



Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BUZĂU

Str. Aleea Sporturilor Bloc 1B, cod poștal 120099, Buzău, jud. Buzău

Tel./ Fax: (0238)725946, (0238) 713047

www.itmbuzau.ro e-mail : itmbuzau@itmbuzau.ro

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 3937

Nr. 5478/27.04.2011

COMUNICAT DE PRESA

Având în vedere dispozițiile Legii nr. 40/31.03.2011 pentru modificarea și completarea Codului Muncii (Legea nr.53/2003 –modificata si completata), care intră în vigoare la 30.04.2011, ITM Buzau vă prezintă modificările noului Cod al Muncii :

1.Certificatul medical care atestă faptul că o persoană este aptă pentru prestarea unei munci este obligatoriu a fi prezentat anterior momentului încheierii contractului individual de muncă; în vechiul cod al muncii era acceptată și prezentarea certificatului medical ulterior încheierii contractului individual de muncă.

2.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, față de 30 de zile calendaristice stipulate de vechiul cod, și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere, față de 90 de zile calendaristice cum prevedea vechea reglementare ;

Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu, drept nereglementat de vechiul cod. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.

Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.

Angajații vor fi evaluați, dar și concediați, pe baza unor criterii și obiective de performanță individuală stipulate obligatoriu în regulamentul intern al unității.

3.Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde pe lângă elementele din vechiul cod: elemente de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, data încetării contractului individual de muncă, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, și salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării.

4. Cumul de functii- Dacă în vechiul cod al muncii exista obligativitatea salariatului care cumula mai multe funcții să declare fiecărui angajator locul unde exercita funcția pe care o considera de bază, noul cod nu mai prevede o asemenea obligativitate.

5. Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

6. Noul cod al muncii elimină posibilitatea angajatorului de suspendare a contractului individual de muncă, din inițiativa sa, ca sancțiune disciplinară. Sancțiunile disciplinare, conform noului cod, 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 din decizia angajatorului emisă în formă scrisă.

7. În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de 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, posibilitate neprevăzută în vechea reglementare.

8. Contractul individual de muncă încetează de drept nu numai la data decesului salariatului ci și la data decesului angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii.

9. Concedierea colectivă - În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă. În situația în care în perioada menționată se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității. Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit. În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați nu își manifestă în scris consimțământul, în termenul prevăzut mai sus sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante. Prevederile referitoare la concedierea colectivă nu se aplică salariaților din instituțiile publice și autoritățile publice și nici în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte. Din noua reglementare este eliminată interdicția angajatorului care a dispus concedieri colective de a face noi încadrări pe locurile de muncă ale salariaților concediați timp de 9 luni de la data concedierii acestora.

10. Persoanele concediate beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare; în vechiul cod al muncii era stipulată o perioadă ce nu putea fi mai mică de 15 zile lucrătoare.

11. Termenul de preaviz în cazul demisiei, 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 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, față de 15 zile calendaristice stabilite în vechiul cod, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere, față de 30 zile calendaristice stabilite în vechiul cod.

12. Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni, față de 24 de luni prevăzute de vechea reglementare. Contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată, în condițiile :

- înlocuirii unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- creșterii și/sau modificării temporare a structurii activității angajatorului. creșterii temporară a activității angajatorului;
- desfășurării unor activități cu caracter sezonier;
- în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă
- angajării unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- ocupării unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- angajării pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților. pentru perioada realizării unui proiect, program sau lucrări.

Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată. Contractele individuale de muncă pe durată determinată, încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare. În plus, în noua reglementare, angajatorul nu mai este obligat să angajeze o persoană cu contract individual de muncă încheiat pe perioadă nedeterminată, după reînnoirea succesivă a unui contract determinat pe respectivul post până la cel mult 3 ani.

13. Referitor la durata maximă legală a timpului de muncă - Durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, prin excepție, 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. Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință prevăzută mai sus, dar pentru perioade de referință care în nici un caz să nu depășească 12 luni. La stabilirea perioadelor de referință de mai sus nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă. Prevederile menționate mai sus nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

14. Referitor la compensarea muncii suplimentare. Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

15. Referitor la recompensarea muncii de noapte. Salariații de noapte beneficiază:

- fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
- fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

16. Referitor la programarea concediului de odihnă. În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt (fata de 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt cat prevedea vechiul cod).

17.Referitor răspundere patrimonială a salariaților. În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia prin acordul părților, într-un termen care nu poate fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării. Contravaloarea pagubei recuperată prin acordul părților nu poate fi mai mare decât echivalentul a cinci salarii minime brute pe economie.

18. Refertitor la sancțiuni contravenționale- au fost introduse noi sanctiuni contravenționale :

- **Primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă**, în formă scrisă, anterior începerii activității, se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;
- **Prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă**, se sancționează cu amendă de la 500 la 1.000 de lei;
- **Încălcarea de către angajator a obligației referitoare la angajarea unei persoane fără certificat medical și a celei referitoare la ținerea evidenței orelor de muncă prestate de către salariați** , se sancționează cu amendă de la 1500 la 3000 lei.
- **Nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei**, se sancționează cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;
- **Încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației de a nu percepe taxe salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora** de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară, se sancționează cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 de lei;
- **Încălcarea prevederilor referitoare la obligația angajatorului de a înmâna salariatului un exemplar al contractului individual de muncă**, se sancționează cu amendă de la 1.500 la 2.000 lei.

19. Refertitor la infracțiuni

- **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.
- **Cu pedeapsa prevăzută mai sus se sancționează și infracțiunea** constând în refuzul repetat al unei persoane, de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii.
- **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.
- **Cu pedeapsa închisoării de la 1 la 2 ani sau cu amendă penală** se sancționează primirea la muncă a unei persoane, aflată în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.

