

S.C. QUANTUM MEDICAL S.R.L.
C.U.I. 43216173
R.C. J30/873/2020
SATU MARE str. MIRON COSTIN nr. 61, bl.--, ap. --
Judet: SATU MARE

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ NR. 4 din 14.02.2023

A. Părțile contractului

Angajator - persoana juridică/fizică S.C. QUANTUM MEDICAL S.R.L., cu sediul/domiciliul în localitatea SATU MARE, str. MIRON COSTIN nr. 61, bl.--, ap. --, jud. SATU MARE, înregistrată la registrul comerțului/autoritatea administrației publice din ALBA sub nr. J30/873/2020, cod fiscal 43216173, **reprezentată legal prin POP GHEORGHE**, în calitate de administrator,

și
salariatul/salariata - domnul/doamna **HAUZMAN ALEXANDRU-MARIUS**, domiciliat/domiciliată în localitatea SATU MARE, str. BD. LALELEI, nr. --, Bl.R7, ap. 8, jud. SATU MARE, posesor/posesoare al cărții de identitate seria SM nr. 729431 eliberată de SPCLEP SATU MARE la data 17.01.2019, CNP 1820314303911, autorizație de muncă/permis de sedere în scop de muncă seria nr. din data,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: Prezentul contract are ca obiect prestarea muncii de către Salariat, sub autoritatea Angajatorului în schimbul salariului datorat acestuia de către Angajator.

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata **HAUZMAN ALEXANDRU-MARIUS** urmând să înceapă activitatea la data de **06.03.2023**;

D. Perioada de probă:

nu este cazul

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la S.C. QUANTUM MEDICAL S.R.L. loc de muncă organizat al angajatorului de la adresa localitatea Satu Mare, str. Randunelelor, nr. 19, județ Satu Mare.

F. Felul muncii

Funcția/meseria: **INGINER AUTOMATIZARI 215202** cod cor, conform Clasificării Ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de 8 ore/zi.

a) Repartizarea programului de lucru este în zilele luni până vineri inclusiv, în intervalul orar 08:00 până la ora 16:30, din care 30 de minute este pauza de masă;

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

H. Concediul

a) Durata concediului anual de odihnă este de 25 zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.

b) Beneficiază de un concediu suplimentar de 0 zile lucrătoare.

c) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august – Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;

– 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

d) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se include în durata concediului de odihnă.

- pentru căsătoria salariatului - 5 zile;
- pentru nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile;
- pentru decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile.

e) Concediu pentru urgente familiale în limita a 10 zile pe an, care vor fi recuperate ulterior. Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență.

f) Concediul de îngrijitor în limita a 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic la cererea scrisă a salariatului, în vederea oferirii de către salariat de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

I. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: 8900 lei.

2. Alte elemente constitutive:

- a) sporuri: **nu**;
- b) indemnizații **nu**;
- c) prestații suplimentare în bani **nu**;
- d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură **nu**;
- e) alte adaosuri **nu**.

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr.53/2003 Codul muncii. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de 100% aplicat la salariul de bază, pentru ore suplimentare muncite în alte zile decât cele de sărbătoare legală, respectiv **100% pentru orele suplimentare muncite în zilele de sărbătoare legală.**

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu 100% aplicat la salariul de bază, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

5. Data la care se plătește salariul este 10 ale lunii următoare celei pentru care s-a prestat activitatea.

6. Metoda de plată (card/numerar)_____.

J. Alte clauze:

- a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare sau contractului colectiv de muncă;
- b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare sau contractului colectiv de muncă;
- c) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare sau contractului colectiv de muncă;
- d) alte clauze:

I. Clauză de confidențialitate în domeniul protecției datelor cu caracter personal:

În condițiile art. 13 al Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul General privind protecția datelor), vă aducem la cunoștință următoarele:

Datele dumneavoastră personale sunt prelucrate în scopul/scopurile: angajării și derulării raporturilor de muncă, securității și sănătății în munca, situațiilor de urgență, protecției mediului, medicina muncii, contabilitate-salariazăre, ISCIR-RSVTI, transport organizat de firmă, paza și protecție a societății, în temeiul art. 6 alin. (1) lit. b,c din Regulamentul (UE) 2016/676 (respectiv, prelucrarea este necesară pentru executarea unui contract la care persoana vizată este parte sau pentru a face

demersuri la cererea unei persoane vizate înainte de încheierea unui contract; prelucrarea este necesară în vederea îndeplinirii unei obligații legale ce revine operatorului). Furnizarea datelor personale precum nume, prenume, adresă, cod numeric personal, data și locul nașterii, serie și număr act de identitate, telefon, e-mail, venit, imagine, semnatura, adresa e-mail, date medicale, date privind cazierul judiciar, cetățenia, starea civilă reprezintă o obligație legală/contractuală sau o obligație necesară pentru încheierea unui contract, astfel că furnizarea acestor informații este obligatorie, iar nerespectarea ei atrage imposibilitatea încheierii unui contract individual de muncă.

Datele dumneavoastră cu caracter personal pot fi transmise următorilor destinatari:

- Societati comerciale autorizate a presta activitati in domeniul SSM, S.U., MEDICINA MUNCII, RESURSE UMANE, SALARIZARE-CONTABILITATE, ISCIR-RSVTI, PROTECTIA MEDIULUI, PAZA, TRANSPORT, cu care firma noastra are incheiat un contract de prestari servicii
- REGISTRUL GENERAL DE EVIDENTA AL SALARIATILOR (REGES), prin aplicatia REVISAL
- Autoritati publice, la solicitarea acestora
- Organe de control, la solicitarea acestora
- Organe fiscale/organe judiciare
- Executori judecatoresti, la solicitarea acestora
- Instructiilor bancare, la solicitarea acestora

Datele personale ale dumneavoastra vor fi/nu vor fi transmise către o țară terță sau organizație internațională.

Perioada pentru care vor fi stocate datele cu caracter personal este: fișele SSM, PSI și fișele de aptitudine eliberate de către serviciile de medicina muncii, pe perioada derulării raporturilor de muncă, evidențele REVISAL și cele financiar-contabile conform dispozițiilor legale în materie.

În raport cu operatorul și în ceea ce privește datele personale furnizate, aveți următoarele drepturi:

- Dreptul de a obține din partea operatorului o confirmare ca se prelucrează sau nu datele dumneavoastră personale
 - Dreptul de acces la următoarele informații: scopurile prelucrării; categoriile de date cu caracter personal vizate; destinatarii sau categoriile de destinatari cărora datele cu caracter personal le-au fost sau urmează să le fie divulgate; acolo unde este posibil, perioada pentru care se preconizează ca vor fi stocate datele cu caracter personal sau dacă acest lucru nu este posibil, criteriile utilizate pentru a stabili această perioadă;
 - Dreptul de a solicita operatorului rectificarea sau ștergerea datelor ori restricționarea prelucrării datelor cu caracter personal
 - Dreptul de a se opune prelucrării;
 - Dreptul de a depune o plângere în fața autorității de supraveghere; în cazul în care datele cu caracter personal nu sunt colectate de la persoana vizată, orice informații disponibile privind sursa acestora; existența unui proces decizional automatizat incluzând crearea de profiluri, precum și informații pertinente privind logica utilizată și privind importanța și consecințele preconizate ale unei astfel de prelucrări;
 - Dreptul la rectificarea datelor inexacte;
 - Dreptul la ștergerea datelor sau „dreptul de a fi uitat”;
 - Dreptul la restricționarea prelucrării în cazurile următoare: când contestați exactitatea datelor (restricționarea prelucrării va dura o perioadă ce îi permite operatorului să verifice exactitatea datelor); când prelucrarea este ilegală, iar dumneavoastră va opuneți ștergerii datelor, solicitând în schimb restricționarea utilizării lor; când operatorul nu mai are nevoie de datele cu caracter personal în scopul prelucrării, dar dumneavoastră le solicitați pentru exercitarea unui drept în instanță;
 - Dreptul de a primi datele cu caracter personal și de a le transmite unui alt operator sau „dreptul la portabilitatea datelor”;
 - Dreptul de a va opune prelucrării necesare pentru îndeplinirea unei sarcini ce servește unui interes public sau care rezultă din exercitarea autorității publice cu care este învestit operatorul sau prelucrării necesare în scopul intereselor legitime urmărite de operator sau de o terță parte, precum și creării și profiluri pe baza acestor dispoziții;
 - Dreptul de a nu face obiectul unei decizii bazate exclusiv pe prelucrarea automată, inclusiv crearea de profiluri, cu excepția cazurilor în care o astfel de prelucrare este necesară pentru încheierea sau executarea unui contract, când este autorizată de dreptul Uniunii sau de dreptul intern sau când există consimțământul persoanei vizate;
 - Dreptul de a va retrage consimțământul în orice moment, pentru situația în care se prelucrează date în temeiul consimțământului expres (conform art. 6 alin. 1 lit. a din Regulamentul UE 2016/679) precum și în situația în care se prelucrează date cu caracter personal care dezvăluie originea rasială sau etnică, opiniile politice, confesiunea religioasă sau convingerile filozofice sau apartenența la sindicate și prelucrarea de date genetice, de date biometrice pentru identificarea unică a unei persoane fizice, de date privind sănătatea sau date privind viața sexuală sau orientarea sexuală, când prelucrarea acestor date se realizează în baza consimțământului explicit;
 - Dreptul de a depune o plângere în fața unei autorități de supraveghere.
- Salariatul are obligația de a păstra confidențialitatea asupra datelor personale ale angajaților societății pe care le prelucrează sau la care are acces pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, pe termen nelimitat.

II. Clauze referitoare la beneficii, conform deciziilor emise de către angajator:

Salariatul POATE, conform deciziilor emise în acest sens de către angajator; beneficia de:

-decontarea transportului la și de la locul de munca pentru zilele lucrate conform pontajului în baza biletelor de călătorie, legitimațiilor de călătorie, abonamentelor, în conformitate cu deciziile emise în acest sens de către angajator;

și/sau

-decontarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea în care salariatul își are reședința și localitatea unde se afla locul de munca al acestora, pentru situațiile în care nu se asigură locuința sau nu se suportă contravaloarea chiriilor, conform legislației.

- Salariatul POATE beneficia de contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora.

- Salariatul POATE beneficia de cadouri în bani și sau în natură, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, cu ocazia zilei de 8 martie, conform deciziilor emise în acest sens de către angajator;

- Salariatul POATE beneficia de concediu fără plată pentru interes personal de maxim 60 zile lucrătoare, cu suspendarea contractului individual de muncă.

-Salariatul POATE beneficia de tichete de masă, tichete de vacanță și/sau tichete culturale, conform deciziilor emise în acest sens de către angajator;

-Salariatul POATE beneficia de ajutoare de înmormântare, ajutoare pentru boli grave și incurabile, ajutoare pentru dispozitive medicale, ajutoare pentru naștere/adoptie, ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii urmare a calamităților naturale în conformitate cu deciziile emise în acest sens de către angajator;

III. Clauze referitoare la decontarea cheltuielilor în cazul delegărilor de serviciu:

Salariatul POATE beneficia în cazul delegărilor de serviciu de:

- decontarea cheltuielilor de transport pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, în limita unui plafon stabilit conform Legii nr.227/2015 Codul fiscal.
- decontarea cazării pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, în limita unui plafon stabilit conform Legii nr.227/2015 Codul fiscal;
- decontarea oricărei alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați potrivit legislației în materie, pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, în limita unui plafon stabilit conform Legii nr.227/2015 Codul fiscal.

K. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

- Adaptabilitate
- Spirit de inițiativă
- Capacitatea de a înțelege procedee de lucru
- Capacitatea de a comunica
- Capacitatea de a îndeplini sarcinile
- Capacitatea de rezolvare a unor probleme
- Capacitatea de a efectua calcule matematice simple
- Capacitatea de a lucra independent
- Capacitatea de a lucra în echipă
- Abilități în utilizarea uneltelor și echipamentelor
- Utilizarea eficientă a materialelor
- Utilizarea eficientă a timpului de muncă
- Respectul față de lege
- Respectul față de șeful ierarhic

- Respectul fata de colegi
- Respectul față de interesele societatii
- Respectarea regulamentelor și deciziilor aplicabile
- Aptitudini deosebite
- Asumarea responsabilitatilor
- Efort intelectual/fizic

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează: nu, în conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții:

- Pe perioada participării la cursurile și stagiile de formare profesională organizate din inițiativa societății, care suportă cheltuielile aferente participării, conform dispozițiilor art.197 alin. (1) din Legea nr.53/2003-Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile deținute.
- Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională organizate din inițiativa societății, salariatul beneficiază de vechime în muncă și în specialitate, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.
- Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.
- Salariatul care beneficiază de un curs de formare profesională ale căror costuri au fost suportate de angajator, în condițiile prevăzute la alineatul a), nu poate avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.
- Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alineatul d) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.
- Obligația prevăzută la alineatul (e) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

P. Condițiile de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale, în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

Q. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- echipament individual de protecție ...;
- echipament individual de lucru ...;
- materiale igienico-sanitare ...;
- alimentație de protecție ...;
- alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă. Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

R. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
- o) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fisei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004, privind fondurile de pensii administrate privat, cu modificările și completările ulterioare.
- g) să-și îndeplinească cu bună credință, obligațiile generale și cele specifice postului ocupat și să nu prejudicieze în nici un fel activitatea societății;
- h) să nu folosească în interes personal sau pentru alții, datele, actele și faptele referitoare la activitatea societății;
- i) răspunde de protecția datelor cu caracter personal prelucrate în mod nemijlocit, voluntar sau involuntar, în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- j) să se conformeze cerințelor legale în vigoare și prevederilor normelor interne referitoare la protecția datelor cu caracter personal;

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde, orice alte drepturi, stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g) să elibereze, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (ex: unități/grup de unități/sector de activitate)
2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1.;;
Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

T. Solutionarea litigiilor

Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte, iar salariatul a primit un exemplar al contractului.

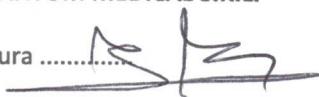
Angajator,

Salariat,

S.C. QUANTUM MEDICAL S.R.L.

HAUZMAN ALEXANDRU-MARIUS

Semnătura



Semnătura



Reprezentant legal,

Data: 14.02.2023

POP GHEORGHE

Am primit un exemplar.

Semnătura

Data 14.02.2023