



INFORMARE LEGISLATIVA

Nr. 7 / 21.04.2011

**Modificari legislative aplicabile incepand cu 30.04.2011
CODUL MUNCII**

IQ.HR SOLUTIONS SRL

Tel: 021.224.24.25; Fax: 021.222.01.24

E-mail: office@iqhr.ro, www.iqhr.ro

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la
modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane,
aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

1

Pentru lamuriri sau recomandari suplimentare va rugam sa contactati IQ.HR Solutions:
office@iqhr.ro Tel.: 021.224.24.25

Act normativ: LEGEA NR 40/2011 privind modificarea si completarea legii 53/2003
CODUL MUNCII

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
1.	<p>Art. 16 (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în forma scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Angajatorul persoană juridică, persoana fizică autorizată să desfășoare o activitate independentă, precum și asociația familială au obligația de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă.</p> <p>(2) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.</p> <p>(3) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.</p>	<p>Art. 16 se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. (2) Anterior începerii activității contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă. (3) Angajatorul este obligat ca anterior începerii activității să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă. (4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă .</p>	<p>-Obligativitatea formei scrise pentru incheierea valabila a contractului individual de munca -Contractul individual de munca se inregistreaza in Revisal si se transmite ITM-ului, anterior inceperii activitatii -Obligativitatea angajatorului de a inmana salariatului un exemplar din CIM anterior inceperii activitatii</p>
2.	<p>Art. 17 alin. (2) d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;</p>	<p>La art. 17 alin. (2) litera d) se modifică și va avea următorul cuprins: d) Funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului. După lit. d) se introduce lit. d¹) cu următorul cuprins: d¹) Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului.</p>	<p>-In informarea data persoanei selectate in vederea angajarii va fi cuprinsa si fisa postului cu specificarea atributiilor postului si se instituie obligativitatea stabilirii criteriilor de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului.</p>
3.	<p>Art. 17 alin. (4) (4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil</p>	<p>La art. 17 alin. (4) se modifică și va avea următorul cuprins: (4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege</p>	<p>-Noul Cod al Muncii stipuleaza faptul ca actele aditionale pot fi emise in termen de 20 zile lucratoare de la data aparitiei modificarii. -HG nr.161/2006 privind intocmirea si completarea registrului de evidenta al salariatilor impune ca orice</p>

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la 2
modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane,
aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

Pentru lamuriri sau recomandari suplimentare va rugam sa contactati IQ.HR Solutions:
office@iqhr.ro Tel.: 021.224.24.25

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
			<p>modificare sa se inregistreaza in registru si sa se transmita <u>in termen de 5 zile de la data la care au intervenit modificarile.</u></p> <p>Astfel, coroborand cele 2 acte normative, va recomandam ca Data emiterii actelor aditionale=Data producerii modificarilor. Exceptie : daca data producerii modificarilor este o zi nelucratoare, actul aditional trebuie emis in ziua imediat lucratoare.</p>
4.	<p>Art. 25</p> <p>Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.</p>	<p>La art. 25 se introduce un alineat nou, care devine alin. (2) cu următorul cuprins:</p> <p>(2) Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură vor fi specificate în contractul individual de muncă.</p>	<p>-Daca in contractul de munca se prevede clauza de mobilitate este obligatoriu sa se specifice si cuantumul prestatiilor suplimentare in bani sau in natura acordate (inainte de modificare a aceasta specificatie nu era obligatorie)</p>
6.	<p>Art. 27 alin. (3)</p> <p>(3) În situația în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul certificatului rezultă că cel în cauză este apt de muncă, contractul astfel încheiat rămâne valabil.</p>	<p>La art. 27 alin. (3) se abrogă.</p>	<p>-Certificatul medical/fisa de aptitudini eliberata de catre medicul de medicina muncii la angajare este OBLIGATORIU. Lipsa acestuia atrage nulitatea contractului individual de munca.</p>
7.	<p>Art. 31</p> <p>(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.</p> <p>(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.</p> <p>(3) În cazul muncitorilor necalificați, perioada de probă are caracter excepțional și nu poate depăși 5 zile lucrătoare.</p> <p>(4) Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6</p>	<p>Art. 31 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) 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.</p> <p>(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.”</p> <p>(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.”</p>	<p>Modificarea perioadelor de proba, astfel:</p> <p>-cel mult 90 de zile calendaristice pt functiile de executie</p> <p>-cel mult 120 de zile calendaristice pt functiile de conducere</p> <p>! Nu se mai evidentiaza distinct perioada de proba pt muncitorii necalificati.</p> <p>! Pt absolventii institutiilor de invatamant superior primele 6 luni dupa debutul in profesie se considera perioada de stagiu.</p>

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

3

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	<p>luni.</p> <p>(4¹) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta numai printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți.</p> <p>(5) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.</p>	<p>(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.</p> <p>(5) 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 va elibera obligatoriu o adeverință ce va fi vizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.</p> <p>(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se va reglementa prin lege specială</p>	
8.	<p>Art. 32 alin. (3)</p> <p>(3) Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă cu privire la perioada de probă, în termenul prevăzut la art. 17 alin. (4), duce la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.</p>	<p>La art. 32 alin. (3) se abrogă.</p>	
9.	<p>Art. 33</p> <p>Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.</p>	<p>Art. 33</p> <p>Perioada în care se pot face angajări succesive de probă a mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni.</p>	
10.	<p>Art. 34 alin. (3)</p> <p>(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă și data încetării contractului individual de muncă.</p>	<p>La art. 34 alin. (3) și (5) se modifică și vor avea următorul cuprins:</p> <p>(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul brut, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.</p>	<p>-In Revisal se vor transmite si informatii privind salariul brut, sporurile si cuantumul acestora, perioada si cauzele de suspendare a CIM, data detasarii.</p>

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

4

Pentru lamuriri sau recomandari suplimentare va rugam sa contactati IQ.HR Solutions:
office@iqhr.ro Tel.: 021.224.24.25

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
11.	<p>Art. 35</p> <p>(1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.</p> <p>(3) Salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o considera de bază.</p>	<p>La art. 35 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.</p> <p>La art. 35 alin. (3) se abrogă.</p>	<p>-S-a abrogat dispozitia potrivita careia salariatii care cumuleaza mai multe functii sunt obligati sa declare fiecarui angajator locul unde exercita functia pe care o considera de baza. -Aceasta abrogare este necorelata cu prevederile art 56 alin 1 din Codul Fiscal potrivit carora deducerea personala se acorda numai pt veniturile din salarii la locul unde se afla functia de baza.</p> <p>-Apreciem ca in continuare angajatorul trebuie sa solicite la angajare declaratia privind functia de baza.</p>
12.	<p>Art. 36</p> <p>Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza permisului de muncă eliberat potrivit legii.</p>	<p>Art. 36 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă eliberată/eliberat potrivit legii.</p>	
13.	<p>Art. 39 alin.(1)</p> <p>(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 acces 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; 	<p>La art. 39 alin.(1) se adaugă lit. n) cu următorul cuprins:</p> <p>n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.</p>	

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

5

Pentru lamuriri sau recomandari suplimentare va rugam sa contactati IQ.HR Solutions:
office@iqhr.ro Tel.: 021.224.24.25

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.		
14.	<p>Art. 39 alin.(2) (2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:</p> <p>a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;</p> <p>b) obligația de a respecta disciplina muncii;</p> <p>c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;</p> <p>d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;</p> <p>e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;</p> <p>f) obligația de a respecta secretul de serviciu.</p>	<p>La art. 39 alin. (2) se adaugă lit. g) cu următorul cuprins:</p> <p>g) alte obligații prevăzute de lege sau contractele colective de muncă aplicabile.</p>	
15.	<p>Art. 40 (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:</p> <p>a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;</p> <p>b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități;</p> <p>c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;</p> <p>d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;</p> <p>e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.</p>	<p>La art. 40 alin. (1) lit. b) se modifică și va avea următorul conținut:</p> <p>b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;</p> <p>La art. 40 la alin. (1) se introduce o noua litera lit. f) cu următorul cuprins:</p> <p>f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.</p>	<p>-Angajatorul are obligatia de a stabili obiectivele de performanta individuala precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora. Acestea trebuie prevazute in Regulamentul Intern.</p>
16.	<p>Art. 44 alin. (1) (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.</p>	<p>La art. 44 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) 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 delegarii nu poate constitui motiv pentru sanctionarea disciplinara a acestuia.</p>	

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

6

Pentru lamuriri sau recomandari suplimentare va rugam sa contactati IQ.HR Solutions:
 office@iqhr.ro Tel.: 021.224.24.25

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
19.		<p>La art. 49 după alin. (4) se introduc două alineate noi, alin. (5) și (6) cu următorul cuprins:</p> <p>(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului va interveni o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept va prevala.</p> <p>(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.</p>	<p>-Contractul de munca încetează de drept, chiar dacă raporturile de munca sunt suspendate.</p>
	<p>Art. 50 Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) concediu de maternitate; b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă; c) carantină; d) efectuarea serviciului militar obligatoriu; e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel; f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat; g) forță majoră; h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală; i) în alte cazuri expres prevăzute de lege. 	<p>La art. 50 lit d) se abroga La art. 50 după lit. h se introduce lit. (h¹) care va avea următorul cuprins: (h¹) 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.</p>	<p>-Se abroga litera d privind suspendarea CIM pentru efectuarea stagiului militar obligatoriu. -CIM se suspenda de drept la data la care expira termenul pentru care a fost emisa o autorizatie, un aviz sau atestat pentru exercitarea profesiei (ex: CIM se suspenda de la data la care expira valabilitatea permisului de conducere pt soferi). CIM înceteaza de drept daca angajatul nu isi reînnoieste atestatele în termen de 6 luni.</p>
21.	<p>Art. 52 alin (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii b) ca sancțiune disciplinară; c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția detinută, până la ramanerea definitiva a hotărârii judecătorești d) în cazul intreruperii temporare a activității, fara încetarea raportului de 	<p>La art. 52 alin. (1) litera b) se abrogă</p> <p>La art. 52 alin. (1) lit. d) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>d) în cazul intreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare</p> <p>La art. 52 alin. (1) se introduce o literă nouă lit. f) cu următorul cuprins:</p> <p>f) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau</p>	<p>-Nu se mai poate sancționa un salariat, în urma efectuării cercetării disciplinare, prin suspendarea CIM pentru un termen de max 10 zile lucratoare. - CIM se suspenda din inițiativa angajatorului și în cazul reducerii temporare a activității, nu doar în cazul intreruperii temporare a activității. - CIM se suspenda din inițiativa angajatorului pe</p>

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificările legislative din domeniul Salarizării și Resurselor Umane, aparute în Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

7

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	munca, in special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare e) pe durata detasarii	atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.	durata in care unui salariat i se suspenda de catre autoritatile competente avizul, atestatul sau autorizatia necesara pentru exercitarea profesiei (de ex: CIM poate fi suspendat pe durata in care are permisul de conducere suspendat).
24.	Art. 52 alin. (2) (2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară, plătindu-i-se, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.	La art. 52 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins: (2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și c), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.	-S-a corelat art. 52 cu prevederile de la alin 1, lit b – s-a eliminat prevederea privind suspendarea CIM ca sanctiune disciplinara
25.		La art. 52 după alin. (2) se introduce alin. (3) cu următorul cuprins: (3) 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.	-Posibilitatea reducerii saptamanii de lucru, de la 5 zile la 4 zile/saptamana, cu modificarea corespunzatoare a salariului, pe durata reducerii temporare a activitatii angajatorului din motive economice, cu conditia ca reducerea temporara a activitatii sa depaseasca 30 zile lucratoare.
26.	Art. 53 (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat. (2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1) salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.	Art. 53 se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3). (2) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare prevăzute la alin. (1) salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.	-In cazul intreruperii temporare a activitatii indemnizatia platita nu poate fi mai mica de 75%.
27.	Art. 56 (1) Contractul individual de muncă	La art. 56 alin. (1) lit. a), b) și d) se modifică și se completează și vor avea următorul	Situatiile in care contractul de munca inceteaza de drept se

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificările legislative din domeniul Salarizării și Resurselor Umane, aparute în Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

8

Pentru lamuriri sau recomandari suplimentare va rugam sa contactati IQ.HR Solutions:
office@iqhr.ro Tel.: 021.224.24.25

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	<p>existent încetează de drept:</p> <p>a) la data decesului salariatului;</p> <p>b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;</p> <p>c) *** Abrogată</p> <p>d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare;</p> <p>e) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;</p> <p>f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;</p> <p>g) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;</p> <p>h) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;</p> <p>i) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;</p> <p>j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;</p> <p>k) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.</p>	<p>cuprins:</p> <p>a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul a dizolvării angajatorului persoană juridică de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii.</p> <p>b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică.</p> <p>d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;</p>	<p>completeaza cu:</p> <p>-decesul angajatorului persoana fizica</p> <p>-dizolvarea angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a incetat existenta conform legii</p> <p>-la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdicție a angajatorului persoana fizica</p> <p>-la data comunicarii deciziei de pensie in cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pt limita de varsta cu reducerea varstei standard de pensionare</p>
29.	<p>Art. 60 alin. (1) lit. g)</p> <p>(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:</p> <p>a) pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii</p> <p>b) pe durata concediului pentru carantina</p> <p>c) pe durata in care femeia salariaata este gravida, in masura in care angajatorul a luat la cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere</p>	<p>La art. 60 alin. (1) lit. b) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei.</p> <p>La art. 60 alin. 1 lit. g) se abrogă.</p>	<p>Concedierea nu poate fi dispusa:</p> <p>-se modifica lit b): pe durata suspendarii activitatii ca urmare a instituirii carantinei</p> <p>Se abroga litera g privind concedierea unui salariat pe durata efectuarii stagiului militar obligatoriu.</p>

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

9

Pentru lamuriri sau recomandari suplimentare va rugam sa contactati IQ.HR Solutions:
office@iqhr.ro Tel.: 021.224.24.25

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	<p>d) pe durata concediului de maternitate</p> <p>e) pe durata concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente pana la implinirea varstei de 18 ani</p> <p>g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;</p> <p>h) pe durata exercitarii unei functii eligibile intr-un organism sindical, cu exceptia situatiei in care concedierea sa este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate, savarsite de catre acel salariat</p> <p>i) pe durata efectuării concediului de odihna</p>		
31.	<p>Art. 60 alin. (2)</p> <p>(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.</p>	<p>La art. 60 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau dizolvării angajatorului, în condițiile legii.</p>	<p>Se completeaza exceptiile privind concedierea salariatilor, fara a se tine cont de alin 1 pentru cazurile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - reorganizare judiciara; - faliment; - dizolvarea angajatorului.
32.	<p>Art. 63 alin. (2)</p> <p>Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități, precum și prin regulamentul intern.</p>	<p>La art. 63 alin. 2 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) (in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau în lipsa acestuia prin regulamentul intern.</p>	<p>Procedura de evaluare a salariatului pt necorespondere profesionala a fost stabilita prin CCMUNN pe anii 2007-2010, la art 77. In situatia in care, pana in prezent, la nivel national nu s-a finalizat negocierea unui nou contract colectiv de munca, iar la nivel de societate nu exista un contract colectiv de munca, va recomandam ca prin Regulamentul Intern sa stabiliti o astfel de procedura.</p>
34.	<p>Art. 69 (2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) numărul total și categoriile de salariați; b) motivele care determină concedierea preconizată; c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere; d) criteriile avute în vedere, potrivit legii 	<p>La art. 69 după alin (2) se introduce un alineat nou, alin. (2¹) cu următorul cuprins:</p> <p>(2¹) Criteriile menționate la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.</p>	<p>In cazul in care angajatorul intentioneaza sa efectueze concedieri colective, trebuie sa aiba loc intai evaluarea realizarii obiectivelor de performanta, apoi se va tine cont de prevederile de la alin. 2 pentru departajarea salariatilor.</p>

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

10

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	<p>și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;</p> <p>e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;</p> <p>f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;</p> <p>g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;</p> <p>h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.</p>		
35.	<p>Art. 71¹ alin.. (6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în timp util angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.</p>	<p>La art. 71¹ alin. (6) se modifică și va avea următorul cuprins: (6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.</p>	<p>In cazul notificării ITM privind disponerea concedierilor colective, acesta trebuie sa raspunda in termen de 3 zile lucratoare.</p>
36.	<p>Art. 72 (1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi încadrări pe locurile de muncă ale salariaților concediați timp de 9 luni de la data concedierii acestora. (2) În situația în care în această perioadă se reiau activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, angajatorul are obligația de a transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă în acest sens și de a-i reangaja pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă. (3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit. (4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face</p>	<p>Art. 72 se modifică și va avea următorul cuprins: (1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectiva are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reinfiintat in aceeasi activitate, fara examen, concurs sau perioada de proba. (2) În situația în care în perioada prevazuta la alin (1) se reiau aceleasi activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a caror activitate este reluata in aceleasi conditii de competenta profesionala o comunicare scrisă, prin care sunt informati asupra reluarii activitatii. (3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit. (4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă</p>	<p>Daca angajatorul reia aceleasi activitati care au fost incetate prin concediere colectiva in termen de 45 zile calendaristice de la data concedierii (inainte termenul era de 9 luni), salariatul concediat are dreptul de a fi reangajat, cu prioritate. In urma primirii ofertei de reangajare, salariatul are termen de raspuns de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicarii (inainte de modificare termenul era de 10 lucratoare). Daca nu isi manifesta consimtământul in termen de 5 zile sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi incadrari.</p>

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

11

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.	oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante. (5) Prevederile art 68-71 ² nu se aplica salariatilor din institutiile publice si autoritatile publice (6) Prevederile art 68-71 ² nu se aplica in cazul contractelor individuale de munca incheiate pe durata determinata, cu exceptia cazurilor in care aceste concedieri au loc inainte de data expirarii acestor contracte	
37.	Art. 73 (1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare.	Art. 73 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins: 1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare .	-Noi termene de preaviz in cazul concedierii in temeiul art 61 lit c (inaptitudine din punct de vedere medical) si d (necorespondere profesionala), al art 65 si 66 (motive care nu tin de persoana salariatului)- 20 de zile lucratoare (fata de termenul anterior de 15 zile lucratoare)
38.	Art. 78 (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. (2) La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere	La art. 78 se introduce un alineat nou, alineatul (3) care va avea următorul cuprins: (3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.	Daca angajatul care contesta in instanta decizia de concediere nu solicita reintegrarea in munca, pe postul detinut anterior, atunci CIM va inceta de drept la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti.
39.	Art. 79 alin. (2) și (4) (2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă. (4) 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 15 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.	La art. 79 alin. (2) și (4) se modifică și vor avea următorul cuprins: (2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă. (4) 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 .	-Preavizul in cazul demisiei nu poate fi mai mare de 20 de zile lucratoare (15 zile calendaristice inainte de modificare) pentru salariații cu functii de executie, respectiv mai mare de 45 de zile lucratoare (30 de zile calendaristice inainte de modificare) pentru salariații cu functii de conducere. -Angajatorul are obligatia inregistrarii demisiei salariatului
40.	Art. 80 alin. (3) (3) Contractul individual de muncă pe durată	La art. 80 alin. (3) - (5) se modifică și vor avea următorul cuprins:	- Intre aceleasi parti, pot fi incheiate cel mult 3 contracte

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

12

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	<p>determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82 și de cel mult două ori consecutiv.</p> <p>4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82.</p> <p>(5) 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.</p>	<p>(3) 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.</p> <p>(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.</p> <p>(5) 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.</p>	<p>individuale de munca pe durata determinata</p> <p>- contractele individuale de munca pe durata determinata, considerate succesive pot fi incheiate pe o durata ce nu poate fi mai mare de 12 luni</p>
42.	<p>Art. 81</p> <p>Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:</p> <p>a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;</p> <p>b) creșterea temporară a activității angajatorului;</p> <p>c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;</p> <p>d) 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;</p> <p>d¹) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;</p> <p>d²) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;</p> <p>d³) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;</p> <p>e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură.</p>	<p>La art. 81 lit. b) și e) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului.”</p> <p>e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.”</p>	<p>-se definesc noi cazuri pentru incheierea unor CIM pe durata determinata.</p>
43.	<p>Art. 82 alin. (1)</p> <p>(1) Contractul individual de muncă pe</p>	<p>La art. 82 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</p>	<p>- Contractul individual de munca pe durata determinata</p>

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

13

Pentru lamuriri sau recomandari suplimentare va rugam sa contactati IQ.HR Solutions:
office@iqhr.ro Tel.: 021.224.24.25

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 24 de luni.	(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.	poate fi încheiat pe o perioada de maxim 36 luni (24 luni înainte de modificare)
44.	<p>Art. 84</p> <p>(1) La încetarea celui de-al treilea contract individual de muncă pe durată determinată, prevăzut la art. 80 alin. (4), sau la expirarea termenului prevăzut la art. 82 alin. (1), dacă pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată.</p> <p>(2) Dispozițiile alin. (1) nu sunt aplicabile:</p> <p>a) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendare a contractului acestuia;</p> <p>b) în cazul în care un nou contract individual de muncă pe durată determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepțional;</p> <p>c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective prevăzute expres de legi speciale;</p> <p>c¹) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective cuprinse în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură, pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe;</p> <p>d) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată a încetat din inițiativa salariatului sau din inițiativa angajatorului, pentru o abatere gravă sau abateri repetate ale salariatului.</p>	Art. 84 se abrogă.	- La încetarea celui de-al treilea contract individual de munca pe durata deteminata, daca pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta nu trebuie angajat cu contract de munca pe durata nedeterminata cum era prevazut pana inainte. Acest articol a fost abrogat.
45	<p>Art. 86 alin. (3)</p> <p>Atunci când nu există un salariat permanent comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național.</p>	<p>La art. 86 alin. (3) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.</p>	
46	Art. 87	Art. 87 se modifică și va avea următorul	- Munca prin agent de munca

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

14

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	<p>(1) Munca prin agent de muncă temporară, denumită în continuare muncă temporară, este munca prestată de un salariat temporar care, din dispoziția agentului de muncă temporară, prestează munca în favoarea unui utilizator.</p> <p>(2) Salariatul temporar este persoana încadrată la un angajator agent de muncă temporară, pus la dispoziție unui utilizator pe durata necesară în vederea îndeplinirii unor anumite sarcini precise și cu caracter temporar.</p> <p>(3) Agentul de muncă temporară este societatea comercială autorizată de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, care pune provizoriu la dispoziție utilizatorului personal calificat și/sau necalificat pe care îl angajează și îl salarizează în acest scop. Condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>(4) Utilizatorul este angajatorul căruia agentul de muncă temporară îi pune la dispoziție un salariat temporar pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise și cu caracter temporar.</p>	<p>cuprins:</p> <p>(1) „Munca prin agent de muncă temporară”, este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.</p> <p>(2) „Salariatul temporar” este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.</p> <p>(3) „Agentul de muncă temporară” este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare a agentului de muncă temporară precum și procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>(4) „Utilizatorul” este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.</p> <p>(5) “Misiune de muncă temporară” înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.”</p>	<p>temporara, este munca prestată de un salariat temporar, in baza unui contract incheiat cu un agent de munca temporara si care este pus la dispozitia utilizatorului pentru a lucra sub supravegherea lui.</p> <p>- perioada in care salariatul temporar este pus la dispozitia utilizatorului, se considera misiune de munca temporara</p>
47	<p>Art. 88</p> <p>Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară doar pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, denumită misiune de muncă temporară, și numai în următoarele cazuri:</p> <p>a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării;</p> <p>b) pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier;</p> <p>c) pentru prestarea unor activități</p>	<p>Art. 88 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>Un utilizator poate apela la agenți de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar, cu excepția cazului prevăzut la art. 92.</p>	

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

15

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	specializate ori ocazionale.		
48	<p>Art. 89</p> <p>(1) Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni.</p> <p>(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită o singură dată pentru o perioadă care, adăugată la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 18 luni.</p> <p>(3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.</p>	<p>Art. 89 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) „Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 luni.</p> <p>(2) 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.</p> <p>(3) Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.”</p>	<p>- Durata misiunii de munca temporara, nu poate fi mai mare de 24 luni (12 luni inainte de modificare).</p> <p>- Prin act aditional, durata misiunii, poate fi prelungita pe perioade succesive (inainte, prelungirea se putea efectua o singura data), pana la 36 luni (18 luni inainte)</p>
49	<p>Art. 90</p> <p>(1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziție utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă.</p> <p>(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:</p> <p>a) motivul pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar;</p> <p>b) termenul misiunii și, dacă este cazul, posibilitatea modificării termenului misiunii;</p> <p>c) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;</p> <p>d) condițiile concrete de muncă;</p> <p>e) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;</p> <p>f) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;</p> <p>g) valoarea contractului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul.</p> <p>(3) Orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii este nulă.</p>	<p>La art. 90 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:</p> <p>a) durata misiunii;</p> <p>b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;</p> <p>c) condițiile concrete de muncă;</p> <p>d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;</p> <p>e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;</p> <p>f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul.</p> <p>g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.</p>	<p>- in contractul de punere la dispozitie a unui agent de munca temporara, nu mai este necesar a se mentiona motivul pentru care este necesara utilizarea unui salariat temporar.</p> <p>- in contract, vor fi mentionate si conditiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispozitie de un agent de muncă temporară</p>
50	<p>Art. 93</p> <p>(1) Contractul de muncă temporară este un contract de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, de regulă, pe durata unei misiuni.</p>	<p>Art. 93 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și</p>	

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

16

Pentru lamuriri sau recomandari suplimentare va rugam sa contactati IQ.HR Solutions: office@iqhr.ro Tel.: 021.224.24.25

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și la art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și modalitățile de remunerare a salariatului temporar.	salariatul temporar, pe durata unei misiuni. (2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și la art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar.	
51	<p>Art. 94</p> <p>(2) Între două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară și beneficiază de un salariu plătit de agent, care nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară.</p> <p>(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un act adițional la contractul de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2).</p> <p>(4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea ultimei misiuni pentru care a fost încheiat.</p>	<p>La art. 94 alin. (2), (3) și (4) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(2) Agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar un contract de muncă pe durată nedeterminată situație în care în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția agentului de muncă temporară.</p> <p>(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părți se încheie un contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2).</p> <p>(4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.</p>	<p>- Agentul de munca temporara poate incheia cu salariatul un contract de munca pe durata nedeterminata, astfel, salariatul, intre doua misiuni, se afla la dispozitia agentului de munca temporata.</p> <p>- intre doua misiuni, agentul de munca temporara nu mai este obligat sa-i plateasca salariatului, cel puțin un salariu minim brut pe tara.</p> <p>-contractul de munca temporara, poate inceta la terminarea unei misiuni pentru care a fost incheiat sau la renuntarea utilizatorului la serviciile sale, inainte de incheierea misiunii</p>
52	<p>Art. 95 alin. (2) și alin. (3)</p> <p>(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.</p> <p>(3) În măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului.</p>	<p>La art. 95 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabilește prin negociere directă cu agentul de muncă temporară și nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.”</p> <p>La art. 95 alin. (3) se abrogă.</p>	<p>- salariul primit de un salariat temporar, nu poate fi mai mic decat salariul minim brut pe tara garantat in plata (inainte, salariul nu putea fi inferior celui pe care il primea utilizatorul care presta aceeasi munca sau una similara cu cea a salariatului temporar)</p>
53	<p>Art. 96</p> <p>Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată este fixată în funcție de solicitarea utilizatorului, dar</p>	<p>Art. 96 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare</p>	<p>- perioada de proba in cazul incheierii unui contract de munca temporara s-a modificat in sensul sa au fost introduse si alte perioade se</p>

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

17

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	<p>care nu poate fi mai mare de:</p> <p>a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;</p> <p>b) 3 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și două luni;</p> <p>c) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de două luni.</p>	<p>de:</p> <p>a) 2 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;</p> <p>b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o luna si 3 luni;</p> <p>c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;</p> <p>d) 20 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;</p> <p>e) 30 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.</p>	<p>proba, respectiv: 5 zile lucratoare in cazul in care contractul este incheiat pe o durata cuprinsa intre o luna si 3 luni, 15 zile lucratoare cand contractul este incheiat pe o durata cuprinsa intre 3 si 6 luni, 20 zile lucratoare cand contractul este incheiat pe o durata mai mare de 6 luni si 30 de zile lucratoare in cazul salariatilor in functie de conducere pe o durata mai mare de 6 luni.</p>
54	<p>(3) Dacă utilizatorul continuă să beneficieze de munca salariatului temporar fără a încheia cu acesta un contract individual de muncă sau fără a prelungi contractul de punere la dispoziție, se consideră că între acel salariat temporar și utilizator a intervenit un contract individual de muncă pe durată nedeterminată.</p>	<p>La art. 98 alin. (3) se abrogă.</p>	
55	<p>Art. 100 Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale și prevederile contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.</p>	<p>Art. 100 se modifică și va avea următorul cuprins: Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispozițiile legale, prevederile regulamentelor interne precum și cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.</p>	
56		<p>După art. 100 se introduce art. 100¹ cu următorul cuprins: Agenții de muncă temporară nu percep nici o taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.</p>	<p>- agentii de munca temporara nu pot percepe taxa salariatilor in schimbul incheierii unui contract de munca temporara</p>
57	<p>Art. 101¹ alin. (4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă</p>	<p>La art. 101¹ alin. (4) se modifică și va avea următorul cuprins: (4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere</p>	

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

18

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național.	dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.	
58	Art. 107 alin. (2) (2) Prin contractele colective de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu	La art. 107 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins: (2) Prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu, în condițiile legii.	
59	Art. 111 (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. (2) 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 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. (2 ¹) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură de activitate aplicabil, perioade de referință mai mari de 3 luni, dar care să nu depășească 12 luni. (2 ²) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) și (2 ¹) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă. (3) Prevederile alin. (1), (2) și (2 ¹) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.	Art. 111 se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. (2) 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. (3) 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. (4) 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 stabilită la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în nici un caz să nu depășească 12 luni. (5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2), (3) și (4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă. (6) Prevederile alin. (1) – (4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.	- Durata timpului de munca ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de 4 luni sa nu depaseasca 48 ore pe saptamana. - pentru anumite activitati sau profesii, prin contract de munca aplicabil, se poate negocia o perioada de referinta mai mare de 4 luni dar care sa nu depaseasca 6 luni. - din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, prin contracte colective de munca, pot fi prevazute derogari de la durata perioadei de referinta de maxim 6 luni, pana la la po perioada ce nu poate depasi 12 luni - la perioada de referinta, nu se ia in calcul durata concediului de odihna si suspendarile de contract. - tinerii ce nu au implinit varsta de 18 ani nu pot lucra ore suplimentare
60	Art. 115 alin. (1) (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, dacă această posibilitate este prevăzută în contractele	La art. 115 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins: „(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.”	- Angajatorul, poate stabili programe individualizate de munca

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

19

Pentru lamuriri sau recomandari suplimentare va rugam sa contactati IQ.HR Solutions:
office@iqhr.ro Tel.: 021.224.24.25

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	colective de muncă aplicabile la nivelul angajatorului sau, în absența acestora, în regulamentele interne		
61.	<p>Art. 119</p> <p>(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.</p> <p>(2) În aceste condiții salariații beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.</p>	<p>Art. 119 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.</p> <p>(2) În aceste condiții salariații beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.</p> <p>(3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate eventualele ore suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.”</p>	<p>-Munca suplimentara poate fi compensata prin ore libere platite in urmatoarele 60 zile (30 zile inate de modificare)</p> <p>- Angajatorul, poate acorda zile libere platite in cazul reducerii activitatii, zile ce pot fi compensate prin ore suplimentare, prestate in urmatoarele 12 luni</p>
62	<p>Art. 122</p> <p>(2¹) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă, stabilite potrivit dispozițiilor legale, nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, în care prestează muncă de noapte.</p>	<p>La art. 122 alin. (2¹) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2¹) – Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil, și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.”</p>	
		<p>La art. 122 după alin. (2¹) se introduce alin. (2²) cu următorul cuprins:</p> <p>„(2²) – În situația prevăzută la art. (2¹), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.”</p>	
63.	<p>Art. 123</p> <p>Salariații de noapte beneficiază:</p> <p>a) 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;</p> <p>b) fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată</p>	<p>Art. 123 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>Salariații de noapte beneficiază:</p> <p>a) 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;</p> <p>b) fie de un spor la salariu de minimum 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.</p>	<p>- sporul pentru munca prestată in timpul noptii este de 25% din salariul de baza daca timpul astfel lucrat este de cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru (inainte de modificare, sporul era 15%)</p>
64	<p>Art. 129</p> <p>(1) Normele de muncă se elaborează de</p>	<p>Art. 129 se modifică și va avea următorul cuprins:</p>	

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

20

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	<p>către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator cu acordul sindicatului ori, după caz, al reprezentanților salariaților.</p> <p>(1¹) În cazul unui dezacord cu privire la normele de muncă, părțile vor apela la arbitrajul unui terț ales de comun acord.</p> <p>(2) În situația în care normele de muncă nu mai corespund condițiilor tehnice în care au fost adoptate sau nu asigură un grad complet de ocupare a timpului normal de muncă, acestea vor fi supuse unei reexaminări.</p> <p>(3) Procedura de reexaminare, precum și situațiile concrete în care poate interveni se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.</p>	<p>Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator cu consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, al reprezentanților salariaților.</p>	
65	<p>Art. 140 alin. (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil, este prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.</p>	<p>La art. 140 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins: (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.</p>	<p>- Durata concediului de odihna se stabileste in contractul individual de munca, cu respectarea contractelor colective aplicabile (inainte de modifi care, se stabileau prin CCM aplicabil)</p>
66	<p>Art. 142 (1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.</p>	<p>La art. 142 se introduce se introduce un alineat nou, care va deveni alineatul (2) cu următorul cuprins: „(2) – Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la art. 142 alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.”</p>	<p>- Numarul de zile lucratoare aferent concediului de odihna suplimentar se stabileste prin contract colectiv de munca aplicabil si va fi de cel puțin 3 zile lucratoare pentru persoanele cu handicap si tinerii in varsta de pana la 18 ani.</p>
67	<p>Art. 143 alin. (5) (5) 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 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.</p>	<p>La art. 143 alin. (5) se modifică și va avea următorul cuprins: „(5) 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.”</p>	<p>- planificarea concediilor de odihna poate fi facuta fractionat, astfel incat fiecare salariat sa efectueze intr-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucratoare de concediu neintrerupt (inainte de modifi care erau 15 zile lucratoare) - planificarea concediilor de odihna se face de catre angajator</p>
68	<p>Art. 150 alin. (2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului</p>	<p>La art. 150 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins: (2) Angajatorul poate respinge solicitarea</p>	<p>Angajatorul, poate respinge solicitarea salariatului de a beneficia de concediu pentru</p>

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la 21
modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane,
aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

Pentru lamuriri sau recomandari suplimentare va rugam sa contactati IQ.HR Solutions:
office@iqhr.ro Tel.: 021.224.24.25

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.	salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.	formare profesionala daca absentia acestuia ar prejudicia grav desfasurarea activitatii (inainte de modificare se facea cu acordul sindicatului sau dupa caz cu acordul reprezentantului salariatilor)
69	<p>ART. 157</p> <p>(1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanți ai acestora.</p> <p>(2) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.</p>	<p>Art. 157 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.</p> <p>(2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.</p> <p>(3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.</p>	<p>Nivelurile de salariazare minime se stabilesc prin contracte colective de munca aplicabile.</p> <p>Salariul se stabileste direct, prin negociere individuala intre angajator si angajat.</p>
70	<p>Art. 161 alin. (2)</p> <p>(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar, în cazul în care această modalitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil.</p>	<p>La art. 161 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.</p>	<p>S-a introdus posibilitatea platii salariului prin virament, intr-un cont bancar, fara a fi necesara stabilirea acestei modalitati in CCM aplicabil.</p>
71.	<p>Art. 194</p> <p>(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.</p> <p>(2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:</p> <p>a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;</p> <p>b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă</p>	<p>Art. 194 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.</p> <p>(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin.(1) salariatul va beneficia pe toată durata formării profesionale de toate drepturile salariale deținute.</p> <p>(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, conform alin. (1) salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.</p>	<p>Se modifica reglementarile privind formarea profesionala la initiativa angajatorului.</p> <p>Perioada in care participa la cursuri sau stagii, constituie vechime in munca, fiind stagiu de cotizare deoarece toate drepturile salariale detinute se vor pastra.</p>

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

22

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	<p>mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime.</p> <p>(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.</p> <p>(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.</p>		
72.	<p>Art. 195</p> <p>(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile în condițiile art. 194 alin. (2) lit. b) și alin. (3) nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională.</p>	<p>La art. 195 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile art. 194 alin.(1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă stabilită prin act adițional.”</p>	<p>Salariatii care au beneficiat de un curs de formare profesionala, platit de angajator, indiferent de durata acestuia, nu pot avea initiativa incetarii CIM pe o perioada stabilita prin act aditional.</p>
73	<p>Art. 215</p> <p>Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel național.</p>	<p>Art. 215 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Consiliul Economic și Social este instituție publică de interes național, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului civic la nivel național.</p> <p>(2) Organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social se stabilește prin lege specială.</p>	
74.	<p>Art. 217</p> <p>(1) Sindicatele sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării și promovării drepturilor colective și individuale, precum și a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor.</p> <p>(2) Condițiile și procedura de dobândire a personalității juridice de către organizațiile sindicale se reglementează prin lege specială.</p> <p>(3) Organizațiile sindicale au dreptul de a-și reglementa prin statutele proprii modul de</p>	<p>La art. 217 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Sindicatele, federațiile și confederațiile sindicale, denumite în continuare organizații sindicale, sunt constituite de către salariați pe baza dreptului de liberă asociere în scopul apărării drepturilor acestora prevăzute în contractele colective și individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă și raporturile de serviciu, precum și în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, pentru promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.</p>	

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

23

Pentru lamuriri sau recomandari suplimentare va rugam sa contactati IQ.HR Solutions: office@iqhr.ro Tel.: 021.224.24.25

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	organizare, asociere și gestiune, cu condiția ca statutele să fie adoptate printr-o procedură democratică, în condițiile legii.	(2) Constituirea, organizarea și funcționarea sindicatelor se reglementează prin lege specială.	
75	Art. 222 La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de drepturi.	Art. 222 se modifică și va avea următorul cuprins: La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de muncă, în condițiile legii.	
76.	Art. 223 alin.(2) (2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.	La art. 223 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins: (2) Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.	S-a eliminat interdicția concedierii membrilor de sindicat pentru necorespondere profesionala pe durata exercitării mandatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Acestia nu pot fi concediați pe durata exercitării mandatului pentru motive care țin de îndeplinirea mandatului primit.
77.	Art. 224 alin. (1) (1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și dacă nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.	La art. 224 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins: (1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și apărute de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.	Interesele salariaților, în cazul în care numărul angajatorilor este mai mare de 20 și nu sunt constituite sindicate, pot fi aparate și promovate de către reprezentanții aleși și mandatați în acest scop.
78	Art. 225 alin. (1) (1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au împlinit vârsta de 21 de ani și care au lucrat la angajator cel puțin un an fără întrerupere.	La art. 225 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu.	S-au eliminat criteriile pe care trebuie să le îndeplinească un salariat pentru a fi ales reprezentant al salariaților, acum trebuie să aibă doar calitate deplină de exercițiu (înainte: vârsta minimă de 21 ani și vechime de cel puțin 1 an, fără întrerupere la angajatorul respectiv).
79.	Art. 225 alin. (2) (2) Condiția vechimii prevăzute la alin. (1) nu este necesară în cazul alegerii reprezentanților salariaților la angajatorii nou-înființați.	Art. 225 alin. (2) se abrogă.	
80.	Art. 226 Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale: a) să urmărească respectarea drepturilor salariaților în conformitate cu legislația în	La art. 226 după lit. d) se adaugă lit. e) cu următorul cuprins: e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii.	Atribuție nouă pentru reprezentanții salariaților: să negocieze prevederile contractului colectiv de muncă.

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificările legislative din domeniul Salarizării și Resurselor Umane, aparute în Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

24

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	<p>vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;</p> <p>b) să participe la elaborarea regulamentului intern;</p> <p>c) să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă;</p> <p>d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil.</p>		
81.	<p>Art. 228</p> <p>Timpul alocat reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună și se consideră timp efectiv lucrat, fiind salarizat corespunzător.</p>	<p>Art. 228 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanții salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau în lipsa acestuia prin negociere directă cu conducerea unității.</p>	<p>Timpul alocat de catre reprezentantii salariatilor pentru indeplinirea atributiilor mandatului se va include in programul normal de lucru si va fi stabilit prin CCM aplicabil sau prin negociere directa cu conducerea unitatii. (inainte timpul alocat era de 20 ore/saptamana).</p>
82.	<p>Art. 229</p> <p>Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.</p>	<p>Art. 229 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.</p>	<p>S-a eliminat interdictia concedierii reprezentantilor salariatilor pentru necorespondere profesionala pe durata exercitarii mandatului sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului.</p> <p>Acestia nu pot fi concediati pe durata exercitarii mandatului pentru motive care tin de indeplinirea mandatului primit.</p>
83.	<p>Art. 230</p> <p>Patronul, denumit în prezentul cod angajator, este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează și utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează muncă salariată.</p>	<p>Art. 230 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>Patronatele, denumite și organizații de angajatori, constituite în condițiile legii sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.</p>	
84.	<p>Art. 231</p> <p>(1) Patronatele sunt organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic,</p>	<p>Art. 231- 234 se abrogă.</p>	

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

25

Pentru lamuriri sau recomandari suplimentare va rugam sa contactati IQ.HR Solutions: office@iqhr.ro Tel.: 021.224.24.25

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	<p>înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.</p> <p>(2) Patronatele se pot constitui în uniuni, federații, confederații patronale sau în alte structuri asociative.</p> <p>Art. 232</p> <p>(1) Patronatele reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile legii.</p> <p>(2) La cererea membrilor lor, patronatele îi pot reprezenta pe aceștia în cazul conflictelor de drepturi.</p> <p>Art. 233</p> <p>Membrilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.</p> <p>Art. 234</p> <p>Patronatele sunt parteneri sociali în relațiile colective de muncă, participând, prin reprezentanți proprii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative și acorduri cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile specifice dialogului social.</p>		
85.	<p>Art. 235</p> <p>(1) Constituirea și funcționarea asociațiilor patronale, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege.</p> <p>(2) Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le împiedica exercitarea legală.</p> <p>(3) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al salariaților sau al sindicatului, fie direct, fie prin reprezentanții lor sau prin membrii sindicatului, după caz, în constituirea asociațiilor patronale sau în exercitarea drepturilor lor.</p>	<p>La art. 235 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor de angajatori, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege specială.</p>	

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
86.	Art. 236 alin. (2) (2) Negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați	La art. 236 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins: „(2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.”	Negocierea anuală colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazurilor în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.
87.	Art. 237 Părțile, reprezentarea acestora și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.	Art. 237 se modifică și va avea următorul cuprins: „Negocierea și încheierea contractelor colective de muncă se reglementează prin lege specială.”	Negocierea și încheierea CCM se va reglementa prin lege specială, astfel se abrogă art. 238-247 privind procedura de negociere CCM.
88.	Art. 238 (1) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior. (2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă. (3) La încheierea contractului colectiv de muncă prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal. Art. 239 Prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală. Art. 240 (1) Contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul angajatorilor, al ramurilor de activitate și la nivel național. (2) Contractele colective de muncă se pot încheia și la nivelul unor grupuri de angajatori, denumite în continuare grupuri de angajatori. Art. 241 (1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează: a) pentru toți salariații angajatorului, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel; b) pentru toți salariații încadrați la angajatorii care fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a încheiat contractul	Art. 238 – 247 se abrogă.	

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	<p>colectiv de muncă la acest nivel;</p> <p>c) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;</p> <p>d) pentru toți salariații încadrați la toți angajatorii din țară, în cazul contractului colectiv de muncă la nivel național.</p> <p>(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la <u>art. 240</u> se încheie un singur contract colectiv de muncă.</p> <p>Art. 242</p> <p>Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni, sau pe durata unei lucrări determinate.</p> <p>Art. 243</p> <p>(1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.</p> <p>(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.</p> <p>Art. 244</p> <p>Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.</p> <p>Art. 245</p> <p>Contractul colectiv de muncă încetează:</p> <p>a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia;</p> <p>b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului;</p> <p>c) prin acordul părților.</p> <p>Art. 246</p> <p>Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților ori în caz de forță majoră.</p> <p>Art. 247</p> <p>În cazul în care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramură nu există contract colectiv de muncă, se aplică contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.</p>		
89.	<p>Art. 248</p> <p>(1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în</p>	<p>Art. 248 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„Prin conflicte de muncă se înțeleg</p>	

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificările legislative din domeniul Salarizării și Resurselor Umane, aparute în Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

28

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	<p>raporturile de muncă.</p> <p>(2) Conflictele de muncă ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților, denumite conflicte de interese.</p> <p>(3) Conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi ori din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă sunt conflicte referitoare la drepturile salariaților, denumite conflicte de drepturi.</p>	<p>conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.”</p>	
		<p>După articolul 256 se introduce un nou articol, articolul 256¹, cu următorul cuprins: Art. 256¹ – „Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, inspectorii de muncă vor completa registrul unic de control după efectuarea controlului”.</p>	<p>Registrul Unic de Control se va completa in cazul controalelor pentru depistarea muncii fara forme legale.</p>
90.	<p>Art. 258</p> <p>Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:</p> <p>a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;</p> <p>b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;</p> <p>c) drepturile și obligațiile angajatorului și al salariaților;</p> <p>d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;</p> <p>e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;</p> <p>f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;</p> <p>g) reguli referitoare la procedura disciplinară;</p> <p>h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice.</p>	<p>Art. 258 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:</p> <p>a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;</p> <p>b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;</p> <p>c) drepturile și obligațiile angajatorului și al salariaților;</p> <p>d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;</p> <p>e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;</p> <p>f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;</p> <p>g) reguli referitoare la procedura disciplinară;</p> <p>h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;</p> <p>i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.”</p>	<p>Se introduce element obligatoriu in Regulamentul intern: criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.</p>
91.	<p>Art. 264</p> <p>(1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară</p>	<p>Art. 264 alin. (1) lit. b) se abrogă.</p>	<p>Nu mai poate fi dispusa suspendarea CIM pentru e perioada de maxim 10 zile lucratoare ca si sanctiune</p>

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

29

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	sunt: b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;		disciplinara.
92.	Art. 268 alin. 2 lit. b) (2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu: b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;	La art. 268 alin. (2) lit. b) se modifică și va avea următorul cuprins: „b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;	In decizia privind santionarea unui angajat, in mod obligatoriu, sub santiunea nulitatii absolute, trebuie sa fie prevazute prevederile din statutul de personal, regulamentul intern, CIM sau CCM aplicabil care au fost incalcate de catre salariat.
93.	Art. 270 (1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor. (2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.	Art. 270 se modifică și va avea următorul cuprins: „1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale și morale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor. (2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului. (3) 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 va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.” (4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul partilor, conf. (3), nu poate fi mai mare decat echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.	Se introduce alineat nou prin care se reglementeaza raspunderea patrimoniala a salariatilor. In cazul in care angajatul a provocat o paguba din vina sa si in legatura cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o nota constatare si evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul partilor, intr-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicarii. Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul partilor, nu poate fi mai mare decat 5 salarii minime brute pe economie.
94.	Art. 276 (1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte: a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei; b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei; c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu	La art. 276 alin. (1) lit. e) se modifică și va avea următorul cuprins: „e) primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată”	Se modifica amenda pentru munca fara forme legale: primirea la munca a pana la 5 persoane fara forme legale se pedepseste cu amenda de la 10.000 lei pana la 20.000 lei pentru fiecare persoana identificata., amenda aplicabila angajatorului.

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

30

Pentru lamuriri sau recomandari suplimentare va rugam sa contactati IQ.HR Solutions:
office@iqhr.ro Tel.: 021.224.24.25

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
	<p>amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;</p> <p>d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;</p> <p>e) primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 3.000 lei la 4.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;</p> <p>f) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 134 și 137, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;</p> <p>g) încălcarea obligației prevăzute la art. 135, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei;</p> <p>h) nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;</p> <p>i) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;</p> <p>j) neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei;</p> <p>k) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.</p>		
		<p>La art. 276 alin. (1) după lit. e) se introduce o literă nouă lit. e¹) care va avea următorul cuprins: „e¹) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 la 1.000 de lei;”</p>	<p>Prestarea muncii fara CIM incheiat se pedepseste cu amenda de la 500 la 1000 lei, amenda aplicabila salariatului.</p>
		<p>La art. 276 alin. (1) după lit. k) se introduc lit. l), m), n) și o) cu următorul cuprins: „l) încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art 27 si art. 116, cu amendă de la 1.500 la 3.000 lei. m) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei; n) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art.100¹, cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 de lei.” o) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3) cu</p>	<p>Amenzi noi: - amenda de la 1500 lei la 3000 lei pentru angajarea unui salariat fara a prezenta certificat medical (apt pt munca) in momentul incheierii CIM si pentru neindeplinirea obligatiei angajatorului de a tine evidenta orelor de munca prestare de fiecare angajat si prezentarea evidentei in cazul unui control ITM; -neinregistrarea demisiei se</p>

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

31

Pentru lamuriri sau recomandari suplimentare va rugam sa contactati IQ.HR Solutions:
 office@iqhr.ro Tel.: 021.224.24.25

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
		amendă de la 1.500 la 2.000 lei”	amendeaza cu 1500 – 300 lei.; - amenda de la 5000 lei la 10 000 lei/persoana identificata, fara a depasi valoarea cumulata de 100 000 lei pentru perceperea de taxe salariatilor temporari in schimbul recrutarii sau incheirii unor CIM temporar; - neinmanarea salariatului, anterior inceperii activitatii, a unui exemplar al CIM se amendeaza cu 1500 – 2000 lei.
		Art. 279 ¹ se introduce și va avea următorul cuprins: „(1) 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. (2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) 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. (3) 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.	Se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni – 1 an sau cu amenda penala pentru angajatorul care: - stabileste salarii sub nivelul salariului minim brut pe tara, garantat in plata, - refuza repetat accesul inspectorilor de munca in oricare dintre spatiile unitatii sau de a pune la dispozitia acestora documentele solicitate. Se pedepseste cu inchisoare de la 1 la 2 ani sau amenda penala primirea la munca a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetatenia acestora, fara incheierea unui CIM.
		Art. 280 ¹ se modifica și va avea următorul cuprins: (1) Incadrarea in munca a minorilor cu nerespectarea conditiilor legale de varsta sau folosirea acestora pentru prestarea unor activitati cu incalcarea prevederilor legale referitoare la regimul de lucru al minorilor constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 1 la 3 ani. (2) Cu pedeapsa prevăzută la art. 279 ¹ alin. (3) 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.	Se pedepseste cu inchisoare de la 1 la 3 ani urmatoarele fapte: - incadrarea in munca a minorilor fara a respecta conditiile legale de varsta sau regimul de lucru al minorilor. - primirea la munca a unei persoane, aflata in situatie de sedere ilegala in Romania, stiind ca aceasta este victima a traficului de persoane. Daca munca prestata de persoana care nu are permis

Prezenta Informare Legislativa contine recomandari generale ale IQ.HR Solutions referitoare la modificarile legislative din domeniul Salarizarii si Resurselor Umane, aparute in Monitorul Oficial sau alte documente oficiale.

32

Pentru lamuriri sau recomandari suplimentare va rugam sa contactati IQ.HR Solutions:
office@iqhr.ro Tel.: 021.224.24.25

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
		<p>(3) Dacă munca prestată de persoana prevăzută la alin. (2) și la art. 279¹ alin. (3) este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.</p> <p>(4) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) – (3) și la art. 279¹ alin. (3), instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare:</p> <p>a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare sau subvenții publice, inclusiv fonduri ale UE gestionate de autoritățile romane, pentru o perioadă de până la cinci ani;</p> <p>b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;</p> <p>c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor sau subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale UE gestionate de autoritățile romane, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;</p> <p>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 cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării</p> <p>(5) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 279¹ alin. (3), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:</p> <p>a) orice remunerație restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;</p> <p>b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajat legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzile administrative corespunzătoare;</p> <p>c) cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana</p>	<p>legal de sedere in Romania este de natura sa ii puna in pericol viata, integritatea sau sanatatea, pedeapsa este inchisoarea de la 6 luni la 3 ani.</p> <p>instanta de judecata poate dispunde aplicarea altor pedepse complementare, in cazul in care angajatorul primeste la munca persoane straine fara forme legale de sedere in Romania, care presteaza munca de natura sa ii puna in pericol viata, sanatatea si integritatea sau daca, angajatorul nu a incheiat contracte individuale de munca.</p>

Nr. Crt	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile pana la 30 aprilie 2011	REGLEMENTARI CODUL MUNCII valabile incepand cu 30 aprilie 2011	ASPECTE ESENTIALE SI RECOMANDARI
		angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii. (6) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 279 ¹ alin. (3) de către un subcontractant, atât contractantul principal cât și orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoștință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflați în situație de ședere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. (5) lit. a) și c).	
96.	Art. 290 Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se reglementează prin lege specială.	Art. 290 abrogă.	
97.	Art. 293 România va realiza transpunerea, până la data aderării la Uniunea Europeană, în legislația națională a dispozițiilor comunitare privind comitetul european de întreprindere în unitățile de dimensiune comunitară, pe măsura apariției și dezvoltării în economie a unor astfel de întreprinderi, precum și pe cele privind detașarea salariaților în cadrul furnizării de servicii.	Art. 293 se abrogă.	
98.		După art. 293 se introduce un art. nou art. 293 ¹ care va avea următorul cuprins: „Anunțul privind pierderea carnetelor de muncă emise în temeiul Decretului nr. 92 din 16 aprilie 1976 privind carnetul de muncă se publică în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.”	
99.	Art. 294 În sensul prezentului cod, prin salariați cu funcție de conducere se înțelege administratorii-salariați, inclusiv președintele consiliului de administrație dacă este și salariat, directorii generali și directorii, directorii generali adjuncți și directorii adjuncți, șefii compartimentelor de muncă - divizii, departamente, secții, ateliere, servicii, birouri -, precum și asimilații lor stabiliți potrivit legii sau prin contractele colective de muncă ori, după caz, prin regulamentul intern.	Art. 294 se modifică și va avea următorul cuprins: „În sensul prezentului cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.”	Funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.