



ANGAJAREA IN MUNCA

A 14 ANGAJAREA TINERILOR

1. Terminologie

Din punct de vedere terminologic, legislatia noastra este ezitanta în ceea ce priveste utilizarea notiunilor de „tânar” sau „copil”.

În înțelesul Legii tinerilor nr. 350/2006, tinerii sunt cetatenii cu vârsta cuprinsa între 14 si 35 de ani. Legea nu face distinctie între tineri si copii.

„Copil” înseamna, în înțelesul Hotarârii Guvernului nr. 600/2007 privind protectia la locul de munca, modificata prin Hotarârea Guvernului nr. 359/2015, orice persoana care nu a atins vârsta de 15 ani sau orice tânar în vârsta de cel puțin 15 ani si de cel mult 18 ani care face înca obiectul scolarizarii obligatorii pe baza de program integral, stabilit de lege. „Tânarul” este orice persoana în vârsta de cel puțin 15 ani si de cel mult 18 ani. Dimpotriva, potrivit Hotarârii Guvernului nr. 867/2009 privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii se înțelege prin copil orice persoana în vârsta de pâna la 18 ani.

Codul penal, ca si Codul muncii, când sancționeaza infractiuni din aceasta sfera, fac referire la „minori”.

SFATUL NOSTRU

Deoarece nu exista o definitie generala pentru aceste notiuni, recomandam angajatorului sa analizeze în cazul fiecărei interdictii legale sau al fiecărei reglementari speciale definitia avuta în vedere în reglementarea respectiva.

2. Norme de protectie

Anterior angajarii unui tânar, angajatorul trebuie sa fie informat despre restrictiile impuse de lege cu privire la încheierea si executarea unui asemenea contract.

a) Tinerii cu vârsta cuprinsa între 15 si 16 ani pot încheia un contract de munca în calitate de salariat, cu acordul parintilor sau al reprezentantilor legali, numai pentru activitati potrivite cu dezvoltarea fizica, aptitudinile si cunostintele lor, daca astfel nu le sunt periclitata sanatatea, dezvoltarea si pregatirea profesionala.

Contractul individual de munca încheiat cu un copil sub 15 ani este lovit de nulitate absoluta. În cazul ucenicilor, acestia nu pot fi angajati decât dupa 16 ani.

b) Pentru unele profesii, vârsta minima la angajare este de cel puțin 18 ani.

c) Este interzisa angajarea tinerilor care:

- depasesc în mod evident capacitatile lor fizice sau psihologice;
- implica o expunere nociva la agenti toxici, cancerigeni, care determina modificari genetice ereditare, având efecte nocive pentru fat pe durata graviditatii sau având orice alt efect nociv cronic asupra fiintei umane;
- implica o expunere nociva la radiatii;
- prezinta riscuri de accidentare, pe care se presupune ca tinerii nu le pot identifica sau preveni, din cauza atentiei insuficiente pe care o acorda securitatii în munca, a lipsei lor de experienta ori de pregatire;

* pun în pericol sanatatea acestora din cauza frigului ori a caldurii extreme sau din cauza zgomotului ori a vibratiilor.

d) Dupa încheierea contractului de munca, angajatorul este obligat sa asigure tinerilor conditii de munca adaptata vârstei lor.

Angajatorul are obligatia de a proteja tinerii împotriva riscurilor specifice pentru securitatea, sanatatea si dezvoltarea lor, riscuri care rezulta din lipsa lor de experienta, din constientizarea insuficienta a riscurilor existente sau potentiale ori din faptul ca tinerii sunt înca în dezvoltare.

Art. 13 alin. (5) din Codul muncii precizeaza ca încadrarea în munca în locuri de munca grele, vatamatoare sau periculoase se poate face dupa împlinirea vârstei de 18 ani.

e) Angajatorul trebuie sa realizeze o evaluare a riscurilor specifice înainte ca tinerii sa înceapa munca si la orice modificare semnificativa a conditiilor de munca.

Se vor avea în vedere dispozitiile Legii nr. 319/2006, a securitatii si sanatatii în munca, publicata în Monitorul Oficial nr. 646 din 26 iulie 2006, care cuprinde tinerii în categoria „grupurilor sensibile de risc”.

Art. 36 din acelasi act normativ stabileste ca angajatorii au obligatia sa amenajeze locurile de munca tinând seama de prezenta grupurilor sensibile la riscuri specifice.

De asemenea, se vor avea în vedere dispozitiile Hotarârii Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sanatatii lucratorilor, publicata în Monitorul Oficial nr. 332 din 17 mai 2007, cu modificarile ulterioare, care încadreaza tinerii printre salariatii carora angajatorul trebuie sa le asigure supraveghere speciala.

f) În cazul tinerilor, durata timpului de munca este de 6 ore/zi si de 30 de ore pe saptamâna. Timpul redus de lucru nu atrage si reducerea salariului.

În cazul salariatului minor, norma întreaga este de 6 ore pe zi si de 30 de ore pe saptamâna.

Salariatul minor poate încheia un contract individual de munca cu timp partial, caz în care, durata muncii este mai mica de 6 ore pe zi si 30 de ore pe saptamâna. Daca, însa, durata muncii este de 6 ore pe zi si de 30 de ore pe saptamâna, contractul individual de munca este cu norma întreaga.

g) Tinerii nu pot presta munca suplimentara (art.124 din Codul muncii);

h) Tinerii nu pot presta munca de noapte. Timpul de noapte este cel cuprins între orele 22.00 si 6.00.

Copiii între 15 si 16 ani sau cei peste 16 ani care urmeaza o forma de învatamânt obligatoriu nu pot presta munca între orele 20.00 si 6.00.

i) Tinerii beneficiaza de o pauza de masa de cel putin 30 de minute consecutive, în cazul în care durata zilnica a timpului de lucru este mai mare de 4 ore si jumătate. Aceasta reglementare este mai avantajoasa decât cea aplicabila majorilor care au dreptul la pauza de masa pentru o durata a timpului de munca de peste 6 ore (art. 134 alin. (2) din Codul muncii).

j) Între doua zile de munca, tinerii beneficiaza de o perioada minima de repaus de 12 ore consecutive. Copiii între 15 si 16 ani sau cei peste 16 ani care urmeaza o forma de învatamânt obligatoriu beneficiaza de o perioada minima de repaus de 14 ore consecutive.

k) Tinerii beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar de cel putin 3 zile lucratoare.

Conform art. 145 alin. (1) din Codul muncii, durata minima a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucratoare. Tinerii beneficiaza asadar de o durata minima a concediului de odihna de cel putin 23 de zile lucratoare.

3. Stimularea angajarii de tineri

Prin Legea tinerilor nr. 350/2006, publicata în Monitorul Oficial nr. 648 din 27 iulie 2007, stimularea angajarii tinerilor este declarata prioritate a statului. Ca urmare, au fost adoptate o serie de acte normative menite sa stimuleze angajarea de tineri – pe diferite categorii ale acestora. În esenta, aceste acte normative prevad sume lunare de care poate beneficia angajatorul, în cazul în care

angajeaza tineri provenind din respectiva categorie.

Semnalam faptul ca, de regula, pentru obtinerea stimulentei financiare trebuie în prealabil încheiate conventii cu Agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca. Cu privire la stimularea angajarii de tineri stagitari, Legea nr. 335/2013 a fost modificata prin Legea nr. 164/2017 si prin Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 60/2018 (a se vedea tema P 31).

Categorie de tineri	Temei juridic	Stimularea angajarii	Obligatia de mentinere a raportului de munca
Absolvent al unei institutii de învățământ = persoana care a obtinut o diploma sau un certificat de studii, în conditiile legii, în una dintre institutiile de învățământ gimnazial, profesional, special, liceal, postliceal sau superior, de stat ori particular, autorizat sau acreditat în conditiile legii.	Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortei de munca, modificata prin O.U.G. nr. 60/2018.	2.250 lei/luna timp de 12 luni, respectiv timp de 18 luni în cazul absolventilor din rândul persoanelor cu handicap	18 luni
Tânăr cu risc de marginalizare sociala = persoana între 16 si 26 de ani, care: <ul style="list-style-type: none"> • se afla în sistemul de protectie a copilului sau provine din acest sistem; • are dizabilitati; • nu are familie sau a carui familie nu îi poate asigura întreținerea; • are copii în întreținere; • a executat una sau mai multe pedepse privative de libertate; • este victima a traficului de persoane. 	Legea nr. 76/2002, modificata prin O.U.G. nr. 60/2018.	Salariul de baza stabilit la data angajarii tinerilor, dar nu mai mult de patru ori valoarea indicatorului social de referinta, pâna la expirarea duratei contractului de solidaritate. 1 – 3 ani) Daca la data expirarii contractului de solidaritate angajatorul de insertie mentine raportul de munca, atunci beneficiaza lunar de 50% din indemnizatia de somaj pe care tânărul ar fi primit-o daca raporturile de munca ar fi încetat la acea data din motive neimputabile persoanei.	Durata contractului de solidaritate
Ucenic = persoana cu vârsta de peste 16 ani care, din vointa proprie, încheie un contract de ucenicie cu un angajator, în scopul obtinerii unei calificari	Legea uceniciei nr. 279/2005, republicata modificata prin O.U.G. nr. 60/2018	Suma de 2.250 lei/luna, acordata din bugetul asigurarilor de somaj, în limita fondurilor alocate cu aceasta destinatie	Durata contractului de ucenicie
Tânăr pe perioada vacanțelor	Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în munca a elevilor si studentilor	50% din valoarea indicatorului social de referinta pentru maximum 60 de zile lucratoare într-un an calendaristic	

<p>Stagiari = debutantul în profesie, angajat cu contract individual de munca, cu exceptia celor care dovedesc ca au desfasurat, potrivit legii, activitate profesionala în acelasi domeniu, anterior absolvirii</p>	<p>Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolventii de învățământ superior, modificata prin Legea nr. 164/2017</p>	<p>1.350 lei/luna</p>	<p>Durata contractului de stagi</p>
<p>Tânăr NEET = tânăr cu vârsta cuprinsa între 16 si 24 de ani care nu are loc de munca, nu urmeaza o forma de învățământ si nu participa la activitati de formare profesionala</p>	<p>Legea nr. 76/2002 modificata prin O.U.G. nr. 60/2018</p>	<p>2.250 lei/luna timp de 12 luni</p>	<p>18 luni</p>
<p>Tânăr dezavantajat = persoana între 16 si 26 de ani care nu are vechime în munca sau care are o vechime în munca de pâna la 12 luni si care:</p> <ul style="list-style-type: none"> • se afla în sistemul de protectie a copilului sau provine din acest sistem; • are copil/copii în întreținere; • s-a aflat sau se afla în evidenta serviciului de probatiune; • se afla în executarea unei masuri educative neprivative de libertate 	<p>Legea nr. 189/2018 privind integrarea în munca, în cadrul institutiilor publice de la nivel local, a tinerilor dezavantajati</p>	<p>Institutiile bugetare si autoritatile publice au obligatia sa aloce tinerilor dezavantajati 5% din numarul posturilor existente si bugetate pentru personalul contractual. Tinerii dezavantajati beneficiaza de o procedura speciala de recrutare si încadrare. Nerespectarea se sanctioneaza cu amenda de la 1.000 lei la 1.500 lei.</p>	<p>24 luni</p>
<p>Tânăr beneficiar al Programului pentru stimularea angajarii tinerilor în sectoarele agricultura, acvacultura si industria alimentara = persoana cu vârsta de pâna la 40 de ani inclusiv care își desfasoara activitatea în baza unui contract individual de munca pe durata nedeterminata sau determinata, dar nu mai puțin de 12 luni, la unul dintre angajatorii fermieri.</p>	<p>Legea nr. 336/2018 privind aprobarea Programului pentru stimularea angajarii tinerilor în sectoarele agricultura, acvacultura si industria alimentara si H.G. nr. 325/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a legii</p>	<p>Angajatorul fermier care face dovada angajarii a doi tineri beneficiari beneficiaza de urmatorul sprijin financiar lunar, pentru fiecare persoana astfel angajata:</p> <p>a) 1.000 lei pentru persoanele cu studii superioare de specialitate în domeniul agricol, acvacultura si/sau industrie alimentara;</p> <p>b) 750 lei pentru persoanele cu studii medii de specialitate, precum si cursuri de formare profesionala de scurta durata;</p> <p>c) 500 lei pentru persoanele fara studii.</p>	<p>Perioada derularii Programului</p>

4. Prima de insertie

Legea nr. 76/2002, cu modificarile ulterioare, cuprinde si o serie de drepturi ale tinerilor care se angajeaza cu norma întreaga.

Astfel, absolventii institutiilor de învățământ si absolventii scolilor speciale, în vârstă de minimum 16 ani, care în termen de 60 de zile de la absolvire se înregistrează la agentiile pentru ocuparea forței de muncă si se angajează cu norma întreaga pentru o perioadă mai mare de 12 luni, beneficiază, din bugetul asigurarilor pentru somaj, de o primă de insertie egală cu de 3 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării (adică, în prezent, 3 x 500 lei).

Prima de insertie se acorda în doua tranșe, astfel:

- a. o tranșă egală cu 50% din cuantumul stabilit, la data angajării;
- b. o tranșă egală cu 50% din cuantumul stabilit, după expirarea perioadei de 12 luni de la angajare.

Nu beneficiază de prima de insertie:

- a. absolventii care, la data absolvirii studiilor, aveau raporturi de muncă sau de serviciu;
- b. absolventii care se încadrează la angajatori cu care au fost în raporturi de muncă sau de serviciu în ultimii 2 ani, cu excepția situației în care, pentru persoanele respective, acești angajatori au beneficiat de stimulente financiare în condițiile Legii nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor si studenților, cu modificarile ulterioare;
- c. absolventii institutiilor de învățământ față de care angajatorii au obligația, potrivit legii, de a-i încadra în muncă;
- d. absolventii care, în perioada cuprinsă între data absolvirii si data solicitării dreptului, au fost admisi într-unul dintre nivelurile de învățământ, conform prevederilor legale.

Absolventii care beneficiază de prima de insertie au dreptul la menținerea primei acordate si în situația în care, în perioada de 12 luni de la angajare, le încetează raportul de muncă sau de serviciu la primul angajator si se încadrează, în termen de 30 de zile, la un alt angajator, în condițiile în care încadrarea în muncă la cel de-al doilea angajator se realizează în aceleași condiții, respectiv cu norma întreaga, pentru o perioadă mai mare de 12 luni.

5. Infrațiuni privind munca minorilor

Încadrarea în muncă a copiilor sub 15 ani este complet interzisă de art. 49 alin. (4) din Constituție si art. 13 alin. (3) din Codul muncii.

Potrivit art. 265 alin. (1) din Codul muncii, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind **Codul penal**, publicată în Monitorul Oficial nr. 757 din 12 noiembrie 2012: 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 si se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

Mentionăm că răspunderea penală îi aparține angajatorului-persoană fizică sau angajatorului-persoană juridică, ceea ce nu exclude, în virtutea art. 135 alin. (30) din Codul penal, răspunderea penală a persoanei fizice care a contribuit la săvârșirea faptei.

Hotărârea Guvernului nr. 867/2009 privind interzicerea muncii periculoase pentru copii, publicată în Monitorul Oficial nr. 568 din 14 august 2009, reglementează cadrul legal privind definirea, interzicerea si eliminarea muncilor periculoase pentru copii, care, prin natura lor sau prin condițiile în care se exercită, daunează sănătății, securității sau moralității copiilor. Din rațiuni practice, munca copiilor este totuși permisă prin excepție, dar nu în baza unui contract de muncă, ci a unui contract civil. Reglementarea derogatorie se găsește în Hotărârea Guvernului nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar si de modeling, publicată în Monitorul Oficial nr. 115 din 13 februarie 2015.