



06.04.2011

## Modificările Codului Muncii, în vigoare cu 30.04.2011

/flexibilitate in raporturile de munca/

Legea va intra in vigoare in termen de 30 de zile de la publicare si aduce modificari semnificative Codului Muncii.

Ne referim, in continuare, **la cateva** dintre **cele mai importante noutati**.

### **Incheierea contractului individual de munca**

Se instituie obligatia întocmirii/incheierii contractului individual de munca in forma scrisa ca o cerinta *ad validitatem*.

Obligatia de incheiere a contractului individual de munca in **forma scrisa**, ca o cerinta obligatorie pentru incheierea valabila a contractului, revine angajatorului.

Anterior inceperii activitatii, contractul individual de munca se inregistreaza in registrul general de evidenta a salariatilor, care se transmite inspectoratului teritorial de munca./electronic, cu user si parola date de ITM BN sau pe disketa/stik/cd.Recomandam ridicare de user si parola la cei care au instalat INTERNET.

Angajatorul este obligat ca, anterior inceperii activitatii, sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca.

### **Informarea cu privire la fisa postului si criteriile de evaluare a activitatii profesionale**

**Anterior** incheierii contractului individual de munca, persoana selectata pentru angajare trebuie informata cu privire la fisa postului, cu specificarea atributiilor postului, precum si cu privire la criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului, aplicabile la nivelul angajatorului.

### **Termenul de incheiere a actului aditional la contractul individual de munca**

Orice modificare a unuia dintre elementele contractului individual de munca, in timpul executarii acestuia, impune incheierea unui act aditional la contract, intr-un termen de 20 de zile lucratoare de la data aparitiei modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege.

In forma anterioara, termenul de incheiere a actului aditional era de 15 zile de la data incunostintarii in scris a salariatului.

### **Prestatiile suplimentare in cazul clauzei de mobilitate**

Se introduce precizarea ca, in situatia cuprinderii in contractul de munca a unei clauze de mobilitate, quantumul prestatiilor suplimentare in bani sau modalitatile prestatiilor suplimentare in natura trebuie specificate in contractul individual de munca.

### **Interzicerea angajarii fara certificat medical**

Se mentin prevederile potrivit carora angajarea in munca fara certificat medical atrage nulitatea contractului de munca.

Se elimina **dispozitiile** care stabileau ca, in situatia in care salariatul prezenta certificatul medical dupa momentul incheierii contractului individual de munca, contractul astfel incheiat ramanea valabil.

### **Perioada de proba**

Se revizuiesc perioadele de proba instituite pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca.

Potrivit noii legi, perioada de proba pentru functiile de executie este de cel mult 90 de zile calendaristice si de cel mult 120 de zile calendaristice pentru functiile de conducere.

In reglementarea anterioara, perioadele de proba erau de cel mult 30 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de conducere.

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

Modalitatea de efectuare a stagiului se reglementeaza prin lege speciala.

Se elimina interdictia privind angajarea succesiva a mai mult de trei persoane pe perioade de proba pentru acelasi post.

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

### **Cuprinsul registrului general de evidenta a salariatilor**

**Registrul ELECTRONIC**, general de evidenta a salariatilor se completeaza si se transmite inspectoratului teritorial de munca in ordinea angajarii si cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariatilor, data angajarii, functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, tipul contractului individual de munca, salariul, sporurile si cuantumul acestora, perioada si cauzele de suspendare a contractului individual de munca, perioada detasarii si data incetarii contractului individual de munca.

HG 161/2006 se va modifica si el.

Pana in prezent, in REVISAL nu se mentiona: salariul, sporurile si cuantumul acestora, perioada si cauzele de suspendare a contractului individual de munca, perioada detasarii.

### **Cumulul contractelor de munca**

Salariatul are dreptul de a munci la angajatori diferiti sau la acelasi angajator, in baza unor contracte individuale de munca, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea.

Se elimina prevederea care stabilea ca salariatii care cumuleaza mai multe functii sunt obligati sa declare fiecarui angajator locul unde exercita functia pe care o considera de baza.

### **Stabilirea obiectivelor de performanta individuala si a criteriile de evaluare a realizarii acestora**

Se instituie **dreptul angajatorului** de a stabili obiectivele de performanta individuala, precum si **criteriile de evaluare** a realizarii acestora de catre salariati.

### **Delegarea**

In vederea flexibilizarii institutiei delegarii se instituie posibilitatea prelungirii delegarii cu perioade succesive de maxim 60 de zile, numai cu acordul salariatului. Astfel, delegarea poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60 de zile calendaristice in 12 luni si se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile

calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegarii nu poate constitui motiv pentru sanctionarea disciplinara a acestuia.

### **Suspendarea contractului individual de munca**

Se introduc mentiuni care acorda intaietate incetarii de drept a contractului de munca, fata de suspendarea acestuia.

Potrivit noii legi, de fiecare data cand in timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauza de incetare de drept a contractului individual de munca, cauza de incetare de drept prevaleaza.

In cazul suspendarii contractului individual de munca, se suspenda toate termenele care au legatura cu incheierea, modificarea, executarea sau incetarea contractului individual de munca, cu exceptia situatiilor in care contractul individual de munca inceteaza de drept.

Se elimina cauza de suspendare de drept a contractului de munca constand in efectuarea serviciului militar obligatoriu, ca urmare a abrogarii dispozitiilor legale care reglementau aceasta obligatie.

Se instituie o noua situatie de suspendare de drept a contractului individual de munca, de la data expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei.

Daca in termen de 6 luni salariatul nu si-a reinnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de munca inceteaza de drept.

Se elimina dispozitiile care prevedeau suspendarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului ca urmare a unei sanctiuni disciplinare.

Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului in cazul intreruperii sau reducerii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare. In forma sa anterioara, in reglementarea somajului tehnic, Codul Muncii nu facea referire la reducerea temporara a activitatii, ci doar la intreruperea acesteia pentru motivele mentionate.

### **Reducerea temporara a activitatii**

In cazul **reducerii temporare a activitatii**, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depasesc 30 de zile lucratoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe saptamana, cu reducerea corespunzatoare a salariului, pana la remedierea situatiei care a cauzat reducerea programului, dupa consultarea prealabila a sindicatului reprezentativ de la nivelul unitatii sau a reprezentantilor salariatilor.

### **Revizuirea cauzelor de incetare de drept a contractului individual de munca**

Au fost reformulate anumite cauze de incetare de drept a contractului individual de munca. Astfel, contractul individual de munca inceteaza de drept:

- la data decesului salariatului sau al angajatorului persoana fizica, precum si in cazul dizolvarii angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a incetat existenta conform legii;
- la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului sau a angajatorului persoana fizica;
- la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicarii deciziei de pensie in cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de varsta cu reducerea varstei standard de pensionare.

### **Concedierea colectiva**

Se introduce prevederea potrivit careia, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere, criteriile avute in vedere potrivit legii sau contractelor colective de munca se aplica pentru departajarea salariatilor, dupa evaluarea realizarii obiectivelor de performanta.

Prin urmare, noile dispozitii stabilesc ca in procedura concedierilor colective vor fi avute in vedere, in primul rand, obiectivele de performanta realizate de salariat, si numai in subsidiar, pentru departajare, se va tine cont de criteriile de natura sociala.

Se modifica dispozitiile referitoare la interdictia de a face noi angajari pe locurile de munca ale salariatilor concediati pentru angajatorul care a dispus concedieri colective, timp de 9 luni de la data concedierii acestora.

Textul actual prevede ca, in 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.

In situatia in care in perioada prevazuta se reiau aceleasi activitati, angajatorul va transmite salariatilor care au fost concediati de pe posturile a caror activitate este reluata in aceleasi conditii de competenta profesionala o comunicare scrisa, prin care sunt informati asupra reluarii activitatii.

Salariatii au la dispozitie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicarii angajatorului pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la locul de munca oferit.

In situatia in care salariatii care au dreptul de a fi reangajati nu isi manifesta in scris consimtamantul in termenul de 5 zile, mentionat anterior, sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi incadrari pe locurile de munca ramase vacante. Prevederile referitoare la procedura concedierii colective nu se aplica salariatilor din institutiile publice si autoritatile publice. De asemenea, prevederile 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.

### **Termenul de preaviz**

Persoanele concediate beneficiaza de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucratoare.

In cazul demisiei, termenul de preaviz este cel convenit de parti in contractul individual de munca sau, dupa caz, cel prevazut in contractele colective de munca aplicabile si nu poate fi mai mare de 20 de zile lucratoare pentru salariatii cu functii de executie, respectiv mai mare de 45 de zile lucratoare pentru salariatii care ocupa functii de conducere.

### **Controlul si sanctionarea concedierilor nelegale**

Se introduce prevederea ca, in cazul in care salariatul nu solicita repunerea in situatia anterioara emiterii actului de concediere, contractul individual de munca va inceta de drept la data ramanerii definitive si irevocabile a hotararii judecatoresti.

### **Contractul de munca pe durata determinata**

Contractul individual de munca pe durata determinata se poate incheia pentru o perioada de maxim 36 de luni, in loc de 24 de luni cat era stabilit pana in prezent.

Contractul individual de munca pe durata determinata poate fi prelungit si dupa expirarea termenului initial, cu acordul scris al partilor, pentru perioada realizarii unui proiect, program sau unei lucrari.

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

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

### **Munca prin agent de munca temporara**

Au fost reformulate dispozitiile care reglementeaza munca prin agent de munca temporara, eliminandu-se anumite restrictii cu privire la cazurile in care se poate apela la agentii de munca temporara si prelungindu-se termenul pentru care se poate stabili o misiune de munca temporara.

Munca prin agent de munca temporara este definita ca munca prestata de un salariat temporar care a incheiat un contract de munca temporara cu un agent de munca temporara si care este pus la dispozitia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urma.

Un utilizator poate apela la agenti de munca temporara pentru executarea unei sarcini precise si cu caracter temporar, cu exceptia cazului in care urmareste sa inlocuiasca astfel un salariat al sau al carui contract de munca este suspendat ca urmare a participarii la greva.

Misiunea de munca temporara se stabileste pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni. Durata misiunii de munca temporara poate fi prelungita pe perioade succesive care, adaugate la durata initiala a misiunii, nu poate conduce la depasirea unei perioade de 36 de luni.

In forma anterioara, Codul Muncii prevedea ca un utilizator poate apela la agenti de munca temporara numai in urmatoarele cazuri: pentru inlocuirea unui salariat al carui contract individual de munca a fost suspendat, pe durata suspendarii; pentru prestarea unor activitati cu caracter sezonier; pentru prestarea unor activitati specializate ori ocazionale. Misiunea de munca temporara era stabilita pentru un termen care nu putea fi mai mare de 12 luni.

Se elimina prevederile care stabileau ca salariul primit de salariatul temporar nu poate fi inferior celui pe care il primeste salariatul utilizatorului, care presteaza aceeasi munca sau una similara cu cea a salariatului temporar.

In legatura acest aspect, noile prevederi stabilesc ca salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabileste prin negociere directa cu agentul de munca temporara si nu poate fi mai mic decat salariul minim brut pe tara garantat in plata.

Alte modificari se refera la durata perioadei de proba in cazul contractului de munca temporara, noile prevederi stabilind o durata mai mare a acesteia in cazul contractelor de munca temporara incheiate pentru o perioada mai mare de 3 luni.

### **Durata timpului de munca**

In acord cu prevederile constitutionale, **raman in vigoare dispozitiile** care prevad ca durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.

**Noutatea** o constituie **situatiile de exceptie** in care se poate prelungi timpul de munca peste 48 de ore pe saptamana.

Potrivit noilor prevederi, prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de 4 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.

Si vechea forma a Codului Muncii reglementa aceasta situatie de exceptie, stabilind ca durata timpului de munca, incluzand orele suplimentare, putea fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o

perioada de referinta de 3 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.

Noile prevederi maresc perioada de referinta de la 3 luni la 4 luni, durata medie a muncii ramanand aceeasi, de 48 de ore pe saptamana.

Noua lege mai stabileste ca, pentru anumite activitati sau profesii stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de munca respectiv, perioade de referinta mai mari de 4 luni, dar care sa nu depaseasca 6 luni.

Sub rezerva respectarii reglementarilor privind protectia sanatatii si securitatii in munca a salariatilor, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de munca pot prevedea derogari de la durata perioadei de referinta de maxim 6 luni, dar pentru perioade de referinta care in niciun caz sa nu depaseasca 12 luni.

La fel ca in reglementarea anterioara, exceptiile mentionate mai sus nu se aplica tinerilor sub 18 ani.

### **Munca suplimentara**

Modificarea se refera la perioada in care se compenseaza munca suplimentara, aceasta majorandu-se de la 30 de zile la 60 de zile calendaristice. Astfel, noua lege prevede ca munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia.

Se mai introduc dispozitii care stabilesc ca, in perioadele de reducere a activitatii angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere platite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate in urmatoarele 12 luni.”

### **Munca de noapte**

Cea mai importanta noutate o constituie majorarea sporului pentru munca de noapte de la 15%, la 25% din salariul de baza, daca timpul astfel lucrat reprezinta cel putin trei ore de noapte din timpul normal de lucru.

Se mentin dispozitiile care stabilesc ca durata normala a timpului de lucru pentru salariatii de noapte a caror activitate se desfasoara in conditii speciale sau deosebite de munca nu va depasi 8 ore pe parcursul oricarei perioade de 24 de ore, insa noile prevederi fac mentiunea ca aceasta durata poate fi majorata doar in cazul in care ea este prevazuta in contractul colectiv de munca aplicabil si numai in situatia in care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite in contractul colectiv de munca incheiat la nivel superior.

### **Normele de munca**

Normele de munca se elaboreaza de catre angajator, conform normativelor in vigoare, sau, in cazul in care nu exista normative, normele de munca se elaboreaza de catre angajator dupa consultarea sindicatului reprezentativ ori, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor.

In vechea forma a Codului Muncii, in cazul in care nu existau normative, era necesar acordul sindicatului sau al reprezentantilor salariatilor la elaborarea normelor de munca.

### **Concediul de odihna**

In cazul in care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel incat fiecare salariat sa efectueze intr-un an calendaristic cel putin 10 zile lucratoare de concediu neintrerupt. In reglementarea anterioara era prevazut un numar de 15 zile de concediu neintrerupt.

### **Formarea profesionala**

S-a introdus prevederea ca, in cazul participarii salariatilor la cursuri de formare profesionala din initiativa angajatorului, costurile sunt suportate in intregime de angajator, iar salariatul va beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de toate drepturile salariale detinute.

In aceasta situatie, salariatii care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesionala nu pot avea initiativa incetarii contractului individual de munca pentru o perioada stabilita prin act aditional.

In reglementarea anterioara, drepturile salariale ale salariatului participant la cursuri puteau fi diminuate, in functie de perioada din durata zilnica a timpului normal de lucru in care era scos din activitate.

### **Sindicatetele**

Pe toata durata exercitarii mandatului, reprezentantii alesi in organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediati pentru motive ce tin de indeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariatii din unitate.

In reglementarea anterioara, interdictia concedierii exista atat pe durata mandatului, cat si pe o perioada de 2 ani de la incetarea acestuia. Noua lege inlatura si interdictia concedierii pe motive de necorespundere profesionala pentru reprezentantii alesi in organele de conducere ale sindicatelor.

### **Reprezentantii salariatilor**

Se inlatura interdictia de constituire a reprezentantilor salariatilor, in cazul in care in unitate exista cel putin un membru de sindicat, fiind inlocuita cu mentiunea ca reprezentantii salariatilor pot fi alesi numai in unitatile in care nu exista organizatii sindicale reprezentative, conform legii.

In acest sens, noua lege prevede ca, la angajatorii la care sunt incadrati mai mult de 20 de salariatii si la care nu sunt constituite organizatii sindicale reprezentative conform legii, interesele salariatilor pot fi promovate si aparate de reprezentantii lor, alesi si mandatati special in acest scop.

Noua lege mai prevede ca reprezentantii salariatilor pot sa negocieze contractul colectiv de munca, in conditiile legii, posibilitate, de altfel, reglementata si in Legea 130/96 privind contractul colectiv de munca.

Numarul de ore in cadrul programului normal de lucru pentru reprezentantii salariatilor destinat in vederea indeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabileste prin contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, prin negociere directa cu conducerea unitatii.

Pe toata durata exercitarii mandatului, reprezentantii salariatilor nu pot fi concediati pentru motive ce tin de indeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariatii.

La fel ca in cazul conducatorilor de sindicate, se inlatura interdictia concedierii pe motive de necorespundere profesionala pentru reprezentantii salariatilor.

### **Contractele colective de munca**

Negocierea colectiva la nivel de unitate este obligatorie, cu exceptia cazului in care angajatorul are incadrati mai putin de 21 de salariatii.

Noua lege abroga o mare parte din articolele din Codul Muncii care reglementau negocierea colectiva, mentionand doar ca partile, reprezentarea acestora, precum si procedura de negociere si de incheiere a contractelor colective de munca sunt stabilite potrivit legii.

Prin urmare, contractele colective de munca nu s-au desfiintat, negocierea colectiva fiind obligatorie si **reglementata de legea speciala.**

## **Regulamentul intern**

Regulamentul intern trebuie sa cuprinda si dispozitii referitoare la **criteriile si procedurile de evaluare profesionala a salariatilor.**

### **Raspunderea disciplinara**

Se elimina sanctiunea disciplinara a suspendarii contractului individual de munca pentru o perioada ce nu poate depasi 10 zile lucratoare.

Se introduce prevederea ca **sanctiunea disciplinara se radiaza de drept in termen de 12 luni** de la aplicare, daca salariatului nu i se aplica o noua sanctiune disciplinara in acest termen. Radierea sanctiunilor disciplinare se constata prin decizie a angajatorului emisa in forma scrisa.

Se introduce mentiunea ca in decizia de concediere trebuie precizate si prevederile din contractului individual de munca care au fost incalcate, intrucat in forma anterioara se facea referire doar la statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de munca aplicabil.

### **Raspunderea patrimoniala**

Noua lege instituie o procedura de recuperare prin acordul partilor a pagubelor provocate de angajat.

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 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, conform celor mentionate mai sus, nu poate fi mai mare decat echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

### **Sanctiuni contraventionale**

Se introduc noi sanctiuni contraventionale:

Primirea la munca a **pana la 5 persoane/inclusiv**, fara incheierea unui contract individual de munca in forma scrisa se sanctioneaza cu amenda de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoana identificata.

Prestarea muncii de catre o persoana fara incheierea unui contract individual de munca se sanctioneaza cu amenda de la 500 lei la 1.000 lei.

Incalcarea de catre angajator a obligatiei de angajare in baza unui certificat medical, precum si o obligatiei de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat se sanctioneaza cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei.

Nerespectarea prevederilor legale privind inregistrarea de catre angajator a demisiei se sanctioneaza cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei.

Incalcarea de catre agentul de munca temporara a obligatiei de a nu percepe nicio taxa salariatilor temporari in schimbul demersurilor in vederea recrutarii acestora se sanctioneaza cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoana identificata, fara a depasi valoarea cumulata de 100.000 lei;

Incalcarea de catre angajator a obligatiei de inmana salariatului, anterior inceperii activitatii, a unui exemplar din contractul individual de munca se sanctioneaza cu amenda de la 1.500 lei la 2.000 lei.

### **Infraactiuni**

Constituie infraactiune si se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la un an sau cu amenda penala fapta persoanei care, in mod repetat, stabileste pentru salariatii incadrati in baza contractului individual de munca salarii sub nivelul salariului minim brut pe tara garantat in plata, prevazut de lege.

Cu aceeași pedeapsă 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.

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.

Se sancționează cu închisoare de la unu la 2 ani sau cu amendă penală primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de sedere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.

Dacă munca prestată de persoană prevăzută mai sus sau primirea la muncă a **mai mult de 5 persoane** fără încheierea unui contract de muncă este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea, pedeapsă este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.

Noua lege mai stabilește și **pedepse complementare** pe care instanța de judecată le poate dispune în cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile menționate anterior:

- pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare sau subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;
- interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;
- recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor sau subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;
- închiderea temporară sau definitivă a punctului ori punctelor de lucru în care s-a 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.

**c.j. Pop-Oprea Alexandru**  
**06.04.2011**