

23 noiembrie 2016

PROPUNERILE FIA DE MODIFICARE A CODULUI MUNCII

Nr. d/o	Autorul	Conținutul reglementării în vigoare	Modificarea propusă	Argumentarea	Decizia
1.	FIA	Art.10 alin.(2) c). Statele de personal	Excluderea acestui document	<p>Contestăm necesitatea acestui document, deoarece elemente precum funcția și salariul angajatului sunt indicate în contractul individual de muncă (CIM), iar în cazul modificării condițiilor contractuale se elaborează un nou acord de modificare a CIM.</p> <p>Un document mult mai util pentru activitatea societății este structura organizațională (Organigrama) care se întocmește de fiecare entitate și se aproba respectiv. Organigrama este un document mult mai util pentru planificarea activității societății în ceea ce privește personalul, iar statele de personal nu sunt utilizate ca atare de către societățile comerciale și se întocmesc doar pentru ca sunt cerute de Codul Muncii (CM).</p> <p>Structura organizațională (Organigrama) poate fi prezentată la cererea inspectorilor în cadrul oricărui control.</p>	
2.	FIA	Art.10. alin.(2) d). Permisele nominale de muncă.	Nu considerăm că este necesar de specificat în CM modul în care Angajatorul trebuie să asigure accesul la locul de muncă a salariaților săi.	<p>Fiecare entitate stabilește individual modul de acces al personalului la locul de muncă, de ex.: card de acces electronic, chei, etc.</p> <p>Contractul individual de muncă semnat de ambele părți în formă scrisă reprezintă temeiul în care un angajat are dreptul de acces locul său de muncă.</p>	
3.	FIA	Art.55. alin (1) b). Contractul individual de muncă pe durată determinată	Considerăm că angajatorul trebuie să aibă bază juridică pentru a întocmi contracte de muncă pe durată determinată pentru perioade până la 6 luni.	În practică există lucrări temporare/sezoniere care depășesc termenul de 2 luni indicat în CM.	



4.	FIA	Art.66. Carnetele de muncă	Propunem de exclus Art.66 din CM și toate actele normative ce emană din conținutul acestuia. Cerem crearea unui registru electronic al angajaților, și propunem introducerea unui termen rezonabil de prezentare a datelor salariatului, iar nerespectarea acestor termeni să fie sancționată contravențional (termenul max. între 7-14 zile).	Munca în plus efectuată pentru deschiderea carnetelor, înregistrarea în Registre, apoi eliberarea acestora. Nu sunt pârgii legale de a verifica veridicitatea informațiilor idn carnetele de muncă.	
5.	FIA	Art.73. Mobilitatea angajaților	Propunem modificarea art.73 al Codului Muncii, conform căruia să fie permisă schimbarea locului muncii a salariatului pe o perioadă de cel mult 6 luni, în legătură cu absența temporară a altui salariat. Schimbarea locului de muncă urmează să fie efectuată în aceeași localitate sau în raza a 25 km de la locul de domiciliu cu condiția achitării unei indemnizații de transport. Acest fapt va încuraja extinderea rețelei băncilor.	Prin Legea nr.52 din 01.04.2016 pentru modificarea și completarea unor acte legislative, din prevederile Codului Muncii a fost exclusă posibilitatea permutării salariaților ca mijloc de mobilitate internă aplicat fără acordul salariaților. Considerăm că prin modificările introduse, au fost atinse esențial interesele instituțiilor financiare, deoarece reieșind din specificul activității, practic face imposibilă substituirea temporară a unui angajat absent temporar în filială, iar angajarea altuia în loc este posibilă doar cu condiția modificării statelor de personal.	
6.	FIA	Art.74. Transferul angajaților	<p>A include posibilitatea de transfer pe o perioadă determinată al salariatului (temporar), în special în cazurile de deplasare a angajaților în interes de serviciu, de detașare pe o perioadă scurtă sau medie, de concedii medicale de lungă durată etc.</p> <p>Angajatoruol să aibă posibilitatea transferului temporar în aceeași unitate, fără acordul angajatului.</p> <p>A prevedea posibilitatea angajării pe o perioadă determinată pentru locurile de muncă rămase vacante în urma transferului</p>	<p>Codul muncii nu prevede posibilitatea efectuării unui transfer temporar al salariatului în cadrul întreprinderii (fără acordul scris al părților). Această interdicție creează probleme de suplinire a locurilor temporar vacante în întreprindere, singura posibilitate fiind angajarea pe o perioadă determinată, fapt ce prezintă un dezavantaj atât pentru angajator, cât și pentru salariat.</p> <p>Transferul temporar este necesar întreprinderilor în care activitatea salariatului presupune cunoștințe și o pregătire specială (cursuri inițiale, cunoașterea sistemelor informaționale și a</p>	

			temporar al salariatului.	procedurilor de lucru, de securitate etc.) și o perioadă de adaptare mai mare.	
7.	FIA	Pensionarea pentru limită de vârstă	A se prevedea că atingerea vârstei de pensionare constituie temei de încetare a contractului individual de muncă, oferindu-se posibilitatea unei prelungiri prin acordul comun al părților.	Legislația Republicii Moldova tratează diferit activitatea de muncă în serviciul public și sectorul privat, pe aspecte ce țin de încetarea raporturilor de muncă cu o persoană care a atins vârsta de pensionare. Astfel, raportul de muncă cu o persoană angajată într-o funcție publică încetează la atingerea vârstei care acordă dreptul la pensie pentru limită de vârstă, iar în sectorul privat raportul de muncă continuă o perioadă nedeterminată. Aceste prevederi creează impedimente în angajarea tinerilor specialiști, respectiv în asigurarea acestora cu locuri de muncă și venituri	
8.	FIA	Art.82	Propunem completarea articolului 82 al Codului Muncii care să prevadă dreptul angajatorului de înceta raporturile de muncă cu salariații care au atins vârsta de pensionare, cu posibilitatea încheierii unui nou contract de muncă pe un termen determinat.	Legislația actuală a Codului Muncii nu permite angajatorului să înceteze raporturile de muncă cu persoanele care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie. Considerăm că practica actuală este defectuoasă și inechitabilă, mai ales reieșind din specificul activității instituțiilor financiare, deoarece incertitudinea cu privire la momentul când salariatul va binevoi să plece la pensie creează impedimente pentru realizarea obiectivelor stabilite pentru managementul eficient al statelor de personal. În prezent legislația actuală care reglementează statutul funcționarilor publici, cât și a funcționarilor publici cu statut special (poliția, armata, etc.), stabilește că raporturile de muncă încetează cu categoriile respective de salariați la atingerea vârstei de pensionare. Considerăm că prevederile conform cărora la atingerea vârstei de pensionare salariatul urmează a fi concediat urmează să se	

				răsfrângă și față de salariații din sectorul bancar.	
9.	FIA	Art.86 alin.(2), 251. Concediul pentru îngrijirea copilului. Se interzice concedierea persoanei aflate în concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 6 ani și a celor aflate în concediu de maternitate, în afara cazurilor de lichidare a companiei.	A reduce termenul de la 6 la 3 ani privind interdicția concedierii persoanei aflate în concediu pentru îngrijirea copilului.	Concediul de îngrijire a copilului până la 3 ani prevede păstrarea locului de muncă și ar trebui să fie termenul maxim până când poate fi garantat locul de muncă. Concediul de îngrijire a copilului de la 3 la ani poate fi acordat prin cerere în scris, însă locul de muncă nu ar trebui să fie garantat. Persoana care lipsește de la locul de munca un termen atât de îndelungat nu mai corespunde cerințelor postului respectiv și de aceea angajatorul nu ar trebui să fie constrâns să mențină un loc de muncă pe un termen mai mare de 3 ani.	
10.	FIA	Art.126	Excluderea concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani (anulare art.126)	Angajatorul are nevoie de previzibilitate în acțiunile angajaților săi, de aceea acordarea repetată a dreptului respectiv supune anumitor riscuri activitatea băncii. 80% de angajați care beneficiază de concediul respectiv activează/sau mutat cu traiul în alt stat (Canada, SUA, Italia, Germania etc.) Restul 20% de angajați activează în RM neoficial (fără acte).	
11.	FIA	Art.124 alin.(4), 126 alin.(1). Concediile pentru îngrijirea copilului	Cerem specificarea mecanismului de verificare, organele de control a prevederilor „care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului”.		
12.	FIA	Art.104. Munca suplimentară	A se permite recompensarea timpului în care a fost prestată muncă suplimentară prin ore libere plătite în decurs de 30 de zile de la realizarea muncii suplimentare. În cazul în care angajatorul optează pentru compensarea muncii suplimentare prin ore libere plătite în termen de 30 de zile calendaristice după efectuarea muncii suplimentare, salariatul va beneficia de un număr de ore libere egal cu cel al orelor	Legislația muncii a Republicii Moldova nu prevede posibilitatea de recompensare a muncii suplimentare prin ore libere plătite.	

			suplimentare prestate, beneficiind de salariul pentru orele prestate peste programul normal de muncă.		
13.	FIA	Art.62 alin.a), c). Perioada de probă. Se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu: a) tinerii specialiști; c) persoanele angajate prin concurs;	A anula restricțiile referitoare la cazurile pentru care se permite aplicarea perioadei de probă. A permite aplicarea perioadei de probă pentru salariații care se transferă într-o nouă funcție la același angajator. A mări perioada de probă de la 3 la 4-6 luni.	Se interzice aplicarea perioadei de probă tinerilor specialiști și persoanelor angajate în bază de concurs. Codul nu prevede cazurile în care salariatul este transferat la același angajator într-o funcție nouă. În majoritatea cazurilor, perioada de 3 luni nu este suficientă pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului.	
14.	FIA	Art.118. Concedii anuale	A prevedea faptul că zilele de concediu anual de odihnă neutilizate în anul curent trebuie să fie folosite nu mai târziu decât în cursul următorilor 2 ani, în caz contrar pierzându-și valabilitatea.	Nu se reglementează cazurile în care angajații nu și-au folosit concediile anuale pe parcursul mai multor ani. În schimb, Codul permite acumularea nelimitată a zilelor de vacanță neutilizate, care pot fi revendicate de către angajat printr-o cerere.	
15.	FIA	Art.121 alin.(3). Concediile de odihnă anuale suplimentare	A prevedea o limită maximă pentru zilele de vacanță adiționale (maximum 4 zile), indiferent de ramura de activitate a salariatului.	Salariaților din unele ramuri ale economiei naționale (industrie, transporturi, construcții etc.) li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite.	

16.	FIA	Art.85 alin.(1), Art.85 alin.(4 ¹). Demisionarea	<p>Propunem la art.85 alin.(4¹) după sintagma „Conducătorul unității,” de introdus sintagma „administratorul și persoana cu funcții de răspundere ale instituției financiare.”.</p> <p>În scopul justificării soluției propuse, menționăm că termenul de preaviz de 30 zile la încetarea raporturilor contractuale pentru administratorii băncilor reprezintă o practică larg utilizată de țările membre ale Uniunii Europene.</p> <p>Totodată considerăm că, în vederea obținerii unei flexibilități, ar fi oportun ca art.85 alin.(4¹) să fie completat cu textul: „, dacă un alt termen nu a fost convenit în scris de către părți”. Propunerea respectivă corespunde practicii țărilor membre ale Uniunii Europene, care pentru unele persoane cu funcții de răspundere (ex: dealeri, șefi ai departamentelor de risc management, IT, etc.), stabilesc termenul de demisie (încetare a contractului individual de muncă) până la 90 zile.</p>	<p>În conformitate cu prevederile art.85 alin.(1) al Codului Muncii, salariatul are dreptul la demisie, anunțând în acest sens angajatorul cu 14 zile calendaristice înainte. La rândul său art.85 alin.(4¹) prevede că conducătorul unității, adjunctul său, precum și contabilul-șef sunt în drept să demisioneze, anunțând despre aceasta angajatorul cu o lună înainte. În prezent directorii de filiale, cât și persoanele cu funcții de răspundere demisionază în conformitate cu prevederile art.85 alin.(1) al Codului Muncii.</p> <p>Considerăm că prevederile art.85 alin.(4¹) urmează să se răsfrângă și față de administratorii și persoanele cu funcție de răspundere ale Băncii băncii, deoarece în pofida funcțiilor pe care le dețin, la predarea-primirea funcției, angajatorii urmează să dispună de termen suficient pentru controlul rezultatelor activității persoanei demisionate, inclusiv depistarea la timp a abaterilor, care la rândul său pot avea urmări grave.</p>	
17.	FIA	Art.85 alin.(4). Demisionarea	A anula Art.85(4).	<p>Angajatorul nu este în drept să elibereze salariatul care a depus cererea de demisie dacă în timp de 7 zile de la depunerea cererii salariatul retrage (anulează) cererea depusă și nici o persoană nu este angajată în loc.</p> <p>Termenul de preaviz de 2 săptămâni, prevăzut de Cod pentru depunerea cererii de demisie, reprezintă o perioadă minimă, care este la dispoziția angajatorului, pentru a selecta și a angaja o altă persoană. Astfel, la retragerea cererii de demisie de către salariat, angajatorul pierde resursele financiare și umane alocate pentru angajarea unei persoane noi.</p>	

18.	FIA	Art.86 alin.(1). Concedierea	<p>A prevedea posibilitatea concedierii oricărui angajat, indiferent de funcția ocupată în companie, pentru cazurile de „încălcare gravă” stabilite în regulamentele sau politicile interne din cadrul unității angajatorului.</p> <p>Considerăm că CM ar trebui să prevadă posibilitatea concedierii oricărui angajat, indiferent de funcția ocupată în companie, pentru cazurile de „încălcare gravă” stabilite în regulamentele sau politicile interne din cadrul unității angajatorului. (de extins acțiunea lit. p) din Art.86 alin.(1) Codul Muncii asupra mai multor categorii de salariați, ce dețin o funcție de management în cadrul societății)</p>	<p>Codul muncii nu prevede posibilitatea concedierii salariatului ale cărui acțiuni sau inacțiuni au cauzat prejudicii grave angajatorului. Legea nu conține prevederi care ar permite concedierea angajaților în cazul unor acțiuni sau inacțiuni ale salariatului care au pus în pericol sau au defectat sisteme informaționale, baze de date, sisteme de securitate, au prejudiciat grav imaginea angajatorului, dacă nu a fost respectată confidențialitatea informației legate de operațiunile companiei și în alte cazuri cu consecințe grave pentru angajator.</p>	
19.	FIA	Art.86 alin.(1) lit.k). Concedierea	<p>De a largi aria de aplicare a temeiului de concediere conform art.86 alin.(1) lit. k). În acest sens la articolul respectiv se propune de exclus sintagma „care mînuiește nemijlocit valori bănești sau materiale ”.</p>	<p>În conformitate cu prevederile art.86 alin.(1) lit.k) a Codului Muncii, concedierea salariatului poate avea loc la comiterea de către salariatul care mînuiește nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv.</p> <p>Sunt situații cînd angajatorul pierde încrederea salariatului pentru acțiuni care nu sunt legate de mînuirea valorilor bănești, ca de exemplu dezvăluirea informațiilor confidențiale sau săvîrșirea unor fapte care supun banca anumitor riscuri materiale, ambele avînd consecințe mult mai grave decît sustragerea unor sume de bani neînsemnate</p>	
20.	FIA	Art.86 alin.(1). Concedierea	<p>De a include un motiv nou: w) refuzul salariatului de a continua munca în legatură cu modificarea obligațiilor de serviciu.</p>	<p>În legatură cu progresul tehnic actual unele funcții au nevoie de a le restructura pentru a exclude sau introduce unele obligațiuni de serviciu noi. La moment, unica modalitate de a înfăptui modificarea respectivă este reducerea statelor de</p>	

				personal din unitate și apoi crearea unor funcții noi. Având în vedere că reducerea statelor de personal este un proces destul de anevoios, considerăm că ar fi binevenită includerea modificării respective în CM al RM.	
21.	FIA	Art.186. alin.(1) a). Compensații în caz de lichidare	A prevedea o limită maximă pentru compensațiile în caz de lichidare, în valoare de 3 salarii lunare medii pe economie.	Angajatorii sunt obligați să asigure pentru salariații concediați din cauza lichidării companiei o compensație în mărime de un salariu mediu săptămânal pentru fiecare an de serviciu.	
22.	FIA	Art.80. Șomajul tehnic	A reduce indemnizația de șomaj tehnic la 50% din salariul de bază al angajatului.	Art.80 din Codul muncii prevede la alineatul 4) că în perioada șomajului tehnic, care nu poate depăși 6 luni în decursul unui an calendaristic, salariații vor beneficia de o indemnizație ce nu poate fi mai mică de 75 la sută din salariul lor de bază, cu excepția cazurilor de suspendare a contractului individual de muncă, conform Art.77 lit.c).	
23.	FIA	Conflict de interese	A introduce o clauză de neconcurență, preluată din legislația comunitară: „Părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze în interes propriu sau al unui terț o activitate care se află în concurență cu cea prestată de angajatorul său în schimbul unei indemnizații lunare de neconcurență pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență”.	Lipsa unei clauze de neconcurență.	
24.	FIA	Art.178-182. Garanții și compensații pentru salariații care îmbină munca cu studiile	A modifica prevederile Art.178-182 prin acordarea concediilor suplimentare cu menținerea salariului mediu, integral sau parțial, numai pentru salariații trimiși la studii din inițiativa angajatorului. Pentru salariații încadrați la studii din proprie inițiativă, prin acordul părților, poate fi	Potrivit Codului muncii, angajaților care îmbină munca cu studiile li se acordă concedii suplimentare cu menținerea, integrală sau parțială, a salariului mediu și a altor înlesniri, în modul stabilit de Guvern. Hotărârea Guvernului nr. 435 din 23.04.2007 stabilește obligația	

			acordat concediu suplimentar fără menținerea salariului mediu.	angajatorului de a acorda concedii suplimentare pentru studii de până la 30 de zile pentru examene, colocvii ș.a. și până la 90 de zile calendaristice pentru susținerea tezelor de licență, master, cu menținerea a 75% din salariul mediu la locul de muncă de bază. Astfel de prevederi nu au o justificare economică, iar în unele cazuri pot pune în pericol funcționarea întreprinderii.	
25.	FIA	Art.87. alin.(1). Art.87. alin.(2). Art.88. alin.(1).	<p>A elimina litera c) din conținutul articolului.</p> <p>A elimina restricțiile privind concedierea angajatului - membru al organului sindical.</p> <p>A păstra reglementarea cazurilor ce țin de liderii sindicatelor, astfel încât concedierea să fie încheiată numai în urma unei consultări prealabile cu organul sindical.</p> <p>Opțional propunem introducerea în Art.87 CM a modalității de contestare a deciziilor organului sindical primar în cazul existenței unor bănueli rezonabile de lipsa a impartajabilității membrilor organului sindical. In cazul dezacordului Angajatorului cu dezacordul (opinia consultativă) a organului sindical primar, acesta este in drept sa se adreseze cu o contestatie organului sindical ierarhic superior in vederea solutionarii disputei iscate, care va fi examinata în termen de 10 zile calendaristice. Lipsa raspunsului la contestatie in termenul stabilit va fi considerat ca acceptare a contestatiei.</p> <p><u>Concedierea și acordul sindicatelor</u> – în CM nu ar trebui sa existe restricții de genul că un angajat nu poate fi concediat fără consultarea sau acordul sindicatelor. Considerăm ca atât timp cat concedierea este efectuata conform principiilor stipulate în lege, organele sindicale ar trebui doar sa fie informate cu</p>	<p>Art.87 (1). Concedierea salariaților membri de sindicat în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului sindical din unitate. Legea nu prevede obligația organului sindical de a argumenta acordul sau dezacordul în privința concedierii membrului de sindicat, fapt care poate pune în pericol funcționarea întreprinderii. În practică, reducerea numărului sau a statelor de personal este aplicată de angajator în cazuri de restructurare și/sau din considerente economice.</p> <p>Art.87(2). Concedierea persoanei alese în organul sindical se admite doar cu acordul preliminar al organului sindical al cărui membru este persoana în cauză, indiferent de natura motivelor ce ar atrage eliberarea din serviciu, inclusiv concedierea în cazul lichidării sau al reducerii personalului.</p>	

			privire la concedierea angajaților, dacă e cazul.		
26.	FIA	Art.388. alin.(4).	A anula prevederile acestui alineat.	Concedierea salariaților care au fost aleși în organele sindicale nu se admite timp de 2 ani după expirarea mandatului, cu excepția cazurilor de lichidare a unității sau de comitere de către salariații respectivi a unor acțiuni culpabile.	
27.	FIA	Art.101. alin.(3), 116. alin.(1), 321. alin.(1). Programul de munca	A prevedea faptul că aspectele ce țin de programul muncii vor fi consultate, și nu aprobate în comun cu reprezentanții sindicali.	Programul muncii în schimburi, precum și al concediilor de odihnă anuale se aprobă de către angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților.	
28.	FIA	Art.104. alin.(4). Atragerea la muncă suplimentară în alte cazuri decât cele prevăzute la alin.(2) și (3) se admite cu acordul scris al salariatului și al reprezentanților salariaților.	Considerăm că lista lucrărilor pentru care un salariat poate fi atras la muncă suplimentară (Art.104 alin. (3)) ar trebui să fie extinsă, iar Art.104 alin. (4) să fie exclus. De asemenea suntem de părerea că în CM trebuie să fie stipulat doar nr. maxim de ore la care poate fi atras un salariat pentru a presta munca suplimentară – max. 240 ore pe an sau 12 ore pe zi de lucru. CM ar trebui să prevadă posibilitatea de a recompensa orele suplimentare prin ore libere plătite. În cazul în care se optează pentru recompensarea cu ore libere, atunci salariatul va beneficia de un număr de ore libere egal cu cel al orelor suplimentare lucrate peste programul de muncă.	Conform Art.104 alin.(4) din Codul muncii, atragerea la muncă suplimentară în alte cazuri decât cele prevăzute de legislație se admite cu acordul scris al salariatului și al reprezentanților salariaților. Sindicatele însă nu poartă răspundere pentru eficiența activității întreprinderii.	
29.	FIA	Art.101. alin.(6). Munca în schimburi	Modificarea alineatului respectiv, după cum urmează: Alin. (6) durata întreruperii în muncă între schimburi care au o durată mai mare decât norma legală stabilită pentru o zi lucrătoare (8 ore lucrătoare), nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent (inclusiv pauza pentru masă).	Punctul respectiv crează unele neînțelegeri.	
30.	FIA	Art.137. alin.(1), Art.138. alin.(2). Plăți	A permite angajatorilor să-și gestioneze independent schemele de plăți stimulatorii,	Angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere după	

		de stimulare	inclusiv adaosurile la salarii. A prevedea faptul că recompensele în baza rezultatelor activității anuale vor fi doar consultate împreună cu reprezentanții sindicatelor, și nu supuse aprobării acestora.	consultarea reprezentanților salariaților, iar recompensele în baza rezultatelor activității anuale – cu aprobarea lor.	
31.	FIA	Art.209. alin.(2)	<p>Propunem de stabilit un mecanism care să-l lipsească pe salariat de aceste posibilități, în sens că în termenul limită de atragere la răspundere să nu intre termenul aflării salariatului în concediu, inclusiv de maternitate, paternitate, îngrijire a copilului.</p> <p>În acest sens propunem ca la Articolul 209 alin.(2) al Codului Muncii, în final după cuvintele „procedurii penale” să fie introduse cuvintele „și concediilor”.</p>	Articolul 209 alin.(2) al Codului Muncii prevede că sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. Sunt dese situațiile când salariatul, după ce comite o abatere, întreprinde măsuri legale care ulterior fac imposibilă aplicarea sancțiunilor disciplinare din cauza expirării termenului de atragere la răspundere.	
32.	FIA	Registrele de evidenta (contracte de munca, ordine de angajare si concediere, etc)	Formatul registrelor de evidenta din cadrul unei entități trebuie sa fie ales la discreția angajatorului: fie pe suport de hârtie, fie format electronic.		