

## Cele mai importante modificări aduse la Codul Muncii

Codul muncii reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

În legea de modificare și completare a legii nr. 53/2003 publicată în Monitorul Oficial nr. 225 din 31 martie 2011 se găsesc numeroase modificări aduse în legislația muncii. Acestea modificări au fost necesare pentru a fi în acord cu directivele europene în materie și privesc: angajarea, contractul individual de muncă, contractual colectiv de muncă, perioada de probă, fișa postului, regulamentul intern, preavizul, demisia, concedierea s.a.

**Contractul individual de muncă** se încheie, conform prevederilor din Codul muncii, în baza consimțământului părților și în limba română, forma scrisă fiind obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă revine angajatorului.

Neîndeplinirea obligației angajatorului de a-i înmâna salariatului un exemplar din contractul individual de muncă se sancționează cu amendă de la 1500 la 2000 lei.

În ceea ce privește **contractul de muncă pe o perioadă determinată** durata maximă a acestuia, datorită noilor modificări, este de 36 de luni și se pot încheia cel mult trei contracte succesive.

Noutăți sunt aduse și în ceea ce privește **perioada de probă**. *Aceasta nu este obligatorie, dar poate fi utilă atât angajatorilor cât și angajaților. Acesta trebuie să rezulte în mod clar și expres din contractual de muncă.*

Persoanele care sunt angajate pentru o perioadă de probă trebuie să știe că pentru aceeași funcție angajatorul poate stabili o perioadă de probă doar o singură dată. Un element de noutate îl constituie faptul că este permisă angajarea succesivă pe perioada de probă a mai multor persoane pentru același post pe o perioadă de maxim 12 luni.

Perioada de probă constituie vechime în muncă, salariatul având aceleași drepturi și obligații ce decurg din legislația muncii.

În perioadă de proba salariatul beneficiază de toate drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii.

*Durata maximă a perioadei de probă a fost deasemenea modificată în noul cod al muncii. Astfel, pentru **funcțiile de execuție**, durata maximă este de **90 de zile**, iar pentru **funcțiile de conducere**, durata maximă a perioadei de probă nu mai este de 90 de zile ci este de **120**. În cazul **persoanelor cu handicap** legea nu a suferit nici o modificare, durata maximă rămânând de **30 de zile** și doar în acest caz perioada de probă este obligatorie.*

*O altă noutate prevăzută în Codul Muncii se referă la **situația absolvenților instituțiilor de învățământ superior**, în cazul cărora primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioada de stagiu, angajatorii neputând solicita în tot acest timp angajarea lor pe o perioadă de probă.*

*Mai trebuie știut că pe durata sau la terminarea perioadei de probă, contractual individual de muncă poate înceta fără preaviz la inițiativa oricărei dintre părți.*

Modificări sunt aduse și în ceea ce privește fișa postului.

**Fișa postului** este documentul care sintetizează elementele caracteristice ale unui post, pentru a putea fi înțelese și însușite de către potențialul ocupant al postului. Este de preferat ca aceasta să fie adusă la cunoștință angajatului înainte de angajare, iar după semnarea acesteia devine anexă la contract.

Fișa este utilă în analiza postului, recrutarea, selecția și integrarea personalului, determinarea salariului de bază și a adaosurilor la salariu, precum și la pregătirea și perfecționarea personalului. Aceasta este compusă din două părți: descrierea postului și specificarea postului. Descrierea postului arată caracteristicile acestuia, în timp ce specificarea postului descrie caracteristicile ocupantului acestuia, pentru a putea realiza cu succes sarcinile atribuite acestuia în actul individual de muncă.

Fișa postului devine obligatorie încă de la angajare. Salariatul va fi astfel informat încă de la început cu privire la toate elementele viitorului contract.

Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului sunt obligatorii. Criteriile vor fi stabilite de către angajator încă de la început și vor putea fi folosite la evaluarea periodică a salariaților, ele putând justifica ulterior chiar concedierea unui salariat.

Dacă angajatorul vine cu inițiativa de a-și trimite salariații la cursuri de formare profesională, acesta va fi și cel care va suporta costurile aferente deoarece se consideră ca salariații vin în interesul imediat al angajatorului.

Un alt element de noutate îl reprezintă și **cumulul de funcții**. Acesta este permis inclusiv la același angajator și nu este necesar ca al doilea contract să fie încheiat ca fracțiune de normă.

Cu privire la zilele libere, datorită modificărilor aduse Codului Muncii prin **Legea 147/2012** publicată în Monitorul Oficial nr. 509, din 24 iulie 2012, de anul acesta vom avea **o zi liberă în plus, pe 30 noiembrie**. Astfel conform Codului Muncii zilele libere sunt:

- 1 și 2 ianuarie
- prima și a doua zi de Paști
- 1 mai
- prima și a doua zi de Rusalii
- Adormirea Maicii Domnului – 15 august;
- Sfântul Andrei – 30 noiembrie
- 1 decembrie – Ziua Națională a României;
- prima și a doua zi de Crăciun - 25 și 26 decembrie

Legislația muncii sancționează angajatorii cu amenzi între 5000 lei și 100000 lei, dacă încalcă dreptul salariaților de a beneficia de zile libere.

Dacă totuși activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă, codul muncii prevede compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

În ceea ce privește concediul de odihnă, potrivit art. 139 și 140 din Codul Muncii dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților și are o durată minimă de 20 de zile.

Dacă programarea concediilor se realizează 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 și nu 15 zile așa cum era prevăzut în vechea legislație.

În cazul **preavizul** acesta a crescut de la 15 la 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție și de la 30 la 45 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de conducere.

Mai trebuie știut și faptul că s-au agravat sancțiunile contravenționale pentru munca la negru, iar dacă se utilizează peste 5 salariați la negru pedeapsa devine penală. Pentru prima dată poate fi sancționat nu numai angajatorul, dar și cel care lucrează fără forme legale.