

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 dezbatere 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.	Simionel Arganov	USR	
2.	CLAUDIU NASOI	USR	
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			