

## LEGAL ALERT



NEWSLETTER | Nr. 14 – 1 aprilie 2011

### MODIFICĂRI ADUSE CODULUI MUNCII

Principalele modificări aduse Codului Muncii vizează în mod special dispozițiile privitoare la perioada de probă, contractele pe perioadă determinată, munca prin agent de muncă temporar, sporul pentru munca de noapte, Regulamentul Intern, sancțiunile aplicabile în cazul nerespectării prevederilor legale.

*(Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 225 / 31.03.2011)*

## MODIFICĂRI ADUSE CODULUI MUNCII

În *Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 / 31.03.2011* a fost publicată **Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 53 / 2003 – Codul Muncii.**

Principalele modificări aduse de Lege **Codului Muncii** sunt următoarele:

- ▶ **Stabilirea criteriilor de evaluare:** Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului.
- ▶ **Modificarea unuia dintre elementele contractului:** Orice modificare a unuia dintre elementele contractului individual de muncă prevăzute la art. 17, alin. 2 impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.
- ▶ **Solicitarea de informații de la fostul angajator:** Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.
- ▶ **Perioada de probă:** S-au extins perioadele de probă. Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere. Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice. Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior primele șase luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu angajatorul eliberează obligatoriu adeverința care este vizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul. Modalitatea de efectuare a stagiului se va reglementa prin lege specială.  
Perioada în care se pot face angajări succesive de probă a mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.
- ▶ **Delegarea:** Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pe perioade succesive de maxim 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului.
- ▶ **Suspendarea de drept a contractului individual de muncă:** Noua modificare a introdus o nouă cauză de suspendare. Contractul se suspendă de drept de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept.

- ▶▶ **Reducerea temporară a activității:** În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare pe perioade care depășesc 30 zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.
  
- ▶▶ **Încetarea de drept a contractului individual de muncă:** Au fost modificate / reformulate dispozițiile legale în materie referitoare la 3 (trei) cazuri de încetare de drept a contractului individual de muncă.
  
- ▶▶ **Concedieri colective:** A fost modificată dispoziția legală cu privire la restricționarea angajatorului de a efectua noi angajări pe o perioadă de 9 luni de la data concedierilor colective. Astfel, în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin procedura concedierii colective are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.
  
- ▶▶ **Termenul de preaviz în cazul demisiei:** Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv nu poate fi mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.
  
- ▶▶ **Contractul individual de muncă pe durata determinată:** Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni. Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 81 și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau lucrări.
  
- ▶▶ **Munca prin agent de muncă temporară:** Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 luni. Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni.
  
- ▶▶ **Durata maximă a timpului de lucru:** Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.
  
- ▶▶ **Munca suplimentară:** Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.
  
- ▶▶ **Sporul la munca de noapte:** Prin modificarea introdusă de Lege, se mărește sporul pentru munca de noapte de la 15% la 25% dacă timpul astfel lucrat reprezintă 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.
  
- ▶▶ **Regulamentul Intern:** Suplimentar față de vechile dispoziții, Regulamentul Intern trebuie să cuprindă și criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

▶▶ **Sanctiunea disciplinară:** Sanctiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizia angajatorului emisă în formă scrisă.

▶▶ **Înăsprirea sancțiunilor:** Primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată.

Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la 1 la 2 ani sau cu amendă penală primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă.

Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă penală fapta persoanei, care în mod repetat stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege.

Instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare:

- a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare sau subvenții publice, inclusiv din fonduri UE, pentru o perioadă de până la cinci ani;
- b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;
- c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor sau subvențiilor publice, inclusiv a fondurilor UE, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;
- d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori punctelor de lucru în care s-au comis infracțiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de desfășurare a activității profesionale în cauza, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.

▶▶ **Contractele colective de muncă:** Contractele colective de muncă și actele adiționale încheiate în intervalul de la data intrării în vigoare a Legii și până la 31.12.2011 nu pot prevedea o durată de valabilitate care să depășească 31.12.2011. Contractele colective de muncă în vigoare la data intrării în vigoare a prezentei legi își produc efectele până la data expirării termenului pentru care au fost încheiate.

**Noul Cod al Muncii** intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării în *Monitorul Oficial*, respectiv la data de **1 mai 2011**.



**Legislative News Alert** este o selecție a unor elemente de noutate legislativă, cu scop strict informativ. Nu este considerată consiliere profesională și, drept urmare, Mazars nu își asumă nici o responsabilitate în acest sens.

Pentru întrebări suplimentare în ceea ce privește problemele expuse, vă rugăm nu ezitați să ne contactați.



Dacă doriți să vă abonați gratuit la newsletter-ele Mazars, vă rugăm trimiteți un mesaj la adresa [news@mazars.ro](mailto:news@mazars.ro), specificând numele, prenumele, funcția Dvs. și denumirea societății.

## CONTACT

### SCA Duncea, Ștefănescu & Asociații

Str. Economu Cezărescu, nr. 31B  
Sector 6, RO-060754  
București, România

Tel: +40 31 229 26 00  
Fax: +40 31 229 26 01

E-mail: [contact@mazars.ro](mailto:contact@mazars.ro)  
[www.mazars.ro](http://www.mazars.ro) / [www.marccuspartners.com](http://www.marccuspartners.com)

**Jean-Pierre VIGROUX**  
Managing Partner



**Adriana Duncea**  
Senior Associate Lawyer  
Head of Legal Services



**Cosmin Ștefănescu**  
Senior Associate Lawyer

