

CIRCULARA NR.12/ 2011

S.C. FINANCIAR CONSULTING S.R.L., va informeaza cu privire la urmatoarele modificari aduse Codului Muncii prin L 40/ 2011:

Titlul II – Contractul individual de munca prevede urmatoarele:

Art. 16

(1) Contractul individual de munca se incheie in baza consimtamantului partilor, **in forma scrisa, in limba romana**. Obligatia de incheiere a contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului. Forma scrisa este obligatorie pentru incheierea valabila a contractului.

- **prestarea muncii de catre o persoana fara incheierea unui contract individual de munca**, va fi sanctionata cu **amenda de la 500 lei la 1.000 lei** (art. 276, lit. e¹);- *amenda e pentru persoana fizica*
- primirea la munca a pana la 5 persoane fara incheierea unui contract individual de munca, **cu amenda de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoana identificata** (art. 276, lit. e);-*amenda e pentru persoana juridica*
- **constituie infractiune** si se sanctioneaza cu **inchisoare de la 1 la 2 ani sau cu amenda penala** primirea la munca a **mai mult de 5 persoane**, indiferent de cetatenia acestora, **fara incheierea unui contract individual de munca** (art. 279¹, alin. 3).- *valabil pentru persoana juridica*

(2) Anterior inceperii activitatii, contractul individual de munca se inregistreaza in registrul general de evidenta a salariatilor, care se transmite inspectoratului teritorial de munca, Necompletarea registrului in conformitate cu prevederile legale in vigoare, **constituie contraventie si se sanctioneaza cu amenda de la 2000 la 5000 lei** (HG 161/ 2006, art. 8, alin. 1, lit. a, coroborat cu alin. 2, lit. a).

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior inceperii activitatii, sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca, in sens contrar se poate aplica sanctiunea **cu amenda de la 1.500 lei la 2.000 lei** (art. 276, alin. 1, lit. o).

In consecinta, recomandam ca la primirea unui exemplar din contractul individual de munca, de catre angajat, acesta sa faca mentiunea "Am primit un exemplar, azi... data semnarii" si sa semneze.

Art. 25 instituie clauza de mobilitate prin care, partile, in contractul individual de munca stabilesc ca, in considerarea specificului muncii, executarea obligatiilor de serviciu de catre salariat nu se realizeaza intr-un loc stabil de munca. In acest caz salariatul beneficiaza de prestatii suplimentare in bani sau in natura.

(2) Cuantumul prestatiilor suplimentare in bani sau modalitatile prestatiilor suplimentare in natura sunt specificate in contractul individual de munca.

Art. 27 prevede ca o **persoana poate fi angajata in munca numai in baza unui certificat medical**, care constata faptul ca cel in cauza este **apt pentru prestarea acelei munci**.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de munca, dar si sanctionarea angajatorului cu **amenda contraventionala de 1500 lei la 3000 lei** (art. 276, alin. 1, lit. l).

In conformitate cu **art. 29**, alin. 4, angajatorul poate cere informatii in legatura cu

persoana care solicita angajarea de la fostii sai angajatori, dar numai cu privire la activitatile indeplinite si la durata angajarii si numai cu incunostintarea prealabila a celui in cauza.

Art. 31

(1) **Pentru verificarea aptitudinilor salariatului**, la incheierea contractului individual de munca se poate stabili o **perioada de proba de cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 120 de zile calendaristice pentru functiile de conducere**.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la incadrarea persoanelor cu handicap se realizeaza exclusiv prin modalitatea perioadei de proba de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate inceta **exclusiv printr-o notificare scrisa, fara preaviz, la initiativa oricareia dintre parti, fara a fi necesara motivarea acesteia**.

(4) **Pe durata perioadei de proba salariatul beneficiaza de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii**, in contractul colectiv de munca aplicabil, in regulamentul intern, precum si in contractul individual de munca.

(5) **Pentru absolventii institutiilor de invatamant superior, primele 6 luni dupa debutul in profesie se considera perioada de stagiu**. Fac exceptie acele profesii in care stagiatura este reglementata prin legi speciale. **La sfarsitul perioadei de stagiu, angajatorul elibereaza obligatoriu o adeverinta**, care este vizata de inspectoratul teritorial de munca in a carui raza teritoriala de competenta acesta isi are sediul.

Art. 32

(1) **Pe durata executarii unui contract individual de munca nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba**.

(2) Prin exceptie, salariatul poate fi supus la o noua perioada de proba in situatia in care acesta debuteaza la acelasi angajator intr-o noua functie sau profesie ori urmeaza sa presteze activitatea intr-un loc de munca cu conditii grele, vatamatoare sau periculoase.

Art. 33

Perioada in care se pot face angajari succesive de proba ale mai multor persoane pentru acelasi post este de maximum 12 luni.

Art. 34, alin. 5

La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat sa elibereze un document care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca, in meserie si in specialitate. **Incalcarea** acestei obligatii este sanctionata cu **amenda contraventionala** cuprinsa intre **300 si 1000 lei** (art. 276, alin. 1, lit. b).

Capitolul III: Modificarea contractului de munca

Art. 44 prevede ca **delegarea poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60 de zile calendaristice in 12 luni si se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului**. Refuzul salariatului de prelungire a delegarii nu poate constitui motiv pentru sanctionarea disciplinara a acestuia.

Capitolul IV: Suspendarea contractului de munca

Art. 50 enumera cazurile de suspendare a contractului de munca, astfel:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporara de munca;
- c) carantina;

- e) exercitarea unei functii in cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului, daca legea nu prevede altfel;
- f) indeplinirea unei functii de conducere salarizate in sindicat;
- g) forta majora;
- h) in cazul in care salariatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala;
- h¹) de la data expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei. Daca in termen de 6 luni salariatul nu si-a reînnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de munca inceteaza de drept;
- i) in alte cazuri expres prevazute de lege.

Conform **art. 49**

- **alin. 3, pe durata suspendarii pot continua sa existe alte drepturi si obligatii ale partilor**, daca acestea sunt prevazute prin legi speciale, prin contractul colectiv de munca aplicabil, prin contracte individuale de munca sau prin regulamente interne;
- **alin. 5**, de fiecare data cand in timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauza de incetare de drept a contractului individual de munca, cauza de incetare de drept prevaleaza;
- **alin. 6**, in cazul suspendarii contractului individual de munca, se suspenda toate termenele care au legatura cu incheierea, modificarea, executarea sau incetarea contractului individual de munca, cu exceptia situatiilor in care contractul individual de munca inceteaza de drept.

Sectiunea 1: Incetarea contractului de munca

Art. 56, lit. d, prevede ca **incetarea de drept** a contractului de munca intervine in mod obligatoriu, **la data indeplinirii cumulative a conditiilor de vârsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare**; la data comunicarii deciziei de pensie in cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de vârsta cu reducerea vârstei standard de pensionare.

Sectiunea 3: Concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului

Art. 61, lit. d coroborat cu art. 63, alin. 2: In cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat, concedierea sa poate fi dispusa numai dupa evaluarea prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Sectiunea 8: Demisia

Art. 79, alin. 2, prevede ca angajatorul este obligat sa inregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a inregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba. **Incalcarea** acestei prevederi poate fi sanctionata cu **amenda contraventionala de la 1500 la 3000 lei**.

Art. 79, alin. 4 stipuleaza faptul ca **termenul de preaviz este cel convenit de parti** in contractul individual de munca sau, dupa caz, cel prevazut in contractele colective de munca aplicabile si **nu poate fi mai mare de 20 de zile lucratoare pentru salariatii cu functii de executie**, respectiv **mai mare de 45 de zile lucratoare pentru salariatii care ocupa functii de conducere**.

Capitolul VI: Contractul individual de munca pe durata determinata

Art. 80, alin. 3. Contractul individual de munca pe durata determinata **poate fi prelungit**, in conditiile prevazute la art. 81, **si dupa expirarea termenului initial, cu acordul scris al partilor, pentru perioada realizarii unui proiect, program sau unei lucrari.**

(4) Intre aceleasi parti se pot incheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata.

(5) Contractele individuale de munca pe durata determinata incheiate in termen de 3 luni de la incetarea unui contract de munca pe durata determinata sunt considerate contracte succesive si nu pot avea o durata mai mare de 12 luni fiecare.

Art. 82, alin. 1. Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi incheiat pe o perioada mai mare de **36 de luni**.

Titlul III. Timpul de munca si timpul de odihna

Capitolul I: Timpul de munca

Sectiunea 1: Durata timpului de munca

Art. 111, alin. 1. Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi **48 de ore** pe saptamana, **inclusiv orele suplimentare.**

Prin exceptie, 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.

Sectiunea 2: Munca suplimentara

Art. 118

(1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentara, cu respectarea prevederilor art. 111 sau 112, după caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilita potrivit prevederilor art. 111 sau 112, dupa caz, este interzisa, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor unui accident.

Art. 119

(1) Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia.

(2) In aceste conditii salariatul beneficiaza de salariul corespunzator pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) In perioadele de reducere a activitatii angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere platite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate in urmatoarele 12 luni.

Nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară se sancționează cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei (art. 276, alin. 1, lit. h).

Sectiunea 3: Munca de noapte

Art. 123

Salariatii de noapte beneficiaza:

a) fie de program de lucru redus cu o ora fata de durata normala a zilei de munca,

pentru zilele in care efectueaza cel putin 3 ore de munca de noapte, fara ca aceasta sa duca la scaderea salariului de baza;

b) fie de un spor pentru munca prestata in timpul noptii de 25% din salariul de baza, daca timpul astfel lucrat reprezinta cel putin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Incalcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte se sanctioneaza cu amenda de la 1500 lei la 3000 lei.

Capitolul III: Concediile

Sectiunea 1: Concediul de odihna anual si alte concedii ale salariatilor

Art. 143, alin. 5. In cazul in care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel incat fiecare salariat sa efectueze intr-un an calendaristic cel putin 10 zile lucratoare de concediu neintrerupt.

Titlul VI: Formarea profesionala

Capitolul I: Dispozitii generale

Art. 194

(1) In cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre acesta.

(2) Pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de toate drepturile salariale detinute.

(3) Pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala conform alin. (1), salariatul beneficiaza de vechime la acel loc de munca, aceasta perioada fiind considerata stagiul de cotizare in sistemul asigurarilor sociale de stat.

Art. 195, alin. 1.

Salariatii care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesionala, in conditiile art. 194 alin. (1), nu pot avea initiativa incetarii contractului individual de munca pentru o perioada stabilita prin act aditional.

Cerasella Nae

S.C. FINANCIAR CONSULTING S.R.L.