

GLOBALG.A.P. Risk-Assessment on Social Practice (GRASP)

GRASP Module – Interpretation for Romania

GRASP Module Version 1.3-1-i June 2020

Valid from: 17 November 2020

Mandatory from: 1 February 2021

English and Romanian Version

Developed by NTWG Romania

Dr. Iuliana Grigoriu

Cristina Vasii

November 2020



Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Romania
EMPLOYEES' REPRESENTATIVE(S)		
1	<p>Is there at least one employee or an employees' council to represent the interests of the staff to the management through regular meetings where labor issues are addressed?</p>	<p>Documentation is available which demonstrates that a clearly identified, named employees' representative(s) or an employees' council representing the interests of the employees to the management is elected or in exceptional cases nominated by all employees and recognised by the management. The election or nomination takes place in the ongoing year or production period and is communicated to all employees. The employees' representative(s) shall be aware of his/her/their role and rights and be able to discuss complaints and suggestions with the management. Meetings between employees' representative(s) and the management occur at accurate frequency. The dialogue taking place in such meetings is duly documented.</p> <p>For GRASP compliance, in addition to the local law, the farm shall have a representative or a form of representation when the farm has more than 1 employee (employee concept is defined in section 9.2 of the GRASP General Rules). Any producer with minimum of one (1) employee shall have a form of employees' representation that can be applied to meet the GRASP requirements as indicated in the different control points with respect to the employees' representative (ER). The ER or in alternative scenarios, the person (people) responsible for the system of representation shall be present during the assessment.</p> <p>This form or representation could take any form (could be a person, group of people, several temporally appointed people, etc.) as long as:</p> <ul style="list-style-type: none"> • It is independent from management • It is decided by the employees • It is communicated to the employees • It is recognized by the employees <p>Pentru respectarea GRASP, pe lângă legea locală, ferma va avea un reprezentant sau o formă de reprezentare atunci când ferma are mai mult de 1 angajat (conceptul de angajat este definit în secțiunea 9.2 din Regulile generale GRASP). Orice producător cu minimum un (1) angajat trebuie să aibă o formă de reprezentare a angajaților care poate fi aplicată pentru a îndeplini cerințele GRASP, așa cum este indicat în diferitele puncte de control cu privire la reprezentantul angajaților (ER). ER sau în scenarii alternative, persoana (persoanele) responsabilă cu sistemul de reprezentare trebuie să fie prezentă în timpul evaluării.</p> <p>Această formă sau reprezentare ar putea lua orice formă (ar putea fi o persoană, un grup de persoane, mai mulți oameni numiți temporar etc.) atâta timp cât:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Este independent de conducere • Se decide de către angajați • Se comunică angajaților

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Romania
		<p>• Este recunoscută de angajați</p> <p>See Titlul VII, capitolul 3, art 221, 222, 223 in the Working code. See link: http://www.codulmuncii.ro/titul_7/capitolul_3_1.html</p> <p>Art. 221. [de desemnarea] (1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și aparate de reprezentanți lor, aleși și mandatați special în acest scop. (2) Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților. (3) Reprezentanții salariaților nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.</p>
COMPLAINT PROCEDURE		
2	Is there a complaint and suggestion procedure available and implemented in the company through which employees can make a complaint or suggestion?	<p>A complaint and suggestion procedure appropriate to the size of the company exists. The employees are regularly informed about its existence, complaints and suggestions can be made without being penalized and are discussed in meetings between the employees' representative(s) and the management. The procedure specifies a time frame to answer complaints and suggestions and take corrective actions. Complaints, suggestions and follow-up solutions from the last 24 months are documented.</p> <p>A complaint procedure should be written by the farmer or the quality manager depending on the case. However, this procedure should be approved by the manager. The workers should be informed about this procedure, by an instruction or a meeting where they can prove by signature that they are aware of this procedure. This procedure should have at least stipulated the time frame of resolving the complaint and the person (people in charge) and a form or a journal should be available in case of complaints.</p> <p>There shall be a system that replaces the employees' representative roles, e.g. complaint box, workers' meeting with management where complaints are discussed. The system shall be accessible in all workers' languages and/or consider lack of ability to read or write (oral instructions).</p> <p>Trebuie să existe un sistem care să înlocuiască rolurile reprezentative ale angajaților, de exemplu casetă de reclamații, întâlnirea lucrătorilor cu conducerea unde sunt discutate reclamațiile. Sistemul trebuie să fie accesibil în toate limbile lucrătorilor și/ sau să se considere lipsa abilității de a citi sau de a scrie (instrucțiuni orale).</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Romania
SELF-DECLARATION ON GOOD SOCIAL PRACTICES		
3	<p>Has a self-declaration on good social practice regarding human rights been signed by the management and the employees' representative and has this been communicated to the employees?</p>	<p>The management and the employees' representative(s) have signed, displayed and put in practice a self-declaration assuring good social practice and human rights of all employees. This declaration contains at least commitment to the ILO core labor conventions (ILO Conventions 111 on discrimination, 138 and 182 on minimum age and child labor, 29 and 105 on forced labor, 87 on freedom of association, 98 on the right to organize and collective bargaining, 100 on equal remuneration and 99 on minimum wage) and transparent and non-discriminative hiring procedures and the complaint procedure. The self-declaration states that the employees' representative(s) can file complaints without personal sanctions. The employees have been informed about the self-declaration and it is revised at least every 3 years or whenever necessary.</p> <p>Subcontracted labor shall be included in the scope of GRASP and its obligations. Is there any national legislation on data protection that does not allow to share documents or to visit premises of the subcontractor?</p> <p>https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102824</p> <p>The following core labor conventions were ratified by Romania ILO Convention 029; ILO Convention 087 ILO Convention 098; ILO Convention 100; ILO Convention 105; ILO Convention 111; ILO Convention 138; ILO Convention 182;</p> <p>The self-declaration shall indicate farm consideration even for those ILO conventions that were not ratified by the respective country. The self-declaration shall include the willingness to comply and actively have processes to protect those rights.</p> <p>The self-declaration shall explain how the employees' representative shall be able to present complaints on the rights included in the declaration.</p> <p>Munca subcontractată trebuie sa fie inclusă în domeniul de aplicare al GRASP și al obligațiilor sale. Există vreo legislație națională privind protecția datelor care să nu permită partajarea documentelor sau vizitarea sediilor subcontractantului?</p> <p>https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102824</p> <p>Următoarele convenții de bază ale muncii au fost ratificate de România</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Romania
		<p>Convenția ILO (OIM) 029; Convenția ILO 087 Convenția ILO 098; Convenția ILO 100; Convenția ILO 105; Convenția ILO 111; Convenția ILO 138; Convenția ILO 182;</p> <p>Autodeclarația indică considerarea fermei chiar și pentru convențiile ILO care nu au fost ratificate de țara respectivă. Declarația de sine trebuie să includă dorința de a se conforma și de a avea în mod activ procese pentru protejarea acestor drepturi.</p> <p>Autodeclarația trebuie să explice modul în care reprezentantul angajaților poate prezenta plângeri cu privire la drepturile incluse în declarație.</p> <p>Romania complies with the rules of The International Labour Organization. Please refer to the law of non-discrimination and equality (race, religion, age, gender, etc.).</p> <p>CAPITOLUL 2 - Principii fundamentale Art. 3. [libertatea muncii] (1) Libertatea muncii este garantata prin Constitutie. Dreptul la munca nu poate fi ingradit. (2) Orice persoana este libera in alegerea locului de munca si a profesiei, meseriei sau activitatii pe care urmeaza sa o presteze. (3) Nimeni nu poate fi obligat sa munceasca sau sa nu munceasca intr-un anumit loc de munca ori intr-o anumita profesie, oricare ar fi acestea. (4) Orice contract de munca incheiat cu nerespectarea dispozitiilor alin. (1)-(3) este nul de drept. [7 adnotări] Art. 4. [interzicerea muncii forțate] (1) Munca forțată este interzisă. (2) Termenul muncă forțată desemnează orice muncă sau serviciu</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Romania
		<p>impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.</p> <p>(3) Nu constituie muncă forțată munca sau activitatea impusă de autoritățile publice:</p> <p>a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;</p> <p>b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;</p> <p>c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;</p> <p>d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.</p> <p>[4 adnotări]</p> <p>Art. 5. [egalitatea de tratament]</p> <p>(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.</p> <p>(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.</p> <p>(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.</p> <p>(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.</p> <p>[12 adnotări]</p> <p>Art. 6. [protecția salariaților]</p> <p>(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.</p> <p>(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Romania
		<p>personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.</p> <p>(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.</p> <p>[1 adnotare]</p> <p>Art. 7. [libertatea de asociere]</p> <p>Salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.</p> <p>[2 adnotări]</p> <p>Art. 8. [consensualismul, buna-credință, informarea, consultarea]</p> <p>(1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe.</p> <p>(2) Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.</p> <p>http://www.codulmuncii.ro/titul_1/capitolul_2_1.html</p>
ACCESS TO NATIONAL LABOR REGULATIONS		
4	Do the person responsible for the implementation of GRASP (RGSP) and the employees' representative(s) have knowledge of or access to recent national labor regulations?	<p>The responsible person for the implementation of GRASP (RGSP) and the employees' representative(s) have knowledge of or access to national regulations such as gross and minimum wages, working hours, trade union membership, anti-discrimination, child labor, labor contracts, holiday and maternity leave. Both the RGSP and the employees' representative(s) know the essential points of working conditions in agriculture as formulated in the applicable GRASP National Interpretation Guidelines.</p> <p>In case the workers do not elect an employees' representative, an alternative system shall be in place to provide for the role of the employees' representative in this CP.</p> <p>În cazul în care lucrătorii nu aleg un reprezentant al angajaților, trebuie să existe un sistem alternativ care să prevadă rolul reprezentantului angajaților în acest CP.</p> <p>The responsible person is the labour person who has to be trained in order to be able to have this job. They are forced to know all the laws and updates each time they appear. All rules can be found in The Working Code.</p> <p>Link – Romanian: http://www.codulmuncii.ro/</p> <p>Principalele atribuții ale reprezentanților salariaților sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - negocierea pentru stabilirea contractului colectiv de muncă; - urmărirea respectării acestuia; - participarea la elaborarea regulamentului de ordine interioară; - promovarea intereselor salariaților, care pot fi legate de salariu, condiții de muncă, timp de muncă etc. <p>Cu siguranță, cea mai importantă atribuție a reprezentanților</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for Romania
			<p>salariaților este negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate. Acest contract cuprinde prevederi legate de numărul de zile de concediu de odihnă, salariul minim pe unitate, facilități și prime pe care angajatorul le acordă salariaților, fiind, din acest motiv, extrem de important la nivel de companie.</p> <p>Aspectele pozitive ale desemnării unor reprezentanți ai salariaților sunt multiple, în special din perspectiva angajaților:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. În primul rând, angajații știu că, prin intermediul acestor reprezentanți, participă activ la negocierea contractului colectiv de muncă, drepturile lor sunt respectate, iar cererile lor sunt ascultate. 2. În cel de-al doilea rând, angajații au în acest fel niște reprezentanți care luptă pentru avantaje și condiții de muncă mai bune. 3. În cel de-al treilea rând, prin intermediul reprezentanților salariaților, se asigură o mai bună informare asupra cauzelor și modului de adoptare a deciziilor manageriale. Astfel, compania este percepută ca fiind transparentă și deschisă la nevoile angajaților. <p>In the Romanian working code is stipulated the minimum wages gross and netto, for moment now – 975 ron (Romanian currency) , working hours 40 a week, the union, holiday minimum 20 days, maternity for maximum 2 years, medical and gratuity/pension etc. However, a employee cannot get employed without a contract which is a document frame given by the ministry trough working inspectorate http://www.itmbucuresti.ro/pinformatii.html</p>
WORKING CONTRACTS			
5	Can valid copies of working contracts be shown for the employees? Are the working contracts compliant with applicable legislation and/or collective bargaining agreements and do they indicate at least full names, a job description, date of	For every employee, a contract can be shown to the assessor on request (on a sample basis). Both the employees as well as the employer have signed them. Records contain at least full names, nationality, job description, date of birth, the regular working time, wage and the period of employment (e.g. permanent, period or day laborer etc.) and for non-national employees their legal	<p>All employees shall be informed in writing and with comprehensible data about their employment conditions and its compliance with national legal requirements.</p> <p>Toți angajații trebuie să fie informați în scris și cu date ușor de înțeles despre condițiile lor de angajare și conformitatea acestora cu cerințele legale naționale.</p> <p>See. Codul Muncii (Contractul individual de muncă, Titlul II - art. 10-110, https://www.codulmuncii.ro/titlul_2_1.html) See The Employment Contract law. Link - Romanian: http://www.codulmuncii.ro/titlul_2_1.htm Link - English:</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Romania
<p>birth, date of entry, wage and the period of employment? Have they been signed by both the employee and the employer?</p>	<p>status and working permit. The contract does not show any contradiction to the self-declaration on good social practices. Records of the employees must be accessible for the last 24 months.</p>	<p>http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/en/legislation/work/employment-law-labor-relation</p> <p>The Employment Contract law ensures that all employees who work more than eight hours a week can get information from the employer on all essential terms of the employment conditions. Copies of contract must be there as stipulated in the law.</p>
<p>PAYSLIPS</p>		
<p>6</p>	<p>Is there documented evidence indicating regular payment of salaries corresponding to the contract clause?</p>	<p>The employer shows adequate documentation of the salary transfer (e.g. employee's signature on pay slip, bank transfer). Employees sign or receive copies of pay slips / pay register that make the payment transparent and comprehensible for them. Regular payment of all employees during the last 24 months is documented.</p> <p>Pay slips shall consider language or education barrier to potential understanding of evidence of payment. The producer needs to make sure that all the information requested by the local laws is transparent and comprehensible for workers in the documents.</p> <p>Buletinele de plată trebuie să ia în considerare bariera lingvistică sau educațională în calea înțelegerii potențiale a dovezilor de plată. Producătorul trebuie să se asigure că toate informațiile solicitate de legile locale sunt transparente și ușor de înțeles pentru lucrătorii din documente.</p> <p>See: Codul Muncii, Salarizarea (Titlul IV - art. 159-174, https://www.codulmuncii.ro/titul_4/capitolul_3_1.html)</p> <p>In conformity with the working code,</p> <p>Link- http://www.codulmuncii.ro/titul_4_1.html Part of text: TITLUL IV - Salarizarea CAPITOLUL 1 - Dispoziții generale Art. 159. [definiția legală a salariului și egalitatea de tratament]</p> <p>(1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă. (2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani. (3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Romania
		<p>[18 adnotări] <u>Art. 160. [elementele salariului]</u> Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri. [6 adnotări] <u>Art. 161. [privilegiul salariatului]</u> Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor. [0 adnotări] <u>Art. 162. [stabilirea salariilor]</u> (1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de munca aplicabile. (2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat. (3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile 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.</p>
WAGES		
7	Do pay slips / pay registers indicate the conformity of payment with at least legal regulations and/or collective bargaining agreements?	<p>Wages and overtime payment documented on the pay slips / pay registers indicate compliance with legal regulations (minimum wages) and/or collective bargaining agreements as specified in the GRASP National Interpretation Guideline. If payment is calculated per unit, employees shall be able to gain at least the legal minimum wage (on average) within regular working hours.</p> <p>There is a law requiring a minimum wage in Romanian. In most of the cases salaries are agreed between employee and employer, and it has definitely to be minimum as agreed in the law of work. The prove of payment has to be always available. Link- http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/en/legislation/wage-income The payment should be proven by signature of payment order or by prove or bank transfer</p> <p><u>Art. 168. [probațiunea]</u> (1) Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit. (2) Statele de plată, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către angajator în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.</p>
NON-EMPLOYMENT OF MINORS		

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Romania
<p>8 Do records indicate that no minors are employed at the company?</p>	<p>Records indicate compliance with national legislation regarding minimum age of employment. If not covered by national legislation, children below the age of 15 are not employed. If children -as core family members- are working at the company, they are not engaged in work that is dangerous to their health and safety, jeopardizes their development or prevents them from finishing their compulsory school education.</p>	<p>Children or young workers of company management shall be included in the GRASP assessment.</p> <p>Copiii sau lucrătorii tineri ai conducerii companiei vor fi incluși în evaluarea GRASP.</p> <p>For GRASP compliance, no young worker (between 15 and 18) shall work in any activity that is dangerous to their health and safety, jeopardizes their development or prevents them from finishing their compulsory school education.</p> <p>Pentru respectarea GRASP, niciun tânăr lucrător (între 15 și 18 ani) nu trebuie să lucreze în nicio activitate periculoasă pentru sănătatea și siguranța lor, care le pune în pericol dezvoltarea sau îi împiedică să-și termine învățământul școlar obligatoriu.</p> <p>See: codul muncii, Contractul individual de muncă (Titlul II - art. 10-110):</p> <p>Art. 13. [capacitatea juridică a salariatului]</p> <p>(1) Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.</p> <p>(2) 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, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.</p> <p>(3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.</p> <p>(4) Încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească este interzisă.</p> <p>(5) Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>Pentru reglementarea situației minorilor care nu au implinit 15 ani, a se vedea Hotărârea nr. 75 din 4 februarie 2015.</p> <p>Art. 13. – (1) Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Romania
		<p>(2) 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, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.</p> <p>(3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.</p> <p>(4) Încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească este interzisă.</p> <p>(5) Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>Art. 14. – (1) În sensul prezentului cod, prin angajator se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă.</p> <p>(2) Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice.</p> <p>(3) Persoana fizică dobândește capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu.</p> <p>Art. 17. Acordul părinților sau al reprezentanților legali trebuie să îndeplinească următoarele condiții cumulativ: să provină de la ambii părinți, să fie anterior sau cel mult concomitent încheierii contractului de muncă, să...</p> <p>18. Încuviințarea pentru încheierea contractului individual de muncă de către minorul cu vârsta între 15 și 16 ani, are caracter special, fiind necesar a fi exprimată ori de câte ori...</p> <p>20. Începând cu vârsta de 16 ani persoana fizică dispune de capacitate deplină de a încheia un contract de muncă. Între 15 și 16 ani, persoana fizică are o capacitate...</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Romania
		<p>In Romania is forbidden to employ children under 15 years. If 15 then they have to have the agreement of the parents and it is clearly stipulated in the individual working contract in the law.</p> <p>Link - Romanian: http://www.codulmuncii.ro/titul_2/capitolul_1/art_13_2.html</p> <p>Link - English: http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/en/legislation/work/employment</p> <p>Part of the text in the law: <u>TITLUL II - Contractul individual de muncă</u> <u>CAPITOLUL 1 - Încheierea contractului individual de muncă</u> Art. 13. [capacitatea juridică a salariatului] (1) Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani. (2) 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, dacă astfel nu îi sunt periclitată sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională. (3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă. (4) Încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească este interzisă. (5) Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului. [29 adnotări] 11. Acordul pentru incheierea contractului individual de munca de catre minorul cu varsta intre 15 si 16 ani trebuie sa provina de la ambii parinti. In plus, acordul trebuie sa fie... 12. Avand in vedere conditia pe care o impune art. 13 alin. (2) C. muncii, in ceea ce priveste angajarea tinerilor care nu au implinit varsta de 16 ani, si anume... 13. Angajarea in munca a unui tanar care nu a implinit varsta de 16 ani fara existenta acordului expres si prealabil al parintilor sau al</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for Romania
			<p>ocrotitorilor legali sau fara avizul medical...</p> <p>14. Acordul părinților sau al reprezentanților legali trebuie să îndeplinească următoarele condiții cumulativ: să provină de la ambii părinți, să fie anterior sau cel mult concomitent încheierii contractului de muncă, să...</p> <p>15. Încuviințarea pentru încheierea contractului individual de muncă de către minorul cu vârsta între 15 și 16 ani, are caracter special, fiind necesar a fi exprimată ori de câte ori...</p> <p>16. Avand in vedere ca parintii hotarasc impreuna in tot ceea ce priveste persoana minorului, acordul la care se refera art. 13 alin. (2) din Codul muncii trebuie sa provina de...</p> <p>17. Începând cu vârsta de 16 ani persoana fizică dispune de capacitate deplină de a încheia un contract de muncă. Între 15 și 16 ani, persoana fizică are o capacitate...</p>
ACCESS TO COMPULSORY SCHOOL EDUCATION			
9	Do the children of employees living on the company's production/ handling sites have access to compulsory school education?	There is documented evidence that children of employees at compulsory schooling age (according to national legislation) living on the company's production/ handling sites have access to compulsory school education, either through provided transport to a public school or through on-site schooling.	<p>Romania has compulsory education until the 10th school year Approximate age when finishing school is 16.</p> <p>Link – Romanian: http://unisind.usv.ro/Legi_si_decrete/lege_inv.htm Part of text of law: Art. 6. - Invatamantul general obligatoriu este de 8 clase. Frecventarea obligatorie a invatamantului de 8 clase inceteaza la varsta de 16 ani. Art. 7. - (1) Invatamantul de stat este gratuit.</p>
TIME RECORDING SYSTEM			
10	Is there a time recording system that shows working time and overtime on a daily basis for the employees?	There is a time recording system implemented appropriate to the size of the company that makes working hours and overtime transparent for both employees and employer on a daily basis. Working times of the employees during the last 24 months are documented. Records are regularly approved by the employees and accessible for the	<p>Records are regularly revised by the employees and accessible for the employees' representative(s) Farm management shall look for an alternative means of employees' representation to avoid non-compliance in those CPCCs. The alternative means shall keep the objectivity, be decided, appointed or elected by the workers and keep the separation from the management.</p> <p>Înregistrările trebuie revizuite în mod regulat de către angajați și accesibile pentru reprezentantul (reprezentanții) angajaților</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Romania
	employees´ representative(s).	<p>Conducerea fermei trebuie să caute un mijloc alternativ de reprezentare a angajaților pentru a evita nerespectarea acestor CPCC. Mijloacele alternative trebuie să păstreze obiectivitatea, să fie hotărâte, numite sau alese de către lucrători și să păstreze separarea de conducere.</p> <p>If a daily time recording system is not implemented (e.g. fixed contracts, fixed working hours, fixed monthly salary), alternative way(s) of recording working hours shall be available. Evidence and explanation shall be provided.</p> <p>Dacă nu este implementat un sistem zilnic de înregistrare a timpului (de exemplu, contracte fixe, ore fixe de lucru, salariu fix lunar), vor fi disponibile modalități alternative de înregistrare a orelor de lucru. Trebuie furnizate dovezi și explicații.</p> <p>Codul Muncii: Timpul de muncă și timpul de odihnă (Titlul III - art. 111-158)</p> <p>Art. 111. - Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.</p> <p>Art. 112. – (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.</p> <p>(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.</p> <p>Art. 113. – (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.</p> <p>(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.</p> <p>Art. 114. - (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.</p> <p>(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Romania
		<p>condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.</p> <p>(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.</p> <p>(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.</p> <p>(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) -(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.</p> <p>(6) Prevederile alin. (1) -(4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.</p> <p>Art. 115. – (1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.</p> <p>(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.</p> <p>Art. 116. – (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.</p> <p>(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.</p> <p>Art. 117. – Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.</p> <p>Art. 118. – (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.</p> <p>(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for Romania
			<p>organizare flexibil a timpului de muncă.</p> <p>(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.</p> <p>(4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și 114.</p> <p>Art. 119. – Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru. (Modificat prin O.U.G. nr. 53/2017)</p> <p>Rules for working hours are set in Working Code TITLUL III - Timpul de muncă și timpul de odihnă CAPITOLUL 1 - Timpul de muncă SECTIUNEA 1 - Durata timpului de muncă Link - Romanina: http://www.codulmuncii.ro/titul_3_1.html Link - English: http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/en/legislation/work/employment</p>
WORKING HOURS AND BREAKS			
11	Do working hours and breaks documented in the time records comply with applicant legislation and/or collective bargaining agreements?	Documented working hours, breaks and rest days are in line with applicant legislation and/or collective bargaining agreements. If not regulated more strictly by legislation, records indicate that regular weekly working hours do not exceed a maximum of 48 hours, during peak season (harvest), weekly working time does not exceed a maximum of 60 hours. Rest breaks/days are also guaranteed during peak season.	<p>For GRASP compliance, even when permitted by the law, the total number of hours, including overtime and ordinary, SHALL NOT exceed 60 hours per week in any week of the year. This shall be checked by auditor.</p> <p>Pentru respectarea GRASP, chiar și atunci când este permis de lege, numărul total de ore, inclusiv ore suplimentare și obișnuite, NU VA depăși 60 de ore pe săptămână în nici o săptămână a anului. Acest lucru va fi verificat de către auditor.</p> <p>Codul Muncii: Art. 114. - (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.</p> <p>(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu</p>

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for Romania
		<p>condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.</p> <p>(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.</p> <p>(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.</p> <p>(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) -(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.</p> <p>(6) Prevederile alin. (1) -(4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.</p> <p>Rules for working hours are set in Working Code</p> <p><u>TITLUL III - Timpul de muncă și timpul de odihnă</u></p> <p>Link - Romanina: http://www.codulmuncii.ro/titul_3_1.html</p> <p>Link - English: http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/en/legislation/work/employment</p> <p>Depending on the company, could be the document where the presences of work, or electronic card, or a document where the supervisor write the working time.</p> <p>If a list is used as recording system, it shall be available to be checked by the workers at any time. The document used shall be transparent (to the employee and the employer) and record working time and overtime.</p> <p>The time recording system shall consider language or education</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for Romania
			<p>barriers.</p> <p>Dacă o listă este utilizată ca sistem de înregistrare, aceasta va fi disponibilă pentru a fi verificată de către lucrători în orice moment. Documentul utilizat trebuie să fie transparent (pentru angajat și angajator) și să înregistreze timpul de lucru și orele suplimentare.</p> <p>Sistemul de înregistrare a timpului trebuie să ia în considerare barierele lingvistice sau educaționale.</p> <p>Art. 119. [evidenta timpului de munca]</p> <p>(1) Angajatorul are obligatia de a tine la locul de munca definit potrivit art. 161 evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidentierea orelor de incepere si de sfarsit ale programului de lucru, si de a supune controlului inspectorilor de munca aceasta evidenta, ori de cate ori se solicita acest lucru.</p> <p>(2) Pentru salariatii mobili si salariatii care desfasoara munca la domiciliu, angajatorul tine evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat in conditiile stabilite cu salariatii prin acord scris, in functie de activitatea specifica desfasurata de catre acestia.</p> <p>[2 adnotări]</p> <p>1. În practică, evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat se ține de către angajator prin intermediul foii colective de pontaj.</p> <p>2. De regulă, evidența orelor prestate de salariat se face prin intermediul condicii de prezență.</p>
<p>ONLY APPLICABLE FOR PRODUCER GROUPS INTEGRATION INTO QMS</p>			
QMS	Does the assessment of the Quality Management System (QMS) of the producer group show evidence of the correct implementation of	The assessment of the Quality Management System of the producer group demonstrates that GRASP is correctly implemented and internally assessed. Non-compliances are identified and corrective actions are taken to	<i>This control point normally has no Interpretation, as it connects the GRASP requirements to the GLOBALG.A.P. Option 2 groups.</i>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for Romania
	GRASP for all participating producer group members?	enable compliance of all participating producer group members.	
ADDITIONAL SOCIAL BENEFITS			
R 1	What other forms of social benefit does the company offer to employees, their families and/or the community? Please specify incentives for good and safe working performance, bonus payment, support of professional development, social benefits, child care, improvement of social surroundings etc.).		<i>No interpretation needed, this is a voluntary extra point. Maybe give examples of typical social benefits.</i>

Annex to GRASP Interpretation for Romania

Control Point 1:

TITLUL VII - Dialogul social

CAPITOLUL 3 - Reprezentantii salariatilor

Art. 221. [desemnarea]

(1) La angajatorii la care sunt incadrati mai mult de 20 de salariatii si la care nu sunt constituite organizatii sindicale reprezentative conform legii, interesele salariatilor pot fi promovate si aparate de reprezentantii lor, alesi si mandatati special in acest scop.

(2) Reprezentantii salariatilor sunt alesi in cadrul adunarii generale a salariatilor, cu votul a cel putin jumatate din numarul total al salariatilor.

(3) Reprezentantii salariatilor nu pot sa desfasoare activitati ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

[6 adnotări]

Art. 222. [conditiile de eligibilitate, numarul si durata mandatului]

(1) Pot fi alesi ca reprezentanti ai salariatilor salariatii care au capacitate deplina de exercitiu.

(2) Numarul de reprezentanti alesi ai salariatilor se stabileste de comun acord cu angajatorul, in raport cu numarul de salariatii ai acestuia.

(3) Durata mandatului reprezentantilor salariatilor nu poate fi mai mare de 2 ani.

[3 adnotări]

Art. 223. [atributii]

Reprezentantii salariatilor au urmatoarele atributii principale:

a) sa urmareasca respectarea drepturilor salariatilor, in conformitate cu legislatia in vigoare, cu contractul colectiv de munca aplicabil, cu contractele individuale de munca si cu regulamentul intern;

b) sa participe la elaborarea regulamentului intern;

c) sa promoveze interesele salariatilor referitoare la salariu, conditii de munca, timp de munca si timp de odihna, stabilitate in munca, precum si orice alte interese profesionale, economice si sociale legate de relatiile de munca;

d) sa sesizeze inspectoratul de munca cu privire la nerespectarea dispozitiilor legale si ale contractului colectiv de munca aplicabil;

e) sa negocieze contractul colectiv de munca, in conditiile legii.

Control Point 2:

O procedura pentru eventuale reclamatii ale angajatilor trebuie sa exista in firma si un formular pentru acestea. Oricum legea stipuleaza ca angajatul poate face reclamatie la Inspectoratul teritorial de munca.

Control Point 3:

TITLUL I - Dispozitii generale

CAPITOLUL 2 - Principii fundamentale

Art. 5. [egalitatea de tratament]

(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.
[16 adnotări]

TITLUL I - Dispoziții generale

CAPITOLUL 2 - Principii fundamentale

Art. 6. [protecția salariaților]

(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

[1 adnotări]

TITLUL IV - Salarizarea

CAPITOLUL 1 - Dispoziții generale

Art. 159. [definiția legală a salariului și egalitatea de tratament]

(1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Control Point 4:

<https://reges.inspectiamuncii.ro/>

Inspekția Muncii pune la dispoziția angajatorilor, începând cu data de 25 noiembrie 2016, o versiune actualizată a portalului pentru transmiterea registrului de evidență a salariaților conform prevederilor HG 500/2011 cu modificările și completările ulterioare.

Această versiune actualizată a portalului vine în sprijinul angajatorilor care folosesc calea de transmitere on-line a registrului, ca o modalitate modernă și eficientă de lucru conformă cu normele legislative în vigoare.

În perioada următoare, angajatorii vor putea utiliza în paralel aplicația Revisal versiunea 5.0.8 și aplicația Revisal versiunea 6.0.5/6.0.6, precum și aplicații non-Revisal configurate ținând cont de specificațiile tehnice publicate pe portalul Inspekției Muncii. Transmiterea registrului în formatul prevăzut de prevederile HG nr. 500/2011 cu modificările și completările ulterioare se va face conform termenelor legale prevăzute de actul normativ.

Pentru transmiterea, conform HG nr. 1.105/2011 prin care sunt modificate prevederile HG nr. 500/2011, a elementelor nou introduse în sistemul privind registrul, se va folosi versiunea actualizată a portalului (a se vedea link mai jos, cel din partea stângă).

Control Point 5:

TITLUL I - Dispoziții generale

CAPITOLUL 1 - Domeniul de aplicare

Art. 2. [subiectele reglementării]

Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează munca în

Romania;

b) cetatenilor romani incadrati cu contract individual de munca si care presteaza activitatea in strainatate, in baza unor contracte incheiate cu un angajator roman, cu exceptia cazului in care legislatia statului pe al carui teritoriu se executa contractul individual de munca este mai favorabila;

c) cetatenilor straini sau apatrizi incadrati cu contract individual de munca, care presteaza munca pentru un angajator roman pe teritoriul Romaniei;

d) persoanelor care au dobandit statutul de refugiat si se incadreaza cu contract individual de munca pe teritoriul Romaniei, in conditiile legii;

e) ucenicilor care presteaza munca in baza unui contract de ucenicie la locul de munca;

f) angajatorilor, persoane fizice si juridice;

g) organizatiilor sindicale si patronale.

[4 adnotări]

TITLUL II - Contractul individual de muncă

CAPITOLUL 1 - Încheierea contractului individual de muncă

Art. 10. [definiția legală a contractului individual de muncă]

Contractul individual de muncă 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.

[64 adnotări]

TITLUL II - Contractul individual de muncă

CAPITOLUL 1 - Încheierea contractului individual de muncă

Art. 12. [durata contractului individual de muncă]

(1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

[1 adnotări]

TITLUL II - Contractul individual de muncă

CAPITOLUL 1 - Încheierea contractului individual de muncă

Art. 16. [forma contractului de munca]

(1) Contractul individual de munca se incheie in baza consimtamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana, anterior inceperii activitatii de catre salariat. Obligatia de incheiere a contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului.

(2) Anterior inceperii activitatii, contractul individual de munca se inregistreaza in registrul general de evidenta a salariatilor, care se transmite inspectoratului teritorial de munca.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior inceperii activitatii, sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca.

(4) Angajatorul este obligat sa pastreze la locul de munca o copie a contractului individual de munca pentru salariatii care presteaza activitate in acel loc.

(5) Munca prestata in temeiul unui contract individual de munca constituie vechime in munca.

(6) Absentele nemotivate si concediile fara plata se scad din vechimea in munca.

(7) Fac exceptie de la prevederile alin. (6) concediile pentru formare profesionala fara plata, acordate in conditiile art. 155 si 156.

[21 adnotări]

TITLUL II - Contractul individual de muncă

CAPITOLUL 1 - Încheierea contractului individual de muncă

Art. 17. [informarea cu privire la clauzele contractului de munca]

(1) Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele esentiale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice.

(2) Obligatia de informare a persoanei selectate in vederea angajarii sau a salariatului se considera indeplinita de catre angajator la momentul semnarii contractului individual de munca sau a actului aditional, dupa caz.

(3) Persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, va fi informata cu privire la cel

putin urmatoarele elemente:

- a) identitatea partilor;
 - b) locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca in diverse locuri;
 - c) sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;
 - d) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, precum si fisa postului, cu specificarea atributiilor postului;
 - e) criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
 - f) riscurile specifice postului;
 - g) data de la care contractul urmeaza sa isi produca efectele;
 - h) in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestora;
 - i) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;
 - j) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;
 - k) salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;
 - l) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana;
 - m) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;
 - n) durata perioadei de proba.
- (4) Elementele din informarea prevazuta la alin. (3) trebuie sa se regaseasca si in continutul contractului individual de munca.
- (5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin. (3) in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, anterior producerii modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil.
- (6) La negocierea, incheierea sau modificarea contractului individual de munca, oricare dintre parti poate fi asistata de terti, conform propriei optiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).
- (7) Cu privire la informatiile furnizate salariatului, prealabil incheierii contractului individual de munca, intre parti poate interveni un contract de confidentialitate.

Control Point 6:

TITLUL XIII - Dispozitii tranzitorii si finale

Art. 281. [intrarea in vigoare; dispozitii de abrogare]

(1) Prezentul cod intra in vigoare la data de 1 martie 2003.

(2) Pe data intrarii in vigoare a prezentului cod se abroga:

- Codul muncii al R.S.R., Legea nr. 10/1972, publicata in Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr. 1/1970 - Legea organizarii si disciplinei muncii in unitatile socialiste de stat, publicata in Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Decretul nr. 63/1981 privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obstesc, publicat in Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;
- Legea nr. 30/1990 privind angajarea salariatilor in functie de competenta, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;
- Legea nr. 2/1991 privind cumulul de functii, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;
- Legea salarizarii nr. 14/1991, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihna si alte concedii ale salariatilor, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;
- Legea nr. 68/1993 privind garantarea in plata a salariului minim, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;
- Legea nr. 75/1996 privind stabilirea zilelor de sarbatoare legale in care nu se lucreaza, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificarile si completarile ulterioare;
- art. 34 si 35 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de munca, republicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998.

(3) Pe data de 1 ianuarie 2011 se abroga dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.

Control Point 7:

TITLUL II - Contractul individual de muncă

CAPITOLUL 7 - Munca prin agent de muncă temporară

Art. 96. [plata salariului salariatului temporar]

(1) Pe toată durata misiunii salariatul temporar beneficiază de salariul plătit de agentul de muncă temporară.

(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabilește prin negociere directă cu agentul de muncă temporară și nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.

(3) Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează toate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii.

(4) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente și exigibile, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.

(5) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (4) se subroga, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară.

[1 adnotări]

TITLUL IV - Salarizarea

CAPITOLUL 2 - Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată

Art. 164. [stabilirea și calcularea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată]

(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

(2) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.

(3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.

(4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștință salariaților prin grija angajatorului.

[3 adnotări]

TITLUL IV - Salarizarea

CAPITOLUL 2 - Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată

Art. 165. [domeniul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată]

Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.

[0 adnotări]

TITLUL IV - Salarizarea

CAPITOLUL 3 - Plata salariului

Art. 166. [data, modalitățile și formele plății salariului]

(1) Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.

(3) Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art. 165, este posibilă numai dacă

este prevazuta expres in contractul colectiv de munca aplicabil sau in contractul individual de munca.

(4) Intarzierea nejustificata a platii salariului sau ne plata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

[14 adnotări]

TITLUL IV - Salarizarea

CAPITOLUL 3 - Plata salariului

Art. 168. [probațiunea]

(1) Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

(2) Statele de plată, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către angajator în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Control Point 8:

Art. 265

(1) 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.

2) Primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane, constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă

Modificat prin O.U.G. nr. 53/2017

(3) Dacă munca prestată de persoanele prevăzute la alin. (2) sau la art. 264 alin. (4) este de natură să le pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

(4) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (4), instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia sau mai multora dintre următoarele pedepse complementare:

a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare ori subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;

b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;

c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor ori subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;

d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori a punctelor de lucru în care s-a comis infracțiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.

(5) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (4), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:

a) orice remunerație restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;

b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenziile administrative corespunzătoare;

c) cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii.

(6) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (4) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului

angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. (5) lit. a) și c) (Legea nr. 187/2012).

Control Point 9:

Romania has compulsory education until the 10th school year

Approximate age when finishing school is 16.

Link – Romanian: http://unisind.usv.ro/Legi_si_decrete/lege_inv.htm

Part of text of law: Art. 6. - Invatamantul general obligatoriu este de 8 clase. Frecventarea obligatorie a invatamantului de 8 clase inceteaza la varsta de 16 ani.

Art. 7. - (1) Invatamantul de stat este gratuit.

Control Point 10:

Capitolul I - Timpul de munca

Sectiunea 1 - Durata timpului de munca

Art. 111

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Art. 112

(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului...

Art. 113

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta...

Art. 114

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe...

Art. 115

(1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

(2) Durata...

Art. 116

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în...

Art. 117

Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

Art. 118

(1) *Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.*

(2) *Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.*

(3) *Durata zilnică a timpului de muncă...*

Art. 119

Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor...

Control Point 11:

Codul Muncii 2018 actualizat

Titlul I - Dispozitii generale - Art. 1 - Art. 9 Titlul II - Contractul individual de munca - Art. 10 - Art. 110 Titlul III - Timpul de munca si timpul de odihna - Art. 111 - Art. 158 Salarizarea - Titlul IV Art. 159 - Art. 174 - Codul muncii Titlul V - Sanatatea si securitatea in munca - Art. 175 - Art. 191 Titlul VI - Formarea profesionala - Art. 192 - Art. 210 Titlul VII - Dialogul social - Art. 211 - Art. 228 Titlul VIII - Contractele colective de munca - Art. 229 - Art. 230 Titlul IX - Conflictetele de munca - Art. 231 - Art. 236 Titlul X - Inspectia Muncii - Art. 237 - Art. 240 Titlul XI - Raspunderea juridica - Art. 241 - Art. 265 Titlul XII - Jurisdicia muncii - Art. 266 - Art. 275 Titlul XIII - Dispozitii tranzitorii si finale - Art. 276 - Art. 281

↳ Codul Muncii actualizat

Titlul III - Timpul de munca si timpul de odihna - Art. 111 - Art. 158

Capitolul I - Timpul de munca

Art. 111

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește ...

Art. 112

(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe ...

Art. 113

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de ...

Vezi toate articolele: Capitolul I - Timpul de munca

Capitolul II - Repausuri periodice

Art. 133

Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă.

Art. 134

(1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte ...

Art. 135

(1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. (2) Prin excepție, în ...

Vezi toate articolele: Capitolul II - Repausuri periodice

Capitolul III - Concediile

Art. 144

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul ...

Art. 145

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește ...

Art. 146

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, ...

Etc.