



Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ CLUJ

Str. George Cosbuc nr. 2, cod poștal 400375, Cluj -Napoca, jud. Cluj

Tel.: (0264) 598.407, 592 448 Fax: (0264) 439.219

www.itmcluj.ro

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 6083

Nr.6256/02.05.2011

În atenția angajatorilor și angajaților!

Începînd cu data de 02.05.2011 intră în vigoare Legea 40/2011, act normativ ce modifică Codul Muncii. Principalele modificări sunt:

1. Contractul individual de muncă se încheie numai în formă scrisă. Forma scrisă este obligatorie **pentru încheierea valabilă** a contractului.
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. Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată și cu privire la funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și **fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului**. De asemenea, viitorul angajat va fi informat și despre criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului.
5. Atunci cînd contractul individual de muncă va conține o clauză de mobilitate, **cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă**.
6. Angajarea în muncă a unei persoane care nu are certificatul medical care să îl declare apt de muncă, **atrage nulitatea contractului individual de muncă**. (Nulitatea nu va mai putea fi „acoperită” prin efectuarea ulterioară a acestor analize.)
7. Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, **dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză**.
8. 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.
9. Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni."

10. La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, **angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate."**
11. În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, **pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului**, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.
12. Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.
13. 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 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere."**
14. 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. Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.
15. Primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată.
16. Prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, se sancționează cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei.
17. Încălcarea de către angajator a obligațiilor cu privire la certificatul medical la angajare sau evidența muncii lucrate, se sancționează cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.
18. Nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, se sancționează cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.
19. Încălcarea de către agentul de muncă temporară **a obligației cu privire la gratuitatea recrutării salariaților temporari**, se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei.
20. Încălcarea prevederilor cu privire la **obligația înmînării unui exemplar** din contractul individual angajatului, se sancționează cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei.
21. Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un 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.**

22. Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă 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.**
23. Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la unu 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 precum și primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane. Dacă munca astfel prestată este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

INSPECTOR ȘEF,

Emilian Roșca