



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Blocul Național Sindical

GHID

TOT CE NU ȘTIAI CĂ VREI SĂ ȘTII ÎNAINTE SĂ TE ANGAJEZI

Material elaborat în cadrul proiectului "BNS – o confederație sindicală pentru Mileniul III", id 302344, proiect finanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Educație și Ocupare.



INTRODUCERE

Ești la început de drum și te gândești să te angajezi pentru prima dată?

Ai făcut voluntariat sau ai avut job-uri part-time dar nu te-ai întâlnit niciodată cu un contract de muncă ?

Poate ești încă în liceu, la facultate sau tocmai ai terminat studiile.

Indiferent unde te afli acum, **este esențial să știi** care sunt **drepturile tale** ca angajat(ă), dar și **ce responsabilități ai** odată ce intri în câmpul muncii.

Ghidul acesta e gândit special pentru tine – ca să-ți ofere informațiile de bază de care ai nevoie înainte să semnezi un contract, să mergi la un interviu sau să înțelegi cum funcționează lucrurile la locul de muncă.

Vorbim în paginile care urmează despre ce e important să știi ca să fii pregătit(ă) și să te simți în siguranță.

Materialul e împărțit în trei capitole, ca să-l parcurgi ușor:

- **Capitolul I – Ce trebuie să știi înainte să te angajezi**
- **Capitolul II – Contractul de muncă: drepturi și obligații**
- **Capitolul III – Ce sunt sindicatele și de ce sunt importante.**

De ce este important să vorbim despre muncă?

Majoritatea dintre noi ajungem să ne petrecem cel puțin o treime din viață la locul de muncă. **Norma obișnuită** în România **înseamnă 8 ore de muncă pe zi**, la care se adaugă, de obicei, o oră de pauză de masă. Asta înseamnă că ai petrece cel puțin 9 ore la serviciu, de luni până vineri. Iar dacă adaugi și timpul pe care îl faci pe drum (dus-întors), plus pregătirea de dimineață, ajungi ușor la 11 ore pe zi dedicate jobului.

Într-un an, presupunând că nu lucrăm în weekend sau în zilele de sărbătoare națională și ne luăm toate zilele de concediu, un calcul simplu ne arată că **aproape 30% din timp ni-l petrecem la muncă** sau pregătindu-ne pentru muncă. Dacă presupunem că dormim cele 8 ore pe zi recomandate pentru un stil de viață sănătos, într-un an ne rămâne puțin peste o treime din totalul de timp pentru noi - timp în care trebuie să ne mai și îngrijim de casă, să facem cumpărături, să ne vedem cu familia, prietenii. În zilele



lucrătoare, munca ajunge să reprezinte 69% din totalul timpului cât nu dormim.

Chiar dacă reprezintă o parte atât de importantă din viața noastră adultă, **momentul angajării** este pentru majoritatea dintre noi **prima ocazie în care ne întâlnim cu un contract de muncă** și ajungem în contact cu procedurile, noțiunile și limbajul specifice acestuia sau cu implicațiile detaliilor din acesta pentru viața noastră de angajați și angajate. Acestea nu ne sunt singurele informații necunoscute.

La școală ni se vorbește prea puțin despre **carieră și muncă**, și aproape nimic **despre drepturile pe care le ai ca angajat**, despre **sindicate** și despre cum te poți lupta, democratic, să te asiguri că timpul pe care îl aloci muncii duce la o îmbunătățire a vieții tale.

Materialul de față are rolul de a te familiariza cu elementele de bază - **să te învețe despre cum**, alături de colegii tăi, te **poți lupta pentru condiții de lucru bune și sigure, pentru o plată corectă și decentă, care să-ți asigure o viață prosperă**.

Ce sunt sindicatele și de ce sunt importante ?

Înainte să începem, este important să avem o înțelegere de bază a ideii de sindicate. Pe scurt, **un sindicat este o asociație a angajaților care are drept scop principal îmbunătățirea condițiilor de la locul de muncă**.

În România, cadrul legal pentru funcționarea sindicatelor este dat de Legea nr. 367/2022. Aici, sindicatul este definit după cum urmează: *o formă de organizare voluntară a angajaților/lucrătorilor în scopul apărării, susținerii drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice, cultural-artistice, sportive sau sociale în relația cu angajatorul*.

Mai simplu spus, **la orice loc de muncă te poți asocia cu colegii tăi să formați un sindicat** care să vă permită să negociați (colectiv) cu angajatorul. În plus **sindicatul** te poate **sprijini** ori de câte ori ai nevoie la locul de muncă, te poate **reprezenta** și poate **discuta** în numele tău cu angajatorul pentru a-ți apăra interesele.

Acesta este un drept asigurat de legea menționată mai sus, de Constituția României și de tratate internaționale precum Declarația Universală a Drepturilor Omului.



De ce avem dreptul de a forma și de a ne alătura sindicatelor ? Cu ce ne poate ajuta acest lucru? Când te angajezi, intri într-un acord, sub forma contractului individual de muncă, cu un angajator. Te poți asocia în sindicat și poți fi reprezentat de sindicat inclusiv în situațiile în care ai alt tip de contract și nu unul individual de muncă (spre exemplu dacă ai un contract de lucrător independent (ex : PFA, lucrător cultural, contract de activitate sportivă, etc.) sau una din formele de contracte pe care le vom descrie mai jos de munca atipică (zilieri, muncă prin agent de muncă temporară, etc), ori dacă ai un raport de serviciu – asta se întâmplă în cazul în care ești angajat stat pe funcție publică).

Angajatorul are, de cele mai multe ori, un departament de resurse umane și un departament juridic și în general mai multă experiență și putere decât un angajat, mai ales unul aflat la început de drum.

Astfel, **un angajator va ști mereu cum să facă pentru ca acest acord dintre voi să funcționeze mereu cât mai mult în favoarea sa. Iar cei mai puțin onești ar putea chiar să-l încalce fără ca tu să realizezi sau să știi ce să faci pentru a combate/corecta această nedreptate.**

Sindicatul este modul prin care raportul de putere la locul de muncă este echilibrat.

Singur, ești vulnerabil și expus abuzurilor din partea angajatorului.

Dar **dacă reușești să te unești cu colegii tăi, făcând front comun vă puteți apăra cu mai multă putere drepturile voastre și vă puteți asigura că munca voastră este răsplătită corect.**

Sindicatele la rândul lor, pentru a avea o putere sporită de negociere, se organizează în federații sindicale, la nivelul sectoarelor din economie, și în confederații sindicale, la nivel național, putând în felul acesta să-și sporească forța și să negocieze inclusiv cu Guvernul și cu Parlamentul pentru îmbunătățirea cadrului legislativ general în favoarea lucrătorilor (spre exemplu pentru stabilirea salariului minim pe economie).

În următoarele pagini vom discuta mai pe larg despre ce presupune să muncești cu contract de muncă, ce drepturi ai ca angajat și cum funcționează un sindicat.



CAPITOLUL I

CE TREBUIE SĂ ȘTII ÎNAINTE SĂ TE ÂNGAJEZI

1. Cadrul legislativ,
2. Tipuri de forme legale de muncă,
3. Ce să faci (și ce să nu faci) când îți cauți un loc de muncă.

Cadrul legislativ

În general, legile sunt destul de stufoase și dificil de parcurs, scrise într-un limbaj juridic specializat și într-o ordine care rareori se potrivește cu nevoile punctuale ale unei persoane tinere care nu este familiarizată cu termenii legali și caută să înțeleagă dacă documentul pe care îl va semna este unul în favoarea ei sau nu.

Pentru situații în care există nelămuriri legate de contract, majoritatea sindicatelor, prin proprii experți juridici, pot răspunde la întrebări sau nelămuriri. Dacă nu cunoști un expert care să-ți poată răspunde sau procesul de a găsi sindicatul de la locul de muncă unde vrei să te angajezi nu dă roade, iată cum poți naviga mai ușor cadrul legislativ.

În principal, relațiile de muncă din România sunt reglementate, de două legi esențiale:

- **Codul muncii**
- **Legea dialogului social**

Vă recomandăm ca atunci când vreți să consultați oricare dintre cele două legi (sau, de altfel, orice act legislativ din România), să folosiți resursa gratuită pusă la dispoziție de Ministerul Justiției - site-ul legislatie.just.ro, unde veți găsi mereu legile consolidate cu cele mai recente modificări.



Codul muncii reglementează aproape toate aspectele care țin de relația dintre un angajat și un angajator. În această lege veți găsi informații esențiale precum:

- Ce clauze trebuie să existe într-un contract de muncă,
- Informații despre modificarea contractului, demisie, concediere,
- Reglementarea timpului de lucru și a pauzelor și concediilor, a zilelor libere și a timpului de odihnă,
- Salarii, sporuri și alte beneficii,
- Sănătatea și securitatea în muncă, condiții de muncă.

Legea dialogului social este legea principală care reglementează modul în care funcționează sindicatele. Aici veți găsi informații despre:

- Ce drepturi au sindicatele,
- Cum se pot organiza angajații în sindicate,
- Cum se pot organiza angajatorii în organizații patronale,
- Care sunt pașii într-o negociere colectivă.



Această lege reglementează nu doar relația dintre angajat și angajator la nivel de companie, ci și negocierea contractelor colective la un nivel mai larg – de industrie sau sector economic. De exemplu, pot exista contracte colective la nivelul întregului sector IT, comerț, transporturi, textile sau metalurgie.

Dacă în aceste sectoare există organizații sindicale și organizații patronale care îndeplinesc condițiile legale, ele pot negocia prevederi care să se aplice tuturor lucrătorilor din acel sector.

Dacă vreți să vă implicați activ într-un sindicat sau chiar să vă construiți o carieră sindicală, este important să înțelegeți aceste legi. La fel, dacă sindicatul vostru este la început de drum, e esențial să știți ce drepturi aveți și, mai ales, ce obligații are angajatorul. Este bine ca sindicatul vostru să fie afiliat încă de la înființarea lui la o federație sindicală sectorială care să vă sprijine și să vă ghideze în activitatea sindicală. Federațiile la rândul lor sunt afiliate de regula confederațiilor sindicale naționale.



Tipuri de relații de muncă practicate în România

Discuția despre formele de muncă practicate în România este una complexă. În mod ideal, **orice persoană care muncește pentru altcineva sau orice angajator care angajează pe cineva ar trebui să folosească contractul individual de muncă**. Aceasta este **forma corectă, legală și completă de protecție** atât pentru angajat, cât și pentru angajator.

Contractul individual de muncă – standardul legal

Contractul individual de muncă este cel prevăzut de Codul muncii. Acesta **garantează și include în el toate drepturile legale ale lucrătorilor** (concediu, zile libere, salariu minim, program de munca stabilit conform legii – maxim 8 ore/zi, etc.), contribuțiile care sunt plătite pentru sănătate și pensie, posibilitatea de a cere sprijin legal în caz de abuz.

În 99% dintre cazuri, dacă lucrezi regulat, pe o perioadă extinsă de timp, pentru o companie sau instituție (restaurant, ONG, universitate, firmă etc.), ar trebui să aveți un contract individual de muncă.

Totodată pentru accesarea unui credit la bancă de cele mai multe ori este nevoie de a avea un contract individual de munca.

Forme alternative de muncă (și riscurile asociate)

Deși contractul individual de muncă este standardul legal, în multe domenii se practică forme alternative, uneori pentru a facilita formele de colaborare dar de multe ori și pentru a eluda drepturile angajaților. Le vom explora fiecare în parte:

1. Cedarea drepturilor de autor - această alternativă este frecvent propusă în domeniul artistic (teatru, muzică, scenarii), cercetare, media (presă, publicații). Este o formă contractuală **de vânzare** a unui bun intelectual sau artistic (ex: un articol, o piesă de teatru, un studiu). **Nu este însă un contract de muncă!**





Este OK:

- ✓ dacă ai deja un job stabil și faci un proiect punctual;
- ✓ dacă ai o colaborare unică sau de scurtă durată (ex: scrii un articol, un scenariu, sau faci o cercetare).

NU este OK:

- ✗ dacă lucrezi regulat pentru o companie (ex: scrii zilnic articole pentru un ziar), dar ești plătit pe drepturi de autor;
- ✗ dacă ești angajat permanent într-un teatru, dar ești plătit lună de lună pe drepturi de autor.

Riscuri:

- nu ai concediu, asigurări, protecție legală;
- trebuie să îți asiguri singur toate resursele (laptop, transport etc.);
- plata contribuțiilor sociale (sănătate și pensii) îți revine ție;
- ai obligația de a ține propria contabilitate, a depune declarații anuale privind veniturile.



Dacă se dovedește că un contract de cedare a drepturilor de autor substituie un contract de muncă, pot fi aplicate sancțiuni.

2. Contractul de prestări servicii - este un tip de contract întâlnit frecvent pentru job-uri de tipul: livrări, servicii tehnice, curierat etc. Este o formă contractuală prin care **se vinde un serviciu** către o companie. În loc de angajare, devii un fel de „colaborator extern”. Este o formă apreciată ca fiind la limita legii, nefiind permisă în condițiile în care activitatea este una specifică unui contract de muncă. Instanțele au recalificat de regula aceste convenții de prestări servicii ca fiind contracte de munca. Nu beneficiezi de niciun fel de protecție din partea legii,





trebuie să declari singur veniturile la ANAF și să îți depui singur declarațiile anuale, iar din veniturile pe care le obții va trebui să plătești toate taxele și contribuțiile legale.

Problema:



ANAF consideră adesea că substituie ilegal contractul de muncă. Dacă lucrezi zilnic, cu program fix, pentru o firmă care îți impune reguli și îți oferă echipamente, atunci ar trebui să ai un contract de muncă, nu un contract de prestări servicii.

3. Munca sub formă de PFA sau firmă proprie - acestea sunt două forme de relație contractuală asociate în general cu munca flexibilă și sunt des întâlnite în următoarele domenii: IT, servicii creative, consultanță. Pentru asta, practic angajatorul îți propune să devii **persoană fizică autorizată (PFA)** sau să-ți faci **propria firmă (SRL)** și să facturezi lunar către el.



Ce se întâmplă?

- Nu mai ești angajat, ci devii «colaborator» ;
- Nu ai concediu plătit, nu ai protecție legală, nu poți negocia colectiv;
- Trebuie să-ți plătești singur toate taxele și contribuțiile;
- Trebuie să te autorizezi ca PFA, să îți organizezi propria contabilitate. Toată responsabilitatea îți revine ție, ca „furnizor de servicii”.



4. Platform work/gig economy - acest tip de muncă înseamnă efectiv munca printr-o aplicație (de tipul celor de food delivery, ride sharing, etc.), dar **nu ești angajatul companiei**, ești colaborator. Acest tip de muncă este insuficient reglementată, folosindu-se adesea una din formele atipice de contractare de mai sus, de regula printr-un PFA sau firmă intermediară.

Ce înseamnă?

- Tu îți cumperi bicicleta, mașina, echipamentele;
- Nu ai protecție legală așa cum ar avea un contract individual de muncă;
- Nu poți organiza un sindicat eficient pentru că toți „colaboratorii” lucrează pentru diferite firme intermediare.



Probleme:



Comaniile pot schimba oricând regulile (plata pe cursă, algoritm etc.);
Nu ai niciun control și foarte puține căi de a contesta deciziile;
Profitul se împarte între mai mulți intermediari, tu primești cel mai puțin și ai cele mai multe riscuri.

5. Munca prin agenție de muncă temporară - firmele de leasing de personal închiriază **muncitori** către alte companii. Tu ești angajatul agenției, dar muncești pentru o firmă terță.

Cum funcționează?

- Firma care beneficiază de pe urma muncii tale nu te angajează direct;
- Lucrezi pe misiuni determinate, pentru sarcini precise și cu caracter temporar și nu vei avea garanțiile pe care ți le oferă un contract de muncă pe perioadă nedeterminată ;
- De cele mai multe ori riști să nu beneficiezi de aceleași drepturi ca angajații direcți (ex: salarii mai mari, beneficii din contractul colectiv etc.), deși legea

impune ca salariații temporari au acces la toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator, în aceleași condiții ca și ceilalți salariați ai acestuia;

- Salariul și celelalte drepturi de natură salarială (prime, bonusuri, etc), contribuțiile și impozitele îți sunt plătite de agentul de muncă temporară, însă trebuie să știi că în cazul în care acesta nu își îndeplinește aceste obligații tu poți cere să le achite compania la care lucrezi efectiv (utilizatorul de muncă temporară).

6. Munca zilieră - acest tip de contractare este legal pentru activități **ocasionale** și **sezoniere**, pe durate foarte scurte (ex: cules recolte agricole). Trebuie să știi că în cazul zilierilor cel care te angajează este obligat să te treacă în registrul electronic de evidență a zilierilor.



Este OK:

- ✓ dacă munca este într-adevăr punctuală (2-3 zile, o lună maxim);

NU este OK:

- ✗ dacă lucrezi peste 6 luni într-o fermă cu producție constantă;
- ✗ dacă o firmă de distribuție fluturași te plătește permanent ca zilier – este, de fapt, o angajare mascată.

Trebuie să știi că în toate situațiile unor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă angajatorul are obligația de a asigura un salariu la o valoare cel puțin egală cu salariul minim pe economie.



Concluzie

Contractul de muncă:

- ✓ îți oferă drepturi și protecție legală;
- ✓ implică plata contribuțiilor la pensii și sănătate, fara ca tu sa mai ai alte obligatii de declaratii;
- ✓ îți asigură accesul la servicii publice și măsuri de protecție socială (ex: șomaj, concedii) ;
- ✓ îți asigură un program de lucru decent și previzibil, garanția unor perioade de repaus săptămânal ori sărbători legale, cât și garanția unor concedii pentru recuperarea capacității de muncă.

Toate formele alternative de muncă despre care am vorbit – drepturi de autor, prestări servicii, PFA, muncă prin aplicații sau prin agenții – pot părea ok, mai ales dacă e vorba de proiecte scurte, colaborări ocazionale sau dacă ai deja un alt venit stabil. În unele cazuri, chiar pot oferi o anumită libertate sau flexibilitate.

Dar, când vorbim despre **muncă desfășurată constant, pe termen lung**, pentru o companie sau o instituție care îți spune când să vii, ce să faci și cum să lucrezi, atunci **e foarte clar: ai dreptul legal la un contract individual de muncă**. Nu e doar o formalitate. E forma prin care statul te recunoaște ca lucrător și prin care îți sunt garantate niște drepturi esențiale.

Contractul de muncă nu înseamnă doar hârtie și semnături. Înseamnă siguranță, înseamnă că îți sunt plătite contribuțiile la sănătate și la pensie, că ai acces la concedii și la protecție în caz că te îmbolnăvești sau îți pierzi locul de muncă. Înseamnă că poți cere sprijin dacă lucrurile nu merg cum trebuie și că nu ești singur.



Ce să faci (și ce să nu faci) când îți cauți un loc de muncă

Atunci când aplici la un loc de muncă, sunt câteva lucruri esențiale de care e bine să ții cont, mai ales dacă ești la început de drum.

De multe ori, vei concura cu zeci sau sute de alți candidați, așa că este important să te prezinți cât mai bine pregătit, dar și să te protejezi de eventuale abuzuri.

1. Aplică personalizat !

Dacă aplici prin platformele de recrutare (eJobs, Hipo, BestJobs etc.), acestea îți oferă o secțiune unde poți explica de ce aplici pentru acel job, profită de ea. Scrie un paragraf în care explici de ce îți dorești jobul și ce te recomandă pentru el. Asta arată seriozitate, dorință reală și te poate diferenția de alți candidați.

Chiar dacă nu îndeplinești toate cerințele (ex: se cer minim 3 ani experiență și tu ai doar 1), poți explica de ce crezi că poți face față: că ai învățat rapid, că ai lucrat intens în acel an, că urmezi un curs de specializare etc.



Important: mulți angajatori caută nu doar experiență, ci și seriozitate, motivație și capacitate de învățare!

2. Nu accepta muncă gratuită !

E ok ca un angajator să îți ceară un test sau o probă în cadrul procesului de recrutare. Dar nu este în regulă dacă:

ți se cere să creezi ceva (text, design, campanie) pe care angajatorul îl folosește, fără să fii angajat sau plătit;

ți se cere să mergi la un interviu fizic în alt oraș pe banii tăi (transport, cazare, masă).

Atenție: un angajator serios nu îți va cere să îți plătești singur aceste costuri. Dacă o face, este cel puțin un semnal de alarmă.



3. Construiește un CV cât mai bun !

- Adaptează CV-ul la jobul pentru care aplici – scoate în evidență experiențele și competențele relevante.
- Dacă nu ai experiență profesională, începe cu educația și apoi treci voluntariate, stagii, proiecte.
- Nu începe cu detalii irelevante, gen «am fost voluntar la SummerWell», dacă aplici pentru un job în domeniul IT, de exemplu.
- Folosește o fotografie potrivită: nu selfie, nu din club, nu de la mare. Alege una clară, cu fundal neutru, în care ești îmbrăcat profesional.
- CV-ul trebuie să fie clar și ordonat. În privat se acceptă forme mai concise și adaptate jobului; în sistemul public, CV-ul trebuie adesea să fie complet și în ordine cronologică.

4. Nu anunța tu primul salariul dorit !

Foarte important: nu menționa tu primul suma dorită, nici în aplicație, nici în timpul interviului. Așteaptă să îți spună angajatorul ce buget are pentru acel post.

Exemplu: Dacă angajatorul are un buget de 5.000–7.000 lei, dar tu scrii în aplicație că vrei 3.000 lei, este foarte posibil să primești exact atât – sau să nu fii luat în serios deloc.

Negociază după ce afli oferta.

Poți spune: „Vă mulțumesc, mă bucur pentru ofertă. Mă așteptam la un salariu puțin mai mare, în jur de 6.000 lei, având în vedere experiența mea.”

sau

„Este cam la limita inferioară a marjei, aș vrea să negociem spre mijloc.”

5. Atenție la semnele de abuz !

Fii atent la:

- întrebări discriminatorii (ex: „Aveți de gând să faceți copii?” – complet ilegal !);
- remarci nepotrivite legate de vârstă, sex, orientare sexuală, etnie etc.;
- cerințe neclare sau condiții neanunțate din start;
- lipsa transparenței legate de salariu sau program.



Dacă la interviu simți că ești testat/ă pentru a accepta comportamente abuzive, probabil așa va fi toată colaborarea.

6. Prezintă-te cu încredere !

Este foarte important să:

- îți pui în valoare calitățile și realizările;
- vorbești cu siguranță și asumare despre experiența ta;
- nu minimalizezi ceea ce știi sau poți face.

Interviul este o negociere. Angajatorii vor testa mereu limitele și vor profita de orice slăbiciune. Trebuie să arăți că știi ce meriți și că îți dorești o relație de muncă corectă, pe picior de egalitate.

În concluzie:

- Aplică **personalizat** și cu încredere în tine.
- Nu accepta **muncă gratuită** sau **comportamente abuzive**.
- Nu anunța tu primul **salariul dorit** – lasă angajatorul să facă oferta.
- Prezintă-te cât mai bine, fără modestie inutilă.
- **Caută și cere respect**. Meriți un loc de muncă decent, corect plătit și cu drepturi garantate.



CAPITOLUL II

CONTRACTUL DE MUNCĂ DREPTURI ȘI OBLIGAȚII

Așa cum am menționat în capitolul anterior, cea mai bună și corectă formă de a lucra undeva este în baza unui contract individual de muncă. În acest capitol vom parcurge împreună un model de contract secțiune cu secțiune și vom vorbi despre drepturile și obligațiile care revin angajatului și angajatorului.

1. Ce este contractul individual de muncă și de ce este important?

Contractul individual de muncă (CIM) este documentul legal care stabilește relația de muncă între tine și angajatorul tău. El definește:

- Ce faci,
- Cât muncești,
- Cât ești plătit,
- Care sunt drepturile și obligațiile tale și ale angajatorului.

Este principala (și singura legală) formă de angajare pentru muncă regulată, indiferent dacă lucrezi 8 ore pe zi (9-17), part-time sau în ture.

2. Când trebuie semnat contractul?

Înainte să începi munca! Nu ai niciun drept legal ca lucrător dacă muncești fără un contract semnat și înregistrat.



Legea spune clar:

Contractul trebuie semnat înainte de prima zi de lucru.

Angajatorul trebuie să-l înregistreze în Registrul General de Evidență a Salariaților (REGES) cu cel puțin o zi înainte să începi.

Dacă începi munca înainte de data din contract sau înainte de înregistrare, muncești **illegal**, fără protecția Codului Muncii.

3. Cum se semnează contractul?

Contractul se semnează în două exemplare originale: unul pentru tine, unul pentru angajator.

Ambele au valoare egală.

Nu accepta o copie! păstrează unul dintre exemplarele originale. Dacă angajatorul nu îți dă o copie semnată de ambele părți, este un semnal de alarmă.



4. Ce trebuie să faci înainte să semnezi?

Citește fiecare rând din contract, cu răbdare.

Poți cere timp de gândire pentru a-l analiza. E normal și e dreptul tău.

Verifică dacă toate lucrurile discutate și negociate sunt trecute în contract: **dacă nu e în contract, nu există** din punct de vedere legal:

- Bonusuri,
- Zile libere suplimentare,
- Program flexibil,
- Beneficii.



Nu te baza pe „vorbe” — angajatorul își poate schimba oricând decizia dacă nu există un angajament scris, semnat de ambele părți.

5. Poate angajatorul să modifice contractul după ce l-ai semnat?

NU! Angajatorul nu poate să modifice contractul așa cum nici tu nu o poți face fără acordul semnat al celeilalte părți. Orice modificare se face doar **cu acordul ambelor părți**, prin **act adițional**.

Exemplu: Dacă angajatorul vrea să-ți schimbe punctul de lucru sau să-ți reducă salariul are nevoie de acordul tău și de un act adițional semnat și de tine.

6. Ce faci dacă un beneficiu negociat nu apare în contract?

Poți cere corectarea contractului, DAR:

- Trebuie făcut înainte de semnare.
- După semnare, angajatorul nu mai e obligat să adauge nimic, chiar dacă ți-a promis.

Nu accepta „lasă că e trecut în regulamentul intern” - acest regulament poate fi modificat **oricând unilateral** de angajator.

Singura excepție: dacă beneficiul e menționat în **contractul colectiv de muncă**. În acest caz:

- Poți cere să vezi contractul colectiv.
- Poți cere sprijinul sindicatului din firmă, dacă există.

7. Ce e REGES (fost REVISAL) și de ce contează?

După ce ai semnat contractul de muncă acesta trebuie înregistrat de către angajator în REGES, registrul oficial gestionat de Ministerul Muncii unde:

- Se înregistrează toate contractele de muncă,
- Se poate verifica legalitatea angajării,



- Se pot rezolva conflictele între tine și angajator.

Fără REGES:

- Nu ai vechime în muncă,
- Nu ai drept la pensie,
- Nu beneficiezi de protecție în caz de accident sau abuz.

Pe noua platformă REGES-ONLINE vor avea în curând acces și salariații, așa că în curând îți poți vedea și verifica înregistrarea contractului tău de muncă dar și orice modificare în contractul de muncă.

8. Cum recunoști angajatorii neserioși?

Verifică ce firmă apare în contract! Poți fi angajat la o firmă intermediară, nu la compania unde vei lucra efectiv.

Exemplu: Tu crezi că te angajezi la Mare Firmă de Mobilă SRL, dar în contract apare „George SRL”, înseamnă că lucrezi pentru un subcontractor, nu direct pentru Mare Firmă de Mobilă SRL.

Dacă o companie are mai multe firme „paralele” și angajează oameni pe firme diferite, e un semnal de alarmă - probabil vrea să fragmenteze responsabilitățile sau să evite obligații legale.

9. Ce verifici în secțiunea „Părțile contractului”?

Verifică-ți datele personale:

- Nume complet,
- CNP,
- Adresă.



Greșelile determinate de datele greșite pot crea probleme grave (ex. la pensie sau asigurări).

Verifică datele angajatorului:

- Denumirea firmei,
- CIF (cod fiscal).

10. Durata contractului

Există două tipuri frecvente de contracte de muncă:

Pe durată nedeterminată (standardul legal),

Pe durată determinată (doar cu justificare clară).

În general, contractele trebuie semnate pe durată nedeterminată. Codul muncii prevede câteva situații doar când poate fi legal un contract pe durată determinată: pentru un proiect cu termen fix (ex. 1 an), când titularul postului e în concediu medical sau de creștere copil.

Nu accepta contract pe durată determinată doar ca „perioadă de probă extinsă”. Perioada de probă este reglementată clar în lege (max. 90 zile).

Dacă ai contract pe durată determinată: angajatorul poate renunța la tine mai ușor, la finalul perioadei contractuale sau te poate șantaja sau condiționa pentru a-ți prelungi contractul. Un contract pe durată nedeterminată îți oferă mai multă protecție și stabilitate. Deasemenea băncile cer de regulă, pentru acordarea de împrumuturi, contracte nedeterminate.



11. Locul muncii - unde lucrezi?

În această secțiune trebuie să fie clar:

- Dacă lucrezi de acasă (telemuncă),
- Dacă trebuie să mergi la birou/sediu fizic,
- Dacă trebuie să faci deplasări între mai multe puncte de lucru.

Dacă nu este clar specificat că lucrezi de acasă și în ce condiții, angajatorul te poate chema la birou oricând. Mare atenție, în acest caz, la clauzele care specifică situațiile în care poți fi chemat la birou.

Recomandare: dacă ai negociat un regim hibrid sau telemuncă, trebuie să fie scris în contract: „3 zile acasă, 2 la birou” etc.

De asemenea, dacă ai de făcut deplasări regulate între orașe (ex: București-Târgoviște), este bine să fie specificate toate locațiile. Ai grijă să fie stabilit prin contract în obligația angajatorului să îți asigure cheltuielile de deplasare.

12. Felul muncii - ce meserie ai, oficial?

Aici este trecută **funcția ta oficială** conform *Clasificării Ocupațiilor din România* (COR). Este obligatoriu ca în contractul de muncă să fie trecut codul COR.

Fiecare meserie are un cod COR. Acest cod contează pentru:

- Beneficii fiscale (ex: scutiri de impozit în IT sau construcții),
- Drepturi speciale (ex: sporuri, protecție în muncă),
- Ajutoare de stat în caz de criză (ex: în pandemie).



Dacă ai un cod greșit în contract, poți pierde bani sau protecție legală. Verifică pe clasificatorul COR ce înseamnă codul trecut în contractul tău



13. Fișa postului - ce ai voie și ce NU ai voie să faci?

Fișa postului **trebuie să reflecte clar:**

- Ce sarcini ai,
- Ce nu ține de tine,
- Ce responsabilități îți revin.

Este bine de știut faptul că prin *Clasificarea Ocupațiilor din România* fiecare post are stabilite, în linii generale, care sunt atribuțiile pentru ocupația respectivă, așa că fișa postului trebuie să corespundă cu cele stabilite pentru postul respectiv prin COR și să nu fie adăugate sarcini care sunt evident de natura altor funcții sau posturi. Verificarea codului COR scris pe contractul tău de muncă și a atribuțiilor generale specifice aceluși post conform COR se poate face cu ușurință prin accesarea *Clasificării Ocupațiilor din România*, registrul COR fiind cu ușurință disponibil online atât pe site-ul Ministerului Muncii cât și pe alte site-uri.

Dacă în fișă sunt sarcini pe care nu le-ai negociat, angajatorul le poate impune ca obligații. De exemplu: ai fost angajat ca ajutor de bucătar, dar scrie că „faci curat la toalete”? Atunci este în responsabilitatea ta și partea de curățenie, conform fișei postului.

Chiar dacă nu este obligatorie prin lege în firmele mici (<10 angajați), poți cere fișa postului în scris. E dreptul tău.

Orice sarcină în plus trebuie negociată. Dacă faci muncă în plus, poți cere:

- Spor,
- Bonus,
- Recunoaștere oficială a muncii tale.

14. Criterii de evaluare – cum ți se măsoară performanța?

Angajatorul trebuie să treacă în contract (sau într-un act clar) criteriile după care ești evaluat:

- Vânzări,
- Eficiență,
- Acuratețe,
- Timp de răspuns etc.



Nu accepta criterii vagi sau absente. Fără criterii clare, angajatorul poate invoca oricând „lipsă de performanță” pentru a te sancționa sau da afară.

Ideal criteriile trebuie să fie:

- Legate de atribuțiile tale reale (din fișa postului),
- Măsurabile și clare,
- Stabilite prin contract, nu doar în regulamentul intern (care se poate schimba fără acordul tău).

Aceste criterii ar trebui să se folosească pentru: promovare, bonusuri, creșteri salariale, iar nu pentru aplicarea de sancțiuni. Atenție însă, sunt multe situații în care angajatorul folosește aceste criterii fie pentru aplicarea de sancțiuni, fie pentru a stabili ordinea de prioritate în cazul concedierilor.



Condițiile de muncă

Ce înseamnă „condițiile de muncă” în contract?

Condițiile de muncă se referă la mediul în care lucrezi: dacă este solicitant fizic sau psihic, dacă implică riscuri, dacă lucrezi cu echipamente periculoase sau în spații nesigure etc.



De ce e important să fie trecute în contract?

Pentru că, în funcție de condițiile în care muncești, ai dreptul la:

- echipamente speciale de protecție;
- pauze suplimentare;
- sporuri (bani în plus);
- controale medicale regulate.

Ce trebuie să verifici în contract:

- Este trecut că muncești în condiții grele, periculoase sau solicitante?
- E specificat că angajatorul îți oferă echipament de protecție, spații igienico-sanitare, instruire în domeniul securității?
- Dacă primești un laptop, telefon, uniformă etc., se face un proces-verbal de predare-primire? E menționat că ai nevoie de ele pentru a-ți face munca?

Dacă faci muncă fizică grea (exemplu: în construcții sau pe șantier), asigură-te că angajatorul recunoaște oficial aceste condiții. Dacă nu sunt trecute în contract, e mai greu să ceri drepturile legale.

Durata muncii și programul de lucru

Durata muncii înseamnă câte ore lucrezi într-o zi și într-o săptămână. Programul de lucru înseamnă cum sunt împărțite acele ore (ex: 9:00-17:00 sau ture de noapte etc.).

Ce trebuie să apară în contract:

- Dacă ai normă întreagă (8 ore/zi, 40 ore/săptămână) sau parțială (ex: 4 ore/zi).
- Dacă programul e fix sau inegal.
- Dacă lucrezi noaptea sau în weekend.
- Dacă lucrezi de acasă, câte zile sunt work-from-home și câte la birou.

Exemplu: Dacă lucrezi doar seara pentru că ești student, cere să fie menționat în contract acest lucru. Altfel, angajatorul poate să-ți schimbe programul și să-ți impună ture dimineața.



Atenție la abuzuri:

- Dacă ai contract de 4 ore, dar lucrezi 8 ore pe zi, e ilegal. Dacă ai program cu timp parțial (sub 8 ore) munca suplimentară este interzisă.
- Dacă faci ore suplimentare, trebuie să fie trecute în condictă și fie:
 - ◆ să fie plătite cu minim +75%;
 - ◆ fie să primești timp liber în schimb, în următoarele 60 de zile.
- Nu poți face ore suplimentare dacă lucrezi part-time, doar angajații full-time pot efectua ore suplimentare!

Timpul maxim de muncă legal:

- 8 ore/zi;
- maxim 48 ore/săptămână (cu tot cu ore suplimentare);
- dacă lucrezi 12 ore într-o zi, a doua zi trebuie să ai liber;
- între două zile de muncă, ai dreptul la o perioadă de repaus de cel puțin 12 ore – exceptând cazurile de muncă în schimburi, unde aceasta poate fi redusă la minimum 8 ore.

Pauza de masă:

- Dacă lucrezi mai mult de 6 ore/zi, ai dreptul la pauză de masă.
- Pauza de masă este de obicei în afara celor 8 ore lucrate.
- Se poate negocia ca pauza de masă să fie inclusă în programul de lucru, total sau parțial.

Concediul de odihnă

Care este dreptul legal minim?

- 20 de zile lucrătoare/an pentru normă întreagă.



- Se poate oferi mai mult, prin contract colectiv sau individual (ex: 24, 25, chiar 30 de zile).

Cum se stabilește concediul?

- Teoretic, compania trebuie să stabilească din timp perioadele în care se poate lua concediu.
- Angajații ar trebui să-și programeze concediul pe tot anul, iar două săptămâni legate sunt obligatorii.
- În realitate, mulți cer concediu „când au nevoie” și angajatorii refuză sau amână răspunsul, ceea ce poate duce la tensiuni.

Ce să știi:

- Nu poți cere bani în schimbul zilelor de concediu, primești compensare pentru zile neefectuate doar la încetarea contractului de muncă.
- Dacă îți dai demisia sau ești concediat și nu ți-ai luat concediul, angajatorul este obligat să-ți plătească acele zile ca salariu.
- Pentru concediul legal, trebuie să primești *indemnizația de concediu* înainte să pleci în vacanță (ca să ai bani pentru perioada respectivă).

Zile libere legale:

- Sărbători legale precum 1 ianuarie, Paștele, 1 Mai, Crăciunul etc.
- Dacă aparții altei confesiuni religioase, ai dreptul la alte zile libere, echivalente.
- Nu poți fi forțat să muncești în zilele libere legale. Dacă decizi să muncești în astfel de zile:
 - ◆ primești zi liberă în compensare;
 - ◆ sau primești salariu dublu (+100% față de cât ai primi într-o zi normală);
 - ◆ sau, dacă ești sindicalizat, și liber, și plata în plus (dacă s-a negociat astfel prin contracte colective sau alte convenții între sindicat și angajator).



Salariul

Ce trebuie să înțelegi despre salariu:

- **Salariul brut** = suma totală trecută în contract.
- **Salariul net** = banii pe care îi primești „în mână” sau în cont, după ce sunt reținute sumele aferente taxelor.

Din salariul brut se rețin:

- 25% contribuția la pensie (CAS);
- 10% contribuția la sănătate (CASS);
- 10% impozitul pe venit, după ce se scad contribuțiile de mai sus.

În total, aproximativ **43%** din salariul brut merge către stat.



Salariul trecut în contract trebuie să fie efectiv.

Sunt frecvente următoarele practici ilegale:

- Primești în realitate 5.000 lei, dar în contract e trecut salariul minim (ex: 4.050 brut);
- Diferența îți este dată „în plic”, fără acte.

Pare convenabil pe termen scurt, dar:

1. **Vei primi pensie mai mică** (se calculează în funcție de salariul din contract).
2. **Nu vei putea lua credit** (banca se uită doar la venitul oficial).
3. **Dacă se întâmplă o criză** (pandemie, accident etc.), statul te va ajuta doar în funcție de salariul trecut în contract.
4. **Nu ai nicio garanție legală** pentru diferența primită „în mână” — dacă șeful decide să nu ți-o mai dea, nu poți face nimic.



Ce nu e trecut în contractul de muncă, nu există din punct de vedere legal !



Sporuri, bonusuri și alte beneficii

Tot ce ți se promite, trebuie trecut în contract. Dacă angajatorul îți promite:

- bonus lunar;
- tichete de masă;
- spor de vechime, de noapte, de weekend etc.

... și aceste lucruri NU apar în contract, **nu e obligat să le respecte**. Poate oricând să se răzgândească.

Dacă îți spune că e trecut în regulamentul intern, mare atenție:

- **Regulamentul intern poate fi modificat oricând**, fără acordul tău;
- Deci acel beneficiu poate dispărea fără nicio discuție.

Cel mai sigur loc pentru beneficiile tale e contractul individual de muncă. Dacă ai sindicat la locul de muncă, și contractul colectiv.

Orele suplimentare

Ce sunt orele suplimentare?

- Orice muncă peste norma din contract (ex: lucrezi mai mult de 8 ore/zi sau 40 ore/săptămână).

Regula legală:

- Orele suplimentare se fac **numai cu acordul tău**;
- **Maximum 8 ore suplimentare/săptămână** (deci durata totală a muncii pentru o săptămână este de max. 48 ore în total).

Cum sunt compensate:

- Fie primești **timp liber plătit** (în următoarele 60 de zile);
- Fie primești salariu + **spor de minim 75%**;



- Unele sindicate negociază: și liber, și plată suplimentară.

Nu e legal să faci voluntariat pentru angajator: „Stai puțin peste program că așa fac toți.”

– Nu, orele peste program trebuie compensate.

Dacă ai contract part-time, **NU ai voie să faci ore suplimentare**. Dacă le faci, e abuz.

Perioada de probă

Ce este perioada de probă?

- Este o perioadă la începutul contractului în care angajatorul (și tu) poate decide mai ușor dacă se potrivește colaborarea.

Durata legală maximă a perioadei de probă:

- **90 de zile calendaristice** pentru contractele pe durată nedeterminată;
- Mai scurtă dacă e un contract pe durată determinată (ex: 15 zile pentru contracte de 6 luni);
- **Poate fi mai scurtă**, dacă așa se stabilește prin contract.

Important:

- În perioada de probă, angajatorul te poate da afară fără justificare;
- La fel, și tu poți pleca fără explicații și fără preaviz.

După perioada de probă, angajatorul are nevoie de motive clare, legale și dovezi pentru a te concedia.

Încetarea contractului de muncă

Demisia

- Este decizia ta de a încheia contractul;
- Nu trebuie să dai explicații;



- Trebuie doar să respecti **perioada de preaviz** (max. 20 zile lucrătoare pentru funcții obișnuite, până la 45 zile pentru funcții de conducere);
- Poți negocia preavizul sau poți încheia contractul prin acordul părților (fără preaviz).
- **Atenție, dacă pleci prin demisie sau prin acordul părților nu vei beneficia de șomaj.**

Concedierea

- Angajatorul te poate concedia **doar** în **condiții clare, legale**, cum ar fi:
 - ◆ Desființarea postului;
 - ◆ Abateri grave/repetate (cu cercetare disciplinară);
 - ◆ Incapacitate medicală dovedită;
 - ◆ Alte motive specificate în Codul muncii.

Important: Concedierea nu poate fi făcută fără justificare!

În cazul concedierii pentru desființarea postului – aceasta trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Concedierea disciplinara se face obligatoriu doar cu procedura de cercetare disciplinara prealabila in care salariatului i se asigura dreptul la apărare. La procedura disciplinară salariatul poate cere să fie însoțit și asistat de sindicat.

Șomaj și salarii compensatorii

- Primești **indemnizație de șomaj** doar dacă ești concediat (nu dacă îți dai demisia sau pleci prin acordul părților);



- Poți primi **salarii compensatorii** (ex: 1–6 luni salariu în plus) dacă:
 - ◆ E prevăzut în contractul colectiv;
 - ◆ Sau dacă negociezi înainte de plecare.

Drepturile și obligațiile părților

Ce să verifici:

- Drepturile și obligațiile tale să fie conforme cu Codul muncii;
- Angajatorul să nu adauge obligații în plus sau sancțiuni suplimentare care nu sunt legale;
- Drepturile tale trebuie să apară clar: concediu, program, salarizare, echipamente etc.

Uneori, angajatorii copiază din regulamentul intern în contract, însă doar partea cu obligațiile salariatului - asta îți poate face mai ușoară sancționarea în caz de conflict.

Securitatea și sănătatea în muncă

Dacă munca ta presupune riscuri (fizice, psihice, de siguranță):

- Contractul trebuie să prevadă echipamentele și condițiile de protecție;
- Pentru orice echipament primit (laptop, uniformă, telefon etc.) cere un proces-verbal de predare-primire și specifică-l în contract dacă e esențial pentru muncă;
- Dacă echipamentele lipsesc sau sunt defecte și nu poți munci, nu e vina ta.

Ce e bine să știi înainte de a semna contractul

Înainte să începi munca:

1. Nu începe niciodată munca fără contract semnat și înregistrat.



- Contractul trebuie semnat de ambele părți și înregistrat în **Reges** cu cel puțin o zi înainte de începerea muncii.
- Data de începere a activității trebuie să fie clar trecută.

2. Trebuie să primești un exemplar original al contractului.

- Nu accepta doar o copie.
- Originalul e dovada ta legală în caz de conflict.

3. Orice modificare a contractului se face prin act adițional.

- Nu accepta schimbări doar „verbal” sau prin e-mail.
- Schimbarea salariului, programului, funcției, concediului etc. **trebuie semnată de ambele părți** și înregistrată.

Ai dreptul să fii asistat în negocieri

Dacă mergi la o negociere importantă (angajare, promovare, retrogradare, concediere etc.), **ai dreptul să fii însoțit de:**

- un **reprezentant al sindicatului**;
- sau un **consultant/avocat** pe dreptul muncii ales de tine.

Nu ești obligat să mergi singur la aceste discuții.



CAPITOLUL III

CE SUNT SINDICATELE ȘI DE CE SUNT IMPORTANTE?

Ce este un sindicat?

Un sindicat este o asociație formată din angajați, care are ca scop apărarea intereselor lucrătorilor și îmbunătățirea condițiilor de muncă, a salariilor și a relației cu angajatorii. Sindicatul oferă o formă colectivă de negociere – în loc să negociezi singur cu angajatorul, negociați împreună, ca grup.

De ce avem nevoie de sindicate?

Raportul de forțe este inegal

- Angajatorul are puterea: are banii, afacerea, departamente juridice, HR, financiar etc.
- Tu, ca angajat/ă, ești singur/ă.
- Foarte rar poți obține, de unul singur, condiții mai bune decât cele minime legale.

Când negociezi colectiv:

Angajatorul nu mai are de-a face cu o singură persoană.

Dacă mai mulți angajați reclamă aceeași problemă, angajatorul este obligat să asculte.



Ce pot obține sindicatele?

Un sindicat poate negocia:

- Salarii mai mari,
- Mai multe zile de concediu,
- Pauze incluse în timpul de lucru,
- Bonusuri de performanță sau vechime,
- Compensare mai bună pentru ore suplimentare sau munca în zile libere,
- Protecție împotriva abuzurilor.

Toate aceste lucruri se pot cere legal și organizat, dar doar împreună.

Mituri despre sindicate

„Dacă nu-ți convine, pleacă.”

„Sunt 100 la poartă care îți iau locul.”

Aceste fraze sunt des folosite pentru a descuraja organizarea. În realitate:

- Nu toți pot pleca ușor.
- Problemele sistemice nu se rezolvă individual.
- Reprezentarea colectivă este cea mai eficientă formă de protecție.

Greva – instrument de ultimă instanță

Un sindicat poate **declanșa grevă** (oprirea muncii) doar dacă:

- Angajatorul refuză negocierea.
- Angajatorul nu este de acord cu propunerile sindicatului.

De multe ori, amenințarea cu greva este suficientă pentru a forța o negociere. Greva este **legală** dacă se respectă pașii procedurali legali.



Cum se formează un sindicat?

Condiții legale:

- Trebuie să existe un număr minim de membri (10 persoane).
- Se pot înființa în orice firmă, dar și de către lucrători din mai multe firme diferite.
- După 2023, este suficient **sa ai organizatie sindicala** pentru ca angajatorul să fie obligat să negocieze.

Dar nu e doar despre hârtii!

Un sindicat **nu e doar o formă legală** – e o **comunitate activă**:

- Trebuie să vorbești cu colegii tăi.
- Să aflați ce probleme aveți în comun.
- Să construiți încredere și solidaritate.

Cum funcționează un sindicat?

Un sindicat **democratic**:

- Alege comitetul de negociere prin vot.
- Decide împreună obiectivele.
- Votează dacă acceptă sau respinge oferta angajatorului.

Nu decide cine strigă mai tare. Decide **majoritatea**, în funcție de ce e mai bine pentru toți.

Cum aduci colegii alături?

- Întreabă ce nu le convine la muncă.
- Vorbește despre salarii, siguranță, program, pauze, condiții.



- Arată-le că aveți probleme comune și că împreună puteți cere mai mult.

Exemplu: Dacă firma face profit, e normal ca și angajații să simtă asta, nu doar patronii.

Contactează federațiile sau confederațiile sindicale existente. Ei te pot ajuta să te organizezi, ei au aceasta experiență.

Pot să te ajute să anticipezi problemele sau pericolele asociate începutului organizării sindicale. Pot se te sprijine în primele negocieri colective pe care le vei purta cu angajatorul tău.

Sindicatele dincolo de firmă

La nivel de sector (ramură industrială)

- Sindicatele din mai multe firme pot forma federații.
- Acestea pot negocia un contract colectiv care se aplică tuturor angajaților din acel domeniu (ex: IT, comerț, transport, industrie, etc).

La nivel național

- Federațiile se pot uni în confederații.
- Confederațiile negociază cu Guvernul și pot influența legile muncii.

De ce este important sindicatul azi?

- Drepturile tale (durata zilei de muncă de 8 ore, weekendul liber, concediul anual) au fost câștigate prin lupte sindicale.
- Sindicatul este cel care poate negocia colectiv pentru a crește salariile și a îmbunătăți condițiile de muncă, dar puterea sa de negociere stă în numărul de membri pe care îi are. Cu cât mai mulți salariați fac parte din sindicat cu atât puterea sindicatului crește, iar drepturile negociate prin contractul colectiv pentru



fiecare lucrător în parte pot fi mai consistente.

- Azi, sunt multe presiuni prin care se dorește modificarea legislației în favoarea patronilor și eliminarea unor drepturi ale lucrătorilor stabilite prin codul muncii și alte legi conexe, drepturi câștigate cu greu. Doar sindicate puternice pot corecta acest dezechilibru.
- Sindicatul este cel care poate lupta pentru păstrarea drepturilor lucrătorilor din lege prin organizațiile sindicale asociative - federațiile și confederațiile sindicale. Tot sindicatul este cel care poate, prin activitatea federațiilor și confederațiilor sindicale, să ceară completarea legislației pentru a crește protecția salariaților în fața abuzurilor patronilor.

Concluzie: Sindicatul = Puterea ta colectivă

Un sindicat este **vocea ta colectivă. E democrația la locul de muncă**. Este singura cale reală prin care poți obține:

- Respect,
- Securitate,
- Condiții mai bune de muncă,
- O viață mai bună!