

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL	
INTRARE	Nr. 6805
IEȘIRE	
Ziua... 15	Luna... 4... 20... 24

## EXPUNERE DE MOTIVE

### Lege pentru completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ

Perioada de probă la angajare reprezintă o practică comună în procesul de recrutare și selecție a candidaților pentru un loc de muncă. Aceasta are rolul de a evalua abilitățile, cunoștințele, competențele și potrivirea culturală a noilor angajați în cadrul organizației, oferind atât angajatorului, cât și angajatului oportunitatea de a se cunoaște mai bine înainte de a stabili o relație contractuală pe termen lung.

Perioada de probă la angajare în România reprezintă o perioadă limitată de timp în care un angajat nou are ocazia să demonstreze abilitățile și competențele necesare pentru postul respectiv, iar angajatorul poate evalua performanța și potențialul angajatului. Această perioadă de probă este reglementată de Codul Muncii din România și poate dura până la 90 de zile lucrătoare pentru funcțiile de execuție și până la 120 de zile lucrătoare pentru funcțiile de conducere.

Iată câteva motive care explică necesitatea perioadei de probă la angajare:

**Evaluarea aptitudinilor și performanțelor angajatului:** Perioada de probă oferă angajatorului posibilitatea de a evalua aptitudinile și performanțele angajatului într-un mediu de lucru real, pentru a determina dacă acesta îndeplinește așteptările și cerințele postului. Prin urmărirea activităților și rezultatelor obținute în această perioadă, angajatorul poate decide dacă angajatul este potrivit pentru poziția respectivă.

**Adaptarea la cultură și valori organizaționale:** Fiecare organizație are propriile culturi și valori, iar perioada de probă permite angajatului să se familiarizeze cu acestea și să se adapteze la modul de lucru al organizației. În același timp, angajatorul poate evalua dacă angajatul se integrează corespunzător în cultura organizațională și își asumă valorile și obiectivele acesteia.

**Verificarea potrivirii reciproc:** Pe parcursul perioadei de probă, atât angajatorul, cât și angajatul au ocazia de a se cunoaște mai bine și de a verifica dacă există o potrivire reciprocă între nevoile organizației și așteptările angajatului. Astfel, ambele părți au posibilitatea de a decide dacă relația de muncă trebuie să continue pe termen lung sau nu.

**Reducerea riscului angajatorului:** Perioada de probă oferă angajatorului un anumit grad de protecție împotriva riscurilor asociate angajării pe termen lung a unui nou angajat. Dacă angajatul nu îndeplinește așteptările în perioada de probă, angajatorul poate să încheie contractul de muncă fără a fi supus obligațiilor legale asociate concedierii angajatului.

**Oportunitatea de a dezvolta abilități:** Perioada de probă poate reprezenta și o oportunitate pentru angajat de a dezvolta abilități noi și de a se perfecționa într-un anumit domeniu.

•

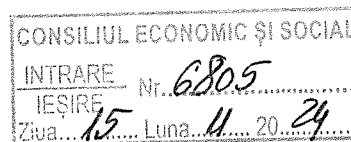
Având în vedere aceste considerente, considerăm oportună introducerea și în Codul Administrativ a acestei practici reglementate în Codul Muncii, și anume perioada de probă.

Vă propunem spre dezbateră și adoptare prezenta legislativă inițiativă.

**Alin Gabriel Apostol**  
**Deputat**  
**Uniunea Salvați România**

**Lista susținătorilor propunerii legislative pentru completarea Ordonanței de urgență a  
Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ**

Nr. crt.	Nume și prenume	Partid	Semnătura
1.	Smarandă Popescu	USA	
2.	CLAUDIU NABUI	USR	
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			



**PARLAMENTUL ROMÂNIEI**

**CAMERA DEPUTAȚILOR**

**SENAT**

**Lege pentru completarea  
Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ**

**Parlamentul României adoptă prezenta lege.**

**Articol unic.** - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 555 din 05 iulie 2019, cu modificările și completările ulterioare, se completează după cum urmează:

**1. După articolul 475, se introduce un nou articol, art. 475<sup>1</sup>, cu următorul cuprins:**

**ARTICOLUL 475<sup>1</sup> Perioada de probă**

(1) Pentru verificarea aptitudinilor funcționarilor publici, la numirea în funcția publică prevăzută la art. 385, se stabilește o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile publice de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile publice de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, actul administrativ de numire în funcție poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(4) Pe durata perioadei de probă funcționarul public beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în prezentul cod, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern.

(5) Perioada de probă constituie vechime în munca și în specialitate.

**2. La alineatul 1 al articolului 529, după litera f), se introduce o nouă literă, lit. f), cu următorul cuprins:**

**f) durata și condițiile perioadei de probă.**

*Această lege a fost adoptată cu respectarea art. 75 și ale art. 76 alin (1) ale Constituției României.*

**PREȘEDINTELE  
CAMEREI DEPUTAȚILOR  
Vasile Daniel Suciu**

**PREȘEDINTELE  
SENATULUI  
Nicolae-Ionel Ciucă**