



Payroll Newsletter

Lege 40/2011 pentru modificarea si completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii
Publicata in Monitorul Oficial Nr. 225/31.03.2011

A fost publicata in Monitorul Oficial legea Nr. 40/2011 prin care sunt aduse modificari importante legii nr. 53/2003 – Codul Muncii.

Aspecte generale:

- In vederea asigurarii valabilitatii incheierii unui contract individual de munca este necesara concluzionarea acestuia in forma scrisa, in limba romana si inmanarea unui exemplar salariatului, impreuna cu fisa postului, inainte ca acesta sa isi inceapa activitatea.
- Angajatorul trebuie sa stabileasca criteriile de evaluare profesionala pentru salariatii sai si procedura prin care performantele profesionale vor fi masurate. Deasemeni salariatul trebuie informat asupra acestui nou element, criteriile de evaluare a activitatii profesionale aplicabile la nivelul angajatorului.
- Modificarea elementelor contractuale impun incheierea unui act aditional la contractul de munca in termen de maxim 20 de zile lucratoare de la aparitia modificarii.
- Prestatiile suplimentare in bani sau natura care sunt convenite salariatului trebuie specificate obligatoriu in contractul individual de munca.
- Contractul individual de munca nu este valabil daca la angajare nu este prezentat certificatul medical din care sa rezulte ca angajatul este apt de munca. Prezentarea ulterioara a acestui certificat nu va conduce la pastrarea valabilitatii contractului.
- Salariatul poate munci la unul sau mai multi angajatori fara a fi obligat sa declare fiecarui angajator functia pe care o considera de baza.

Perioada de proba:

- Perioada de proba se stabileste pentru cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de executie si cel mult 120 de zile calendaristice pentru cele de conducere. Pentru persoanele cu handicap perioada de proba poate fi stabilita la maxim 30 de zile calendaristice.
- Este eliminata clauza conform careia angajatorul poate angaja succesiv in perioada de proba pentru acelasi post cel mult de trei persoane, aceasta fiind inlocuita cu precizarea unei perioade maxime de 12 luni in care angajatorul poate face angajari succesive, fara a fi limitat la un numar de persoane.

Registrul electronic al salariatilor:

- Registrul electronic al salariatilor se va modifica si va cuprinde informatii in plus fata de elementele obligatorii si elemente referitoare la salariu, sporuri si cuantumul acestora, perioadele si cauzele suspendarii contractului de munca, perioada detasarii salariatului.

Nr. 4/ 2011

1 Aprilie 2011

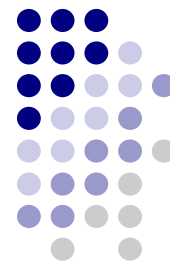
Servicii:

- **Consultanță fiscală**
- **Contabilitate și Payroll**
- **Audit**
- **Consultanță legală**
- **Consultanță financiară**
- **Imigrări**
- **Resurse umane**

Contact:

Str. Dr. Thoma Ionescu nr. 11
Sector 5, 050572 Bucuresti
Romania

Tel.: +40 (31) 405 10 17
Fax: +40 (31) 405 10 18
E-mail: office@mirus-group.eu
Web: www.mirus-group.eu



Payroll Newsletter

Prin urmare, la solicitarea unui salariat sau a unui fost salariat, angajatorul are obligativitatea de a elibera un document care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata desfasurarii activitatii, salariul, vechimea in munca, in meserie si in specialitate.

Delegarea:

- Delegarea salariatului poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60 de zile calendaristice in 12 luni si se poate prelungi cu perioade succesive de maxim 60 de zile calendaristice, cu acordul salariatului. Refuzul salariatului in privinta prelungirii perioadei de delegare nu poate constitui motiv pentru sanctionarea disciplinara a acestuia.

Suspendarea Contractului Individual de Munca:

- Daca pe perioada suspendarii contractului de munca apare o cauza de incetare de drept a acestuia, cauza de incetare de drept va prevala. In caz contrar se suspenda toate termenele care au legatura cu incheierea, modificarea, executarea sau incetarea contractului de munca.
- Se instituie o noua situatie in care poate fi suspendat contractul de munca, cea in care expira avizele, autorizatiile ori atestarile necesare exercitarii profesiei. Daca in termen de 6 luni, salariatul nu isi reinnoieste avizele atunci contractul inceteaza de drept.
- Este eliminata prevederea conform careia angajatorul poate suspenda contractul de munca a unui salariat ca sanctiune disciplinara.
- Pe perioada suspendarii autorizatiilor de munca de catre autoritatile competente, contractul de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului;
- In cazul reducerii temporare a activitatii din motive economice pentru perioade mai lungi de 30 de zile, angajatorul are la dispozitie posibilitatea reducerii programului de munca cu o zi (de la 5 la 4), cu reducerea corespunzatoare a salariului, pana la remedierea situatiei, dupa consultarea prealabila a sindicatului reprezentativ.
- Sunt aduse clarificari referitoare la aplicarea somajului tehnic;

Incetarea contractului de munca:

- In termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectiva are dreptul sa fie reangajat cu prioritate pe postul reinfiintat in aceeasi activitate.
- Precederile referitoare la concedierile colective nu sunt aplicabile persoanelor in-cadrate in institutiile publice.
- Termenul de preaviz stabilit in cazul concedierii este de minim 20 de zile lucratoare

Nr. 4/ 2011

1 Aprilie 2011

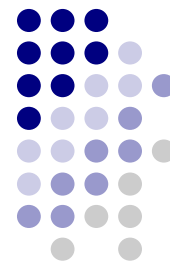
Servicii:

- **Consultanță fiscală**
- **TVA**
- **Contabilitate și Payroll**
- **Audit și Asigurări**
- **Consultanță legală**
- **Consultanță financiară**
- **Imigrări**
- **Resurse umane**

Contact:

Str. Dr. Thoma Ionescu nr. 11
Sector 5, 050572 Bucuresti
Romania

Tel.: +40 (31) 405 10 17
Fax: +40 (31) 405 10 18
E-mail: office@mirus-group.eu
Web: www.mirus-group.eu



Payroll Newsletter

- Este stabilita obligatia angajatorului de a inregistra demisia salariatului. Se modifica termenele de preaviz in cazul demisiei la maxim 20 de zile lucratoare in cazul functiilor de executie si la 45 de zile lucratoare in cazul functiilor de conducere.

Contracte de munca pe perioada determinata:

- Perioada pentru care o persoana poate fi angajata pe perioada determinata poate fi de maxim 3 ani (36 de luni). Se pot incheia cu aceeași persoana maxim 3 contracte de munca pe perioada determinata succesive (pe perioada realizarii unui proiect, program sau lucrari) cu o perioada de maxim 12 luni.

Agentul de munca temporara:

- Este redefinita munca prin agent de munca temporara, sunt extinse cazurile in care un utilizator poate apela la agent de munca temporara, se prelungeste termenul in care un utilizator poate beneficia de munca unui agent de munca temporara, sunt modificate o serie de conditii care presupun utilizarea unui agent de munca temporara.

Durata timpului de munca:

- Durata maxima a timpului de munca, ramane la maxim 48 de ore inclusiv orele suplimentare. Se pot accepta derogari de la aceasta regula, in conditiile in care media orelor lucrate pe o perioada de 4 luni calendaristice nu depaseste 48 ore/saptamana. Se pot negocia prin exceptie si perioade mai mari, dar care sa nu depaseasca 6 luni. Cu acordul reprezentantilor de protectie a sanatatii la locul de munca se poate prelungi termenul de referinta pana la un an.
- Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului, fara ca acest fapt sa fie prevazut in mod expres in contractele de munca aplicabile sau in regulamentul intern.
- Munca suplimentara poate fi compensata cu ore libere in urmatoarele 60 de zile dupa efectuarea lor. In perioadele de reducere a activitatii angajatorul poate acorda salariatilor zile libere platite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi efectuate in urmatoarele 12 luni.
- Concediul va fi efectuat de catre salariat in baza programarii anuale, salariatul fiind obligat sa efectueze cel putin 10 zile de concediu de odihna neinterupt.
- Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului de concediu de odihna numai daca absenta acestuia ar prejudicial grav desfasurarea activitatii, fara acordul sindicatului sau reprezentantilor salariatilor.

Formarea profesionala:

- In cazul in care participarea la cursurile si stagiile de formare profesionala este initiata de angajator, costurile vor fi suportate de acesta, iar drepturile salariale vor fi acordate salariatului indiferent de timpul in care angajatul este scos partial sau total din activitate.

Sindicatetele, contractele colective de munca, regulament intern :

Nr. 4/ 2011

1 Aprilie 2011

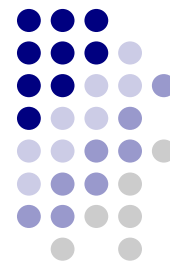
Servicii:

- **Consultanță fiscală**
- **TVA**
- **Contabilitate și Payroll**
- **Audit și Asigurări**
- **Consultanță legală**
- **Consultanță financiară**
- **Imigrări**
- **Resurse umane**

Contact:

Str. Dr. Thoma Ionescu nr. 11
Sector 5, 050572 Bucuresti
Romania

Tel.: +40 (31) 405 10 17
Fax: +40 (31) 405 10 18
E-mail: office@mirus-group.eu
Web: www.mirus-group.eu



Payroll Newsletter

- Este redefinita constitutrea, organizarea si functionarea sindicatelor.
- Sanctiunile disciplinare se radiaza de drept in termen de 12 luni de la aplicare daca salariatului nu i se aplica o noua sanctiune in acest termen.

Raspunderea patrimoniala:

- In situatia in care angajatorul constata ca salariatul sau a provocat o paguba din vina si in legatura cu munca sa, va putea solicita salariatului printr-o nota de constatare si evaluare a pagubei, recuperarea acesteia de comun acord in termen de minim 30 de zile de la data comunicarii.

Contraventii:

- Se modifica sanctiunile aplicate in cazul aplicarii defectuoase/neaplicarii prevederilor Codului Muncii.
- Prevederile legii intra in vigoare in termen de 30 de zile de la publicarea legii in Monitorul Oficial.

Nr. 4/ 2011

1 Aprilie 2011

Servicii:

- **Consultanță fiscală**
- **TVA**
- **Contabilitate și Payroll**
- **Audit și Asigurări**
- **Consultanță legală**
- **Consultanță financiară**
- **Imigrări**
- **Resurse umane**

Contact:

Str. Dr. Thoma Ionescu nr. 11
Sector 5, 050572 Bucuresti
Romania

Tel.: +40 (31) 405 10 17
Fax: +40 (31) 405 10 18
E-mail: office@mirus-group.eu
Web: www.mirus-group.eu