

شروط وأحكام التوظيف في رومانيا

أوقات العمل والراحة

ساعات العمل العادية

- دوام كامل - 8 ساعات يوميًا (لمدة 5 أيام) و 40 ساعة في الأسبوع.
- أقصى مدة - 48 ساعة في الأسبوع، شاملة ساعات العمل الإضافي.
- يمكن إلغاء أقصى مدة إذا بلغ متوسط ساعات العمل في الأسبوع على مدى أربعة أشهر 48 ساعة بحد أقصى.
- ساعات العمل اليومية 12 ساعة تليها فترة راحة لمدة 24 ساعة.

العمل الإضافي

- ساعات العمل < 40 ساعة / أسبوع
- يحظر العمل الإضافي الذي يتجاوز أقصى مدة (إلا في حالة القوة القاهرة).
- يعوّض العمل الإضافي بساعات مدفوعة الأجر في غضون 90 يومًا تقويميًا بعد إكماله.
- في حال عدم إمكانية التعويض بوقت راحة = يُدفع بدل $\leq 75\%$ من الراتب الأساسي، متوافق مع مدة العمل الإضافي.

العمل الليلي

- ينفذ العمل من الساعة 10.00 م إلى 6.00 ص
- يؤدي الموظف العمل الليلي على النحو التالي:
- 30% على الأقل من ساعات عمله شهريًا.
- لمدة 3 ساعات على الأقل من ساعات عمله اليومي.
- يجب ألا يزيد متوسط ساعات العمل العادية على 8 ساعات في اليوم (تحتسب خلال فترة مرجعية مدتها 3 أشهر تقويمية بحد أقصى، مع مراعاة أيام الراحة الأسبوعية).

يمكن للعاملين في المناوبة الليلية الاستفادة مما يلي:

- تخفيض ساعات العمل بمقدار ساعة واحدة عن يوم العمل العادي، مع إبقاء الراتب الأساسي كما هو.
- بدل العمل الليلي 25% من الراتب الأساسي عن كل ساعة عمل ليلاً.
- لا يجوز إجبار النساء الحوامل والمرضعات على أداء عمل ليلي.

الراحة الدورية

استراحة الغداء

- ساعات العمل اليومية < 6 ساعات = استراحة لتناول وجبة طعام وغيرها من الاستراحات.
- لا تشمل ساعات العمل اليومية العادية فترات الراحة.

الراحة اليومية

- بين كل يومين من ← راحة من العمل لمدة 12 ساعة متتالية على الأقل.
- العمل بنظام المناوبات ← 8 ساعات على الأقل بين المناوبات.
- العمل بنظام المناوبات — يتناوب الموظفون على الوظيفة نفسها وفقًا لجدول زمني محدد.

الراحة الأسبوعية

- الراحة الأسبوعية — 48 ساعة متتالية، يومي السبت والأحد عادة.
- الراحة الأسبوعية في أيام أخرى = بدل راحة نهاية الأسبوع.
- نشاط مستمر لمدة تصل إلى 14 يومًا تقويميًا = راحة مجمعة + تعويض بأجر لا يقل عن 150% من الراتب الأساسي.

الإجازات الرسمية

- العطلات الرسمية هي:

1 و 2 يناير

24 يناير - توحيد الممالك الرومانية

اليوم الأول والثاني من عيد الفصح

1 مايو - عيد العمال

1 يونيو - يوم الطفل

- ✚ اليوم الأول والثاني من عيد العنصرة (الخمسين)
- ✚ 15 أغسطس - عيد انتقال السيدة العذراء
- ✚ 30 نوفمبر - ذكرى استشهاد القديس أندراوس الرسول
- ✚ 1 ديسمبر - العيد الوطني
- ✚ 25 و26 ديسمبر - اليوم الأول والثاني من عيد ميلاد السيد المسيح
- ✚ يومان لكل من الأعياد الدينية السنوية الثلاثة بعد أن أعلنت الدولة أن هذه الطوائف ديانات قانونية غير مسيحية
- عدم منح إجازات = يُدفع بدل لا يقل عن 100% من الراتب الأساسي مقابل العمل الذي يؤديه الموظف في ساعات العمل العادية.

الإجازة السنوية

- تكفل الدولة لجميع الموظفين إجازة سنوية مدفوعة الأجر.
- أقل مدة — 20 يوم عمل
- العطلات الرسمية المدفوعة الأجر المنصوص عليها في قانون العمل الجماعي المعمول به غير مشمولة في مدة الإجازة السنوية.
- تُعدُّ فترة الإجازة المرضية: إجازة الأمومة وإجازة مخاطر الأمومة وإجازة رعاية الطفل المريض فترات عمل.
- يجب أخذ إجازة الراحة عن كل عام. في حالة تعذر ذلك، يلتزم صاحب العمل بمنح الإجازة غير المستغلة في غضون 18 شهرًا من العام التالي للعام الذي كان للموظف فيه الحق في إجازة سنوية ولم يأخذها.
- يلتزم الموظف بأخذ إجازة سنوية عينية.
- التعويض النقدي — في حالة إنهاء عقد العمل فقط
- يحق للموظفين العاملين في ظروف صعبة أو خطيرة أو ضارة، والمكفوفين وغيرهم من المعوقين والشباب الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا الحصول على إجازة إضافية 3 أيام عمل على الأقل بالإضافة إلى العشرين يومًا.
- يجوز قطع الإجازة، بناءً على طلب الموظف، لأسباب وجيهة، ويجوز لصاحب العمل استدعاء الموظف من الإجازة السنوية مع تحمل جميع النفقات المتصلة بذلك.
- يكون بدل الإجازة السنوية متوسط الراتب اليومي المستحق في الأشهر الثلاثة السابقة للشهر الذي أخذت فيها الإجازة مضروبًا في عدد أيام الإجازة.

الأجر

يُدفع الراتب مقابل للعمل الذي يؤديه الموظف بموجب عقد العمل الفردي ويحدّد عن طريق التفاوض بين صاحب العمل والموظف. يجب الحفاظ على الراتب سرّيًا ويشمل ما يلي: الراتب الأساسي والبدلات والمكافآت والإضافات الأخرى.

يلتزم صاحب العمل بضمان أن يدفع راتب إجمالي شهري يعادل على الأقل الحد الأدنى الوطني الإجمالي للأجور. بالنسبة للموظفين الذين يوفر لهم صاحب العمل الطعام أو الإقامة أو غيرها من التسهيلات، لا يجوز أن يكون المبلغ المالي المستحق عن العمل المنجز أقل من الحد الأدنى الوطني الإجمالي للأجور الذي نصّ عليه القانون.

بدءًا من 1 يناير 2022، يُكفل للموظف الحد الأدنى الوطني الإجمالي للراتب الأساسي نقدًا 2550 ليو روماني شهريًا عن ساعات العمل العادية العمل بمتوسط 167,333 ساعة/شهر، ما يمثل 15,239 ليو/ساعة.

- حتى 31 ديسمبر 2028، لقطاع البناء والتشييد، يُكفل الحد الأدنى الوطني للراتب الإجمالي نقدًا بقيمة 3000 ليو روماني (يورو/الشهر)، غير شامل البدلات والمكافآت والإضافات الأخرى، عن ساعات العمل العادية بمتوسط 167,333 ساعة/شهر.

تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين المرأة والرجل

- تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في علاقات العمل تعني الوصول دون تمييز إلى ما يلي:
 - ✓ اختيار أو المزاولة الحرة لمهنة أو نشاط
 - ✓ المساواة في الأجور عن العمل المتساوي القيمة
 - ✓ الترقية على أي مستوى هرمي ومهني
 - ✓ توافق ظروف التوظيف والعمل مع قواعد الصحة والسلامة في العمل، بما في ذلك شروط الفصل.
 - ✓ الاستحقاقات خلاف الأجور، بالإضافة إلى خطط الضمان الاجتماعي العامة والخاصة
 - ✓ منظمات أصحاب العمل والنقابات والهيئات المهنية والامتيازات التي تمنحها
 - ✓ المزايا والخدمات الاجتماعية

- في سبيل منع أي سلوك يُعرّف بأنه تمييز على أساس الجنس والقضاء عليه، تجب على صاحب العمل الالتزامات التالية:
 - ❖ ضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الموظفين، النساء والرجال، في علاقات العمل من أي نوع، بما في ذلك عن طريق تطبيق أحكام تحظر التمييز على أساس الجنس في المنظمة وتطبيق لوائح العمل واللوائح الداخلية للمؤسسات.
 - ❖ النص في اللوائح الداخلية للوحدات على جزاءات تأديبية وفقًا للشروط التي نصّ عليها القانون، على الموظفين الذين ينتهكون الكرامة الشخصية للموظفين الآخرين من خلال خلق بيئة مهينة أو الترهيب أو العداء أو الإهانة أو الإساءة إلى ممارسات التمييز.
 - ❖ إحاطة الموظفين علمًا بحقوقهم في احترام تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين النساء والرجال في علاقات العمل.

- ❖ إبلاغ السلطات العامة المسؤولة عن تطبيق وإنفاذ التشريعات المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة بمجرد إخطار الموظفين بها.
- ❖ حظر ممارسات التمييز من قبل صاحب العمل التي من شأنها أن تضع الأشخاص من جنس معين في وضع غير مؤاتٍ فيما يتعلق بعلاقات العمل.
- ❖ لا يجوز أن تشكل الأمومة أساساً للتمييز.

حماية الأمومة في العمل

- ◀ يلتزم صاحب العمل بالحفاظ على سرية حمل الموظفة.
- ◀ يحق للموظفة الحامل الحصول على تخفيض بمقدار الربع من ساعات العمل العادية مع تقاضي راتبها بالكامل.
- ◀ يلتزم أصحاب العمل بمنح العاملات المرضعات، أثناء ساعات العمل، استراحتين للرضاعة مدة كل منهما ساعة واحدة، حتى يبلغ الطفل سن سنة. ويجوز الاستعاضة عن استراحت الرضاعة بتقليل وقت العمل العادي بمقدار ساعتين في اليوم. ولا يترتب على هذه الاستراحت وتخفيض ساعات العمل العادية خفض الراتب.
- ◀ لا يجوز إلزام الموظفة الحامل والموظفة المرضع بأداء عمل ليلي.
- ◀ يحظر على صاحب العمل إنهاء العمل أو الخدمة في الحالات التالية:
 - موظفة حامل وموظفة حديثة عهد بالولادة وموظفة مرضع لأسباب تتعلق مباشرة بحالتها
 - موظفي في إجازة مخاطر الأمومة
 - موظفة في إجازة أمومة
 - موظف في إجازة أبوية حتى سن سنتين أو حتى سن 3 سنوات في حالة الطفل المعاق.
 - موظف في إجازة لرعاية طفل مريض دون سن السابعة أو حتى سن الثامنة عشرة، في حالة طفل معاق يعاني من حالات مرضية في وقت الحمل.
- ◀ لا ينطبق حظر إنهاء العمل في حالة الفصل لأسباب إعادة التنظيم القانوني أو حل أو إفلاس صاحب العمل، بموجب أحكام القانون.

تدابير الحماية وظروف العمل للقصر

- ◀ يكتسب الشخص الطبيعي القدرة على العمل عند بلوغه سن السادسة عشرة .
- ◀ يحظر تشغيل الأطفال دون سن الخامسة عشرة .
- ◀ يجوز للشخص الطبيعي إبرام عقد عمل كموظف في سن الخامسة عشرة، بموافقة الوالدين أو الممثلين القانونيين، للقيام بأنشطة مناسبة لنموه البدني ومهاراته ومعرفته .
- ◀ يؤدي سحب موافقة الوالدين أو الممثلين القانونيين في حالة القصر البالغين سن الخامسة عشرة، حتى سن السادسة عشرة، إلى فسخ عقد العمل تلقائياً .
- ◀ يجوز العمل في وظائف ثقيلة أو ضارة أو خطيرة بعد سن الثامنة عشرة .

وقت العمل

- ◀ مدة العمل 6 ساعات/يوم و30 ساعة/أسبوع.
- ◀ لا يجوز للشباب دون سن الثامنة عشرة العمل لساعات إضافية .
- ◀ لا يجوز للشباب دون سن الثامنة عشرة أداء عمل ليلي.
- ◀ يجب أن يحصل الشباب دون سن الثامنة عشرة على استراحة لتناول الطعام مدتها 30 دقيقة على الأقل إذا كان وقت العمل اليومي أكثر من 4 ساعات ونصف.
- ◀ يجب أن يحصل الشباب دون سن الثامنة عشرة على إجازة سنوية إضافية لا تقل عن 3 أيام عمل.

يجب أن يعادل الراتب الحد الأدنى الوطني للأجور على الأقل.

يجب أن يوقع طلاب التلمذة الصناعية الذين تتراوح أعمارهم بين 16-18 عامًا على عقد تلمذة صناعية، يحترم ظروف العمل للقصر.

يُعدُّ توظيف قاصر انتهاكًا للشروط القانونية للسن أو استخدامه لأداء أنشطة مخالفة لأحكام القانونية المتعلقة بنظام عمل القصر جريمة يعاقب عليها بالسجن من 3 أشهر إلى عامين أو غرامة .