

ȘTII CĂ DACĂ NU EȘTI PLĂTIT DE FIRMA CARE TE-A ANGAJAT, AI DREPTUL SĂ FII PLĂTIT DE FIRMA PRINCIPALĂ?

Legea prevede că orice muncitor angajat care lucrează în subcontract sau detașare trebuie să fie plătit conform Contractului Colectiv Național de Muncă (CCNL), chiar și de către firma principală. Această solicitare trebuie făcută în termen de doi ani de la terminarea muncii.

ȘTII CARE ESTE CONTRACTUL COLECTIV CARE TREBUIE APLICAT PENTRU CALCULUL SALARIULUI TĂU?

Angajatorul nu poate alege liber ce contract colectiv să aplice. Trebuie aplicat CCNL-ul corespunzător sectorului de activitate și funcției pe care o îndeplinești.

De exemplu, dacă lucrezi la o fabrică de prelucrare a metalelor și locul de muncă este legat de sectorul prelucrării metalelor, nu ar trebui să fii plătit în baza altor contracte colective de muncă, ci doar în baza Contractului Colectiv de Muncă Național din Industria Metalelor. Diferența salarială poate depăși 500 € pe lună!

**VINO SĂ CERI INFORMAȚII LA CGIL,
NOI TE AJUTĂM PENTRU CĂ:
„MUNCA NOASTRĂ ESTE SĂ APĂRĂM
DREPTURILE CELOR CARE MUNCESC!”**



**DREPTURILE NU SE
SUBCONTRACTEAZĂ**



RUMENO



DREPTURILE NU SE SUBCONTRACTEAZĂ

**Contract de lucrări, subcontractare,
detașare, cooperativă, lucrător
independent, rețea de întreprinderi...**

În Italia, dar și în toată Europa, în fabrici, depozite, șantiere, supermarketuri, call center-uri, spitale... din ce în ce mai des muncitorii nu sunt angajați direct de către firma principală, ci de firme și cooperative aflate în contract de lucrări, subcontractare, detașare...

Acest fenomen se numește **EXTERNALIZAREA MUNCII**.

Externalizarea muncii este adesea folosită pentru a ocoli principiul fundamental conform căruia muncitorii care fac aceeași muncă trebuie să aibă același salariu, aceleași drepturi și aceleași protecții.

Astfel, muncitorii „externalizați” devin mai precari, șantajabili și exploatabili.

„Lucrezi în contract de lucrări, prin agenție de muncă temporară sau detașare? Atunci trebuie să știi că ai mai multe posibilități pentru a-ți apăra drepturile!”

Aceste drepturi sunt garantate prin legi câștigate și apărute datorită luptelor sindicale și prin contracte colective de muncă semnate de cele mai reprezentative sindicate împreună cu asociațiile patronale.
CGIL este aici pentru a te ajuta să-ți aperi drepturile!

ȘTII CE ESTE UN CONTRACT FALS DE PRESTĂRI (FALSO APPALTO)?

Legea stabilește că 'adevăratul' angajator este firma care organizează și gestionează efectiv munca lucrătorilor.

Din acest motiv, adesea, contractul de prestări, subcontractarea sau detașarea între firma principală și firma care te-a angajat poate fi ilegal.

De exemplu, dacă lucrezi pentru o cooperativă care execută un contract de prestări într-o fabrică, contractul este valabil doar dacă:

- mijloacele și organizarea muncii sunt furnizate de angajatorul tău direct;
- ordinele privind ce, cum, când să lucrezi sunt date de un responsabil al firmei care te-a angajat.

Dacă, în schimb, organizarea muncii, utilizarea mașinilor sau ordinele sunt date de către un reprezentant al firmei principale, contractul poate fi declarat fals.

În acest caz, poți solicita să fii recunoscut ca angajat pe durată nedeterminată al firmei principale, începând cu data de început a activității tale.

ȘTII CĂ, DACĂ LUCREZI LA NEGRU, AI DREPTUL LA ACELAȘI SALARIU ȘI ACELEAȘI PROTECȚII CA ȘI UN LUCRĂTOR ANGAJAT LEGAL?

Exact! Legea consideră muncitorul „la negru” ca fiind o victimă și, din acest motiv, poți cere instanței plata diferențelor salariale dintre ce ai primit și ce ți s-ar fi convenit conform contractului colectiv de muncă din sector, pentru toate orele lucrate (inclusiv TFR, concedii, al 13-lea

salariu, ore suplimentare). Ai dreptul și la plata contribuțiilor sociale, care îți permit să obții indemnizație de șomaj (NASpl). Aceste drepturi se aplică și în caz de accident de muncă sau boală profesională, garantând aceeași protecție INAIL ca în cazul unui contract legal.

Aceste protecții se aplică inclusiv lucrătorilor fără permis de ședere.

Poți cere aceste drepturi în termen de 5 ani de la terminarea raportului de muncă.

ȘTII CUM SE STABILEȘTE DACĂ EȘTI VICTIMA EXPLOATĂRII PRIN MUNCĂ?

Din 2016, și datorită luptei duse de către CGIL, este în vigoare o lege care apără lucrătorii de exploatare (Legea nr. 199/2016).

Poți fi considerat victimă a exploatării dacă te regasești chiar și una singură dintre următoarele condiții:

- Salariul tău este mai mic decât cel prevăzut de contractul colectiv pentru munca și meseria ta;
- Lucrezi ore excesive, sau nu beneficiezi de concedii și pauze conform legii și contractului colectiv;
- Muncești în condiții nesigure, cu riscuri pentru sănătate sau viață;
- Ești controlat excesiv sau cazat în condiții nedemne.

Dacă te afli în aceste condiții pentru că ești, de fapt, vulnerabil, având mari dificultăți în a găsi un loc de muncă mai bun și ai o nevoie puternică de a munci sau pentru că nu ai permis de ședere, să știi că poți fi recunoscut drept „victimă a exploatării”.

- Dacă ești victimă a exploatării, poți primi în mod legal protecție socială (locuință, găsirea unui nou loc de muncă, permis de ședere), și poți solicita despăgubiri pentru diferențele salariale și de la firma principală pentru care lucrezi.