

10 august 2017

Buletin Legislativ



Dreptul Muncii

Sumar:

1. Ordonanța de urgență nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

Ordonanța de urgență nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii

În Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 644 din data de 7 august 2017 a fost publicată Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2017 („OUG nr. 53/2017”) prin care au fost aduse o serie de modificări și completări ale Codului Muncii, cu predilecție în zona combaterii muncii nedeclarate.

Modificările și completările intervenite prin OUG nr. 52/2017 pot fi sintetizate astfel:

Definirea muncii nedeclarate (art. 151) care reprezintă:

- a) Primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, în ziua anterioară începerii activității;
- b) Primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- c) Primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat; și
- d) Primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial.

S-a prevăzut expres că încheierea contractului individual de muncă trebuie să se facă anterior începerii activității de către salariat și că obligația de încheiere a contractului în formă scrisă aparține angajatorului.

A fost prevăzută obligația angajatorului de a păstra la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc.

Modificările aduse contractului individual de muncă trebuie concretizate într-un act adițional anterior intervenirii respectivei modificări¹, cu excepția cazului în care modificările sunt prevăzute în mod expres de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil - caz în care acestea se aplică în mod independent și indiferent dacă încheie sau nu un act adițional.

Angajatorul este obligat să țină la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit a programului de muncă, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori este solicitat acest lucru.

A fost eliminată incriminarea faptei angajatorului de a primi la muncă peste 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, orice astfel de faptă, indiferent de numărul de persoane primite la muncă în astfel de context, fiind păstrată exclusiv în sfera contravenționalului, iar sancțiunea aplicată este reprezentată de o amendă în valoare de 20.000 Ron pentru fiecare persoană identificată².

Au fost introduse noi fapte care constituie contravenții, stabilindu-se și cuantumul amenzilor contravenționale, după cum urmează:

- a) Primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității - amendă de 20.000 Ron pentru fiecare persoană identificată;
- b) Primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat - amendă de 20.000 Ron pentru fiecare persoană identificată;
- c) Primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial - amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană identificată; și
- d) Încălcarea de către angajator a obligației de a păstra la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc - amendă de 10.000 Ron.

Totodată, au fost introdus un nou set de reguli în ceea ce privește regimul contravențiilor:

- a) Contravenientul poate achita în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din

¹ Până la intrarea în vigoare a OUG nr. 53/2017, actul adițional putea fi încheiat în termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării.

² În vechea reglementare, amenda era stabilită între 10.000 Ron și 20.000 Ron.

amendă, în cazul anumitor fapte (în cazul contravențiilor enumerate la punctul anterior la lit. a)-c), precum și în cazul primirii la muncă a unei persoane fără încheierea unui contract individual de muncă), inspectorul de muncă făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal; și

- b) În cazul primirii la muncă a unei persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, precum și în cazul contravențiilor enumerate la punctul anterior la lit. a)-b), inspectorul de muncă dispune, ca sancțiune complementară, sistarea activității locului de muncă organizat, supus controlului, conform procedurii de sistare elaborată de Inspekția Muncii și aprobată prin ordin al ministrului muncii³; reluarea activității de către angajator va fi posibilă numai după achitarea amenzii și remedierea deficiențelor care au condus la sistarea activității.

mihai.anghel@tuca.ro

³ Pentru moment, nu a fost elaborată o asemenea procedură.

Editori

Dreptul Muncii reprezintă un domeniu în care avocații noștri au dobândit o experiență bogată, de la elaborarea de scheme de management atât pentru entități în curs de privatizare cât și pentru entități private constituite de către corporații internaționale în România, până la pregătirea și negocierea contractelor colective de muncă, contractelor individuale de muncă și a clauzelor specifice (beneficii convenite angajaților, angajamente restrictive, planuri de opțiuni oferite angajaților etc.). Echipa Tuca Zbârcea & Asociații acordă consultanță pe probleme de dreptul muncii sau care pot rezulta în urma fuziunilor, achizițiilor și privatizărilor, care generează concedieri colective, negocieri cu sindicatele, aspecte legate de pensii rezultând din diverse tranzacții, contracte de management al investițiilor etc. Avocații noștri conferențiază frecvent pe teme de drept specifice și sunt autori ai mai multor articole și analize privind legislația muncii, fiind implicați în activitățile comitetelor de lucru ale unor asociații și organizații interne și internaționale precum European Employment Lawyers' Association (EELA), Multilaw, AmCham etc.



Șerban Pâslaru
Partner
+4 021 204 88 97
serban.paslaru@tuca.ro



Mihai Anghel
Senior Associate
+4 021 204 88 90
mihai.anghel@tuca.ro

TUCA ZBARCEA ASOCIATII

Șos. Nicolae Titulescu nr. 4-8
America House, Aripa de Vest, et. 8
Sector 1, 011141, București, România
T + 4 021 204 88 90
F + 4 021 204 88 99
E office@tuca.ro
www.tuca.ro

Acest material informativ are numai un caracter orientativ. Scopul său nu este de a oferi consultanță juridică cu caracter definitiv, care se va solicita conform fiecărei probleme legale în parte. Pentru detalii și clarificări privind oricare dintre subiectele tratate în Buletinul Legislativ, vă rugăm să contactați avocații sus-menționați.