



ACTIVITATEA 2 - Îmi cunosc drepturile

Tipul de activitate: intra-personală sau inter-personală

Număr de participanți: 10

Profilul educațional al participanților: minim învățământ secundar inferior (ISCED 2)

Vârsta medie a participanților: ≥18 ani

Materiale necesare:

O tablă albă de scris unde formatorul /facilitatorul poate transcrie situațiile prezentate în descrierea activității.

Situațiile pot fi, de asemenea, afișate cu ajutorul unui videoproiector sau distribuite grupurilor sau cursanților individuali, în format hârtie.

Scop sau scop

Pentru a ajuta tinerii să înțeleagă care sunt drepturile lor la locul de muncă.

Rezultate așteptate

Înșuirea de noțiuni de baza ale despre drepturile angajaților.

Competențe care vor fi dezvoltate:

Identificarea principalelor drepturi ale angajaților.

Abilități care vor fi dezvoltate:

Exercitarea drepturilor în calitate de angajat.

Termeni cheie / vocabular special despre/ în timpul activității:

- absență
- condiții de sănătate și siguranță
- Sărbătorile
- ajustări rezonabile
- perioada de odihnă
- salariu
- indemnizație de boală

Pregătire:

Cursanții trebuie să citească înainte de a desfășura activitatea, sesiunea 2 a modului 3, unde vor găsi informații despre drepturile angajatului la locul de muncă.

Project implemented by:





Descrierea activității:

Pentru următoarele situații, cursanții, individual sau în grup, ar trebui să spună dacă situația prezentată este corectă sau greșită și să își justifice alegerea.

1. Petre face parte dintr-o echipă de curățenie. Muncește din greu și respectă programul și sarcinile încredințate. Angajatorul lui Petre nu-i plătește întotdeauna salariul pentru că spune că situația curentă a companiei nu-i permite să plătească salarii tuturor muncitorilor.

Corect Greșit

Justificare:

2. Ana lucrează într-un birou. Își ia concediu în fiecare an, dar fără plată.

Corect Greșit

Justificare:

3. Filip lucrează într-un depozit și are o pauză de masă de 1 oră. Filip are două zile libere pe săptămână, duminica și luna.

Corect Greșit

Justificare:

4. Dana lucrează la recepția unui hotel. Anul trecut, compania i-a oferit un total de 40 de ore de instruire într-un nou program de software hotelier, managementul conflictelor și sănătatea și securitatea în muncă.

Corect Greșit

Justificare:

5. Ion lucrează într-un service de reparații auto și una dintre sarcinile sale este de a vopsi șasiurile mașinilor. Cu toate acestea, Ion nu poartă mănuși sau mască adecvată în timp ce vopsește mașinile, așa că se murdărește de vopsea pe mâini și inhalează vapori de vopsea, ceea ce i-ar putea dăuna sănătății.

Corect Greșit

Justificare:

Project implemented by:





6. Maria lucrează ca pedagog într-o școală. Luna trecută s-a îmbolnăvit, iar medicul a spus că trebuie să stea acasă 3 săptămâni. În timp ce se recupera, Maria a primit indemnizație de boală.

Corect

Greșit

Justificare:

Recomandări (Cum se utilizează instrumentul/resursa)

Soluții pentru activitatea 2:

1. Situația este **incorectă**.

Pentru că toți muncitorii au dreptul la un salariu.

Salariul este compensația pentru munca prestată de lucrător și trebuie plătit la timp de către angajator.

Informații complementare pentru formator/facilitator:

Articolul 23 alineatul (3) din Declarația Universală a Drepturilor Omului prevede că orice persoană Orice om care muncește are dreptul la o retribuire echitabilă și satisfăcătoare care să-i asigure atât lui, cât și familiei sale, o existență conformă cu demnitatea umană și completată, la nevoie, prin alte mijloace de protecție socială.

Articolul 1 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 95 prevede că termenul de termenul salariu înseamnă, oricare i-ar fi denumirea sau modul de calcul, remunerarea sau câștigurile susceptibile de a fi evaluate în bani și stabilite prin acordul părților sau de către legislația națională, pe care cel care angajează le datorează unui lucrător în baza unui contract de muncă, scris sau verbal, fie pentru muncă efectuată sau care urmează a fi efectuată, fie pentru serviciile prestate sau care urmează a fi prestate.

Articolul 41, alin. (2) din Constituția României stabilește ca salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.

Articolul 166 din Codul muncii prevede la alineatul (1) că Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe luna, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz. Iar la alin. (4) stipulează că întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Project implemented by:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





2. Situația este incorectă.

**Pentru că toți lucrătorii au dreptul la concediu de odihnă.
Concediul anual plătit este dreptul lucrătorului.**

Informații complementare pentru formator/facilitator:

Convenția nr.132 a Organizației Internaționale a Muncii prevede că orice persoană căreia i se aplică convenția are dreptul la o vacanță anuală plătită cu o durată minimă specificată.

Articolul 24 din Declarația Universală a Drepturilor Omului prevede că orice persoană are dreptul la odihnă și petrecerea timpului liber, inclusiv la limitarea rezonabilă a programului de lucru și a concediilor regulate cu plată.

Articolul 264, nr. 2 din Codul muncii prevede angajatul are dreptul la concediu de odihnă anual plătit [...] durata minima a concediului de odihna anual fiind de 20 de zile lucrătoare.

3. Situația este incorectă.

**Pentru că pauza zilnică de odihnă este un drept al muncitorilor.
Angajații au dreptul la cel puțin o zi liberă pe săptămână, de obicei duminică.**

Informații complementare pentru formator/facilitator:

Articolul 41, alin. (2) din Constituția României prevede ca salariații au dreptul la măsuri de protecție socială, printre acestea fiind repausul săptămânal.

Același drept este prevăzut și la art. 31, nr.2, din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, anume că orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit

Articolul 134, alin. (1) din Codul muncii prevede că 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 pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Articolul 137 din Codul muncii prevede că repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regula sâmbăta și duminica.

4. Situația este corectă.

Pentru că în România, salariații au dreptul la programe de formare profesională.

Informații complementare pentru formator/facilitator:

Dreptul lucrătorului la formare profesională este reglementat la articolul 194 din Codul muncii. Formarea profesională se bazează pe obligația angajatorului de a se asigura că fiecare lucrător are dreptul individual la formare.

Project implemented by:





Art. 194. [obligativitatea programelor de formare profesională]

(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;

b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

5. Situația este **incorectă**.

Pentru că angajatul are dreptul să lucreze în condiții de siguranță și sănătate.

Echipamentul individual de protecție care urmează să fie utilizat de angajat la locul de muncă trebuie să fie furnizat de angajator.

Informații complementare pentru formator/facilitator:

La capitolele referitoare la siguranța și sănătatea în muncă, textele de lege din Codul Muncii pun în sarcina angajatorului obligația de a asigura securitatea și sănătatea salariaților, acesta fiind cel care trebuie să evalueze riscurile care nu pot fi prevenite, astfel încât ele să fie aduse la cunoștința angajaților. Obligația de a le respecta cade în sarcina salariaților.

6. Situația este **corectă**.

Deoarece lucrătorii care se află temporar în imposibilitatea de a lucra din cauza unei boli dovedite în mod corespunzător pot avea dreptul la indemnizație de boală.

Protecția socială în perioada de boală este o responsabilitate a guvernelor.

Informații complementare pentru formator/facilitator:

Protecția socială în perioada de boală este asigurată prin indemnizație de boală, care este o prestație în numerar alocată pentru a compensa pierderea remunerației care rezultă din impedimentul temporar de muncă din cauza bolii.

Evaluare:

Facilitatorul ar putea pune câteva întrebări de follow-up pentru a consolida și evalua rezultatele activității:

- Ce ai învățat în timpul activității?
- Ai descoperit ceva nou?
- Puteți recunoaște principalele drepturi ale angajaților?

Project implemented by:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

