIM 20 ZILE LUCRĂTOARE.
Beneficiază de șomaj.



Natura Deciziei: Disciplinară vs. Structurală/Medicală

NotebookLM



DEZVOLTAREA DE SERVICII EDUCATIONALE DE CALITATE PRIN STAGII DE PRACTICĂ ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL
PROFESIONAL ȘI TEHNIC DIN DOMENIUL AGRICOL ȘI DE INDUSTRIE ALIMENTARĂ
PEO/76/PEO_P8/OP4/ESO4.5/PEO_A3/308587



Fluxul Procedural: Concedierea Disciplinară [Art. 61 lit. a]

Deadline-uri Critice

Max 30 zile de la constatare

Max 6 luni de la faptă

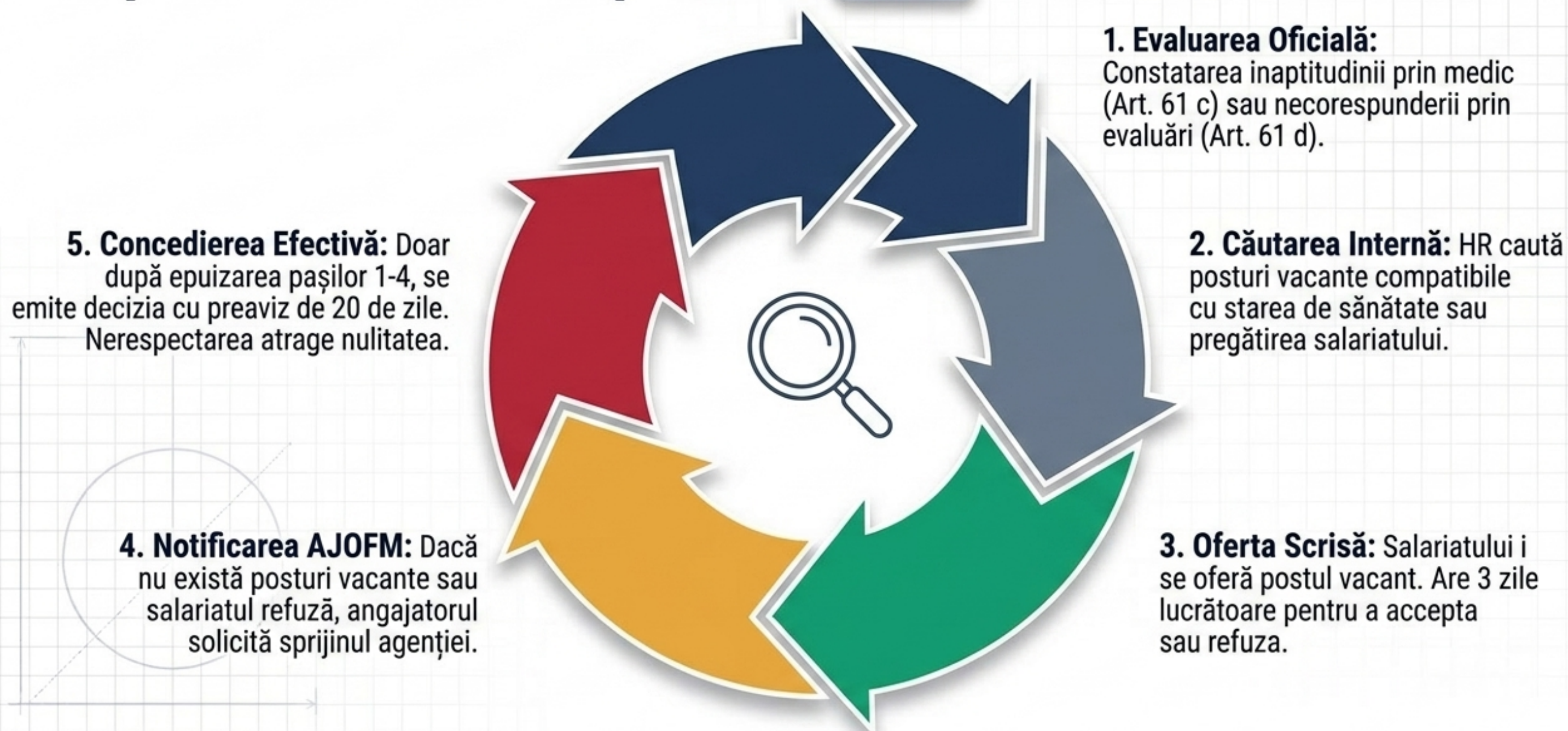


Atenție: Orice omisiune procedurală atrage nulitatea absolută a deciziei în instanță.

NotebookLM



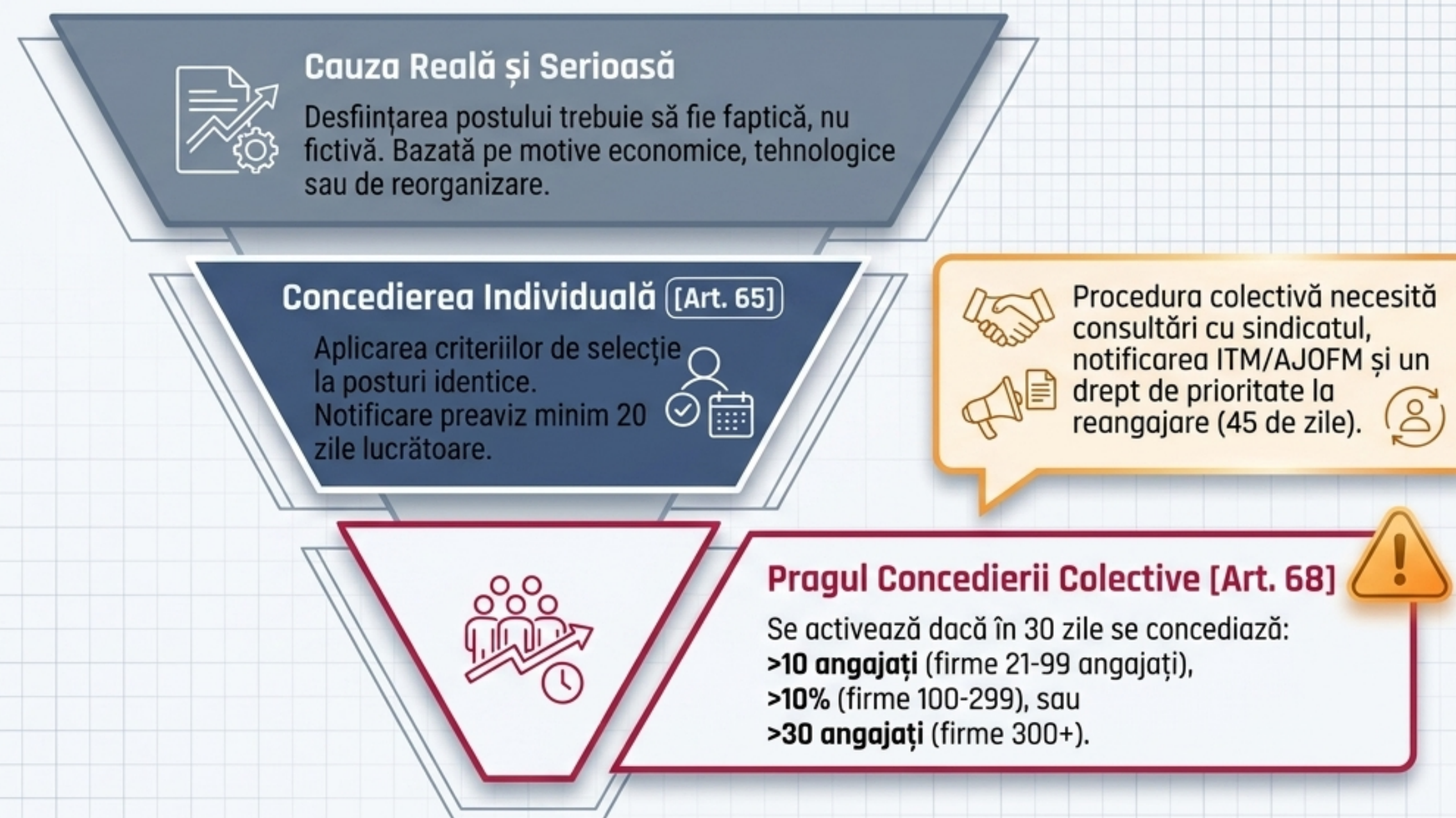
Buclele de Redistribuire: Inaptitudine & Necorespondere [Art. 64]



NotebookLM



Filtrul Reorganizării: Concedierile Economice



NotebookLM



Intervenții Judiciare: Cum Reacționăm la Acțiunile Instanței?

Decizii Unilaterale (Prevenție)



Arestul Preventiv [Art. 61 lit. b]

Context: Arest preventiv sau la domiciliu
> 30 de zile.

Proces: Contractul se suspendă de drept
imediat [Art. 50 lit. g]. După ziua 30, angajatorul
are dreptul (nu obligația) să dispună
concedierea, fără preaviz.

Încetări de Drept (Definitive)



- 1. Condamnare** [Art. 56 lit. f]: Condamnare la
închisoare (cu executare). Încetare automată la
data deciziei definitive.
- 2. Interdicție** [Art. 56 lit. h]: Interdicția exercitării
profesiei dictată de instanță. Încetare automată.
- 3. Reintegrare** [Art. 56 lit. e]: Reintegrarea unui alt
salariat concediat nelegal pe același post. Angajatul
curent este eliberat din funcție de drept, fără culpă.



Checklist-ul HR: Offboarding Sigur și Conform

Fundamentul Legal



- ☐ Există un temei clar din Codul Muncii (Art. X lit. Y)?
- ☐ A fost respectată forma scrisă a actelor (Decizie / Acord / Demisie)?
- ☐ A fost respectat dreptul la preaviz (acolo unde este cazul)?

Trasabilitate și REVISAL



- ☐ A fost operată încetarea în REVISAL în termenele legale?
- ☐ Există dovada comunicării deciziei către salariat (semnătură / poștă)?
- ☐ Au fost eliberate adeverința de vechime și adeverința de șomaj?

Compensări și Calitate



- ☐ Au fost compensate financiar zilele de concediu de odihnă neefectuate?
- ☐ Au fost plătite ultimele drepturi salariale la zi?
- ☐ A fost dezactivat accesul IT și predat echipamentul companiei?

Un exit curat protejează compania de litigii
și respectă demnitatea angajatului.