

*Analiza comparativă și comentariile modificărilor și completărilor aduse Codului muncii
prin OUG nr. 53/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 644 din 07 august 2017*

Forma anterioară	Forma modificată și completată	Comentariu
	Articolul 15¹ În sensul prezentei legi, munca nedeclarată 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; d) primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial.	<u>Articol nou introdus prin O.U.G. nr. 53/2017</u> Pentru prima dată, legiuitorul a introdus în Codul muncii și a definit în mod expres noțiunea de „<i>muncă nedeclarată</i>”. La nivel european, munca nedeclarată reprezintă orice activitate dependentă remunerată care, deși este legală în ceea ce privește natura sa, nu este declarată autorităților publice. Potrivit noii reglementări, munca nedeclarată nu reprezintă doar activitatea desfășurată de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, ci și prestarea unei munci de către un salariat al cărui contract individual de muncă, deși a fost încheiat în formă scrisă, nu a fost înregistrat în registrul general de evidență a salariaților; prestarea unei munci de către un salariat în perioada în care raporturile de muncă au fost suspendate din orice motiv; sau prestarea unei munci de către un salariat după programul de lucru stabilit prin contractul individual de muncă sau prin decizie a angajatorului adusă la cunoștința salariatului. Acest din urmă caz de muncă nedeclarată are în vedere exclusiv prestarea unei activități în afara programului de lucru de către un salariat care are încheiat un contract individual de muncă cu timp parțial, având în vedere interdicția de a se efectua

*Analiza comparativă și comentariile modificărilor și completărilor aduse Codului muncii
prin OUG nr. 53/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 644 din 07 august 2017*

		ore suplimentare (art. 105 alin. 1 lit. c din Codul muncii). Urmează a fi avută în vedere și Decizia nr. 20/2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, prin care s-a stabilit că „<i>prestarea de activități de către angajat/salariat, deși perioada de suspendare a contractului individual de muncă nu a expirat, nu poate fi prezentată ca o situație de încetare a efectelor suspendării pentru că trebuia să fie făcută mențiunea în registrul de evidență a salariaților și în dosarul persoanei respective, ca și în cazul suspendării contractului individual de muncă, chiar și în lipsa unui act scris întocmit în acest sens.</i>”
Articolul 16 (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului. (2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă. (3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă. (4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă. (5) Absențele nemotivate și concediile fără plată se	Articolul 16 (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, anterior începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. (2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă. (3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă. (4) Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate	<u>Articol modificat și completat prin O.U.G. nr. 53/2017</u> Principala modificare adusă art. 16 constă în eliminarea prevederii potrivit căreia „<i>forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului</i>”. Practic, prin eliminarea acestei dispoziții, încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă nu mai reprezintă o condiție <i>ad validitatem</i>, ci o condiție <i>ad probationem</i>, de probă a încheierii contractului individual de muncă. Această modificare este o confirmare a practicii instanțelor de judecată, care, în ultima perioadă, au decis că, în cazul inexistenței contractului individual de muncă încheiat în formă scrisă, pot fi avute în vedere orice mijloace de probă pentru a se dovedi faptul că o persoană a

*Analiza comparativă și comentariile modificărilor și completărilor aduse Codului muncii
prin OUG nr. 53/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 644 din 07 august 2017*

scad din vechimea în muncă. (6) Fac excepție de la prevederile alin. (5) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156.	în acel loc. (5) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă. (6) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă. (7) Fac excepție de la prevederile alin. (6) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156.	prestat activitate pentru și sub autoritatea angajatorului în condițiile specifice unui raport juridic de muncă. În acest sens este și Decizia nr. 37/2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, care a statuat că „în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 16 alin. (1) și art. 57 alin. (5) și (6) din Codul muncii, combinat cu art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011, art. 35 din Codul de procedură civilă și art. 6 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului, în ipoteza neîndeplinirii de către părți a obligației de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă, persoana fizică care a prestat muncă pentru și sub autoritatea celeilalte părți are deschisă calea acțiunii în constatarea raportului de muncă și a efectelor acestuia și în situația în care respectivul raport de muncă a încetat anterior sesizării instanței.” De asemenea, prin modificarea art. 16 a fost introdus alineatul (4), care stabilește că „Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc.” Se are în vedere păstrarea contractului individual de muncă la locul unde își desfășoară efectiv activitatea salariatul (sucursală, reprezentanță, punct de lucru), ci nu doar la sediul angajatorului sau la sediul altei persoane la care se află dosarele de personal.
--	---	---

*Analiza comparativă și comentariile modificărilor și completărilor aduse Codului muncii
prin OUG nr. 53/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 644 din 07 august 2017*

Articolul 17 (5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.	Articolul 17 (5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.	<u>Alineatul (5) a fost modificat prin O.U.G. nr. 53/2017</u> Prin această modificare se stabilește că orice modificare a unuia dintre elementele esențiale ale contractului individual de muncă (durata contractului, locul muncii, felul muncii, condițiile de muncă, salariul, timpul de muncă și timpul de odihnă) se realizează printr-un act adițional care trebuie încheiat în formă scrisă anterior producerii modificării. Rămân în continuare aplicabile dispozițiile referitoare la existența acordului ambelor părți pentru încheierea actului adițional de modificare a contractului individual de muncă (art. 41 din Codul muncii).
Articolul 119 Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.	Articolul 119 Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.	<u>Articolul 119 a fost modificat prin O.U.G. nr. 53/2017</u> Coroborat cu art. 15¹, care definește munca nedeclarată, modificarea acestui articol are în vedere stabilirea procedurii prin care urmează a se ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de către fiecare salariat. După modalitatea de reglementare, evidența orelor de muncă prestate zilnic de către fiecare salariat se va efectua atât în cazul salariaților care prestează activitate în temeiul unui contract individual de muncă cu timp parțial (sub 40 de ore/săptămână), cât și în cazul prestării unei activități în temeiul unui contract individual de muncă cu timp normal de lucru (8 ore/zi, 40 de

*Analiza comparativă și comentariile modificărilor și completărilor aduse Codului muncii
prin OUG nr. 53/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 644 din 07 august 2017*

		ore/săptămână).
Articolul 260 e) primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;	Articolul 260 alineatul (1) litera e) e) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată	<u>Articolul 260 alineatul (1) litera e) a fost modificat prin O.U.G. nr. 53/2017</u> Principala modificare o constituie modificarea cuantumului amenzii, prin stabilirea unei valori unice de 20.000 de lei, față de prevederea anterioară, care avea în vedere o amendă între 10.000 de lei și 20.000 de lei. Această sancțiune contravențională se aplică pentru fiecare persoană care a fost depistată că prestează activitate pentru angajator fără încheierea în formă scrisă a unui contract individual de muncă. Amenda de 20.000 de lei se aplică pentru fiecare persoană depistată, indiferent de numărul acestora, având în vedere faptul că a fost abrogată dispoziția referitoare la existența unei fapte penale în cazul în care au fost descoperite că desfășoară activitate mai mult de 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă.
	Articolul 260 alineatul (1) literele e¹)-e³) e¹) 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, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată; e²) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;	<u>Literele e¹)-e³) ale alineatului 1 articolul 260 au fost introduse prin O.U.G. nr. 53/2017</u> Aceste completări au în vedere sancționarea muncii nedeclarate, așa cum este definită prin introducerea art. 15¹. Sancțiunea contravențională (amenda) se aplică pentru fiecare persoană identificată de către inspectorii de muncă cu ocazia controlului efectuat la sediul societății sau la punctele de lucru ale acesteia.

*Analiza comparativă și comentariile modificărilor și completărilor aduse Codului muncii
prin OUG nr. 53/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 644 din 07 august 2017*

	e ³) primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană identificată;	
	Articolul 260 alineatul (1) litera q) q) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (4), cu amendă de 10.000 lei.	<u>Litera q) a alineatului 1 articolul 260 a fost introdusă prin O.U.G. nr. 53/2017</u> Se are în vedere sancționarea angajatorului care nu prezintă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate, după caz, la sediul societății, sucursala sau reprezentanța acesteia, punctul de lucru ori în alt loc declarat de către angajator că își desfășoară activitatea.
	Articolul 260 alineatul (1¹) (1 ¹) 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 amenda prevăzută la alin. (1) lit. e) -e ³), inspectorul de muncă făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal.	<u>Alineatul (1¹) al articolului 260 a fost introdus prin O.U.G. nr. 53/2007</u> Această facilitate (de reducere la jumătate a cuantumului amenzii, dacă aceasta este achitată în termen de 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal) are în vedere doar situațiile prevăzute de art. 260 alin. 1 lit. e)-e ³), nu și celelalte situații.
	Articolul 260 alineatele (4) și (5) (4) În cazul constatării săvârșirii uneia dintre faptele prevăzute la alin. (1) lit. e) -e ²) , inspectorul de muncă dispune, ca sancțiune complementară, sistarea activității locului de muncă organizat, supus controlului, conform procedurii de sistare elaborate de Inspekția Muncii și aprobate prin ordin al ministrului	<u>Alineatele (4) și (5) ale articolului 260 au fost introduse prin O.U.G. nr. 53/2007</u> Pentru situațiile în care s-a constatat primirea la muncă a unei persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, neînregistrarea (netransmiterea) contractului de muncă încheiat în registrul de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității sau primirea la muncă

*Analiza comparativă și comentariile modificărilor și completărilor aduse Codului muncii
prin OUG nr. 53/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 644 din 07 august 2017*

	muncii și justiției sociale, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, după consultarea prealabilă a confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național. (5) Angajatorul poate relua activitatea numai după achitarea amenzii contravenționale aplicate și după ce demonstrează că a remediat deficiențele care au condus la sistarea activității: prin încheierea contractului individual de muncă, transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților sau, după caz, încetarea suspendării contractului individual de muncă și constituirea și plata contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit aferente veniturilor salariale care se cuvin lucrătorului pe perioada în care a prestat activitate nedeclarată.	a unui salariat în perioada în care contractul individual de muncă a fost suspendat din orice motiv, inspectorii de muncă pot aplica sancțiunea complementară a sistării activității locului de muncă. Se are în vedere sistarea activității locului de muncă unde au fost depistate neregulile, ci nu sistarea activității întregii societăți. Astfel, pedeapsa complementară are în vedere sistarea activității (nu suspendarea sau închiderea societății) punctului de lucru sau a activității locului de muncă așa cum este organizat de către angajator. Reluarea activității punctului de lucru sau a locului de muncă organizat se va realiza în condițiile arătate de alineatul (5). Aceste dispoziții urmează a fi completate prin Ordinul ministrului justiției, care va stabili procedura de sistare a activității locului de muncă organizat.
Articolul 264 (4) Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă.	Articolul 264 alineatul (4) se abrogă.	<u>Alineatul (4) al articolului 264 a fost abrogat prin O.U.G. nr. 53/2017</u> Prin O.U.G. nr. 53/2017 a fost abrogată dispoziția prin care era sancționată cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă fapta angajatorului, persoană fizică sau juridică, de a primi la muncă mai mult de 5 persoane care nu aveau încheiat în formă scrisă contract individual de muncă. Această abrogare este o reflexie a practicii organelor de cercetare penală care, în majoritatea cazurilor, au dispus neînceperea urmăririi penale

*Analiza comparativă și comentariile modificărilor și completărilor aduse Codului muncii
prin OUG nr. 53/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 644 din 07 august 2017*

		sau aplicarea unei amenzi penale.
Articolul 264 (2) Cu pedeapsa prevăzută la art. 264 alin. (4) se sancționează primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.	Articolul 265 alineatul (2) (2) Primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane, constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.	<u>Alineatul (2) al articolului 265 a fost modificat prin O.U.G. nr. 53/2017</u> Acest articol a fost modificat având în vedere abrogarea alineatului (4) al art. 264. Practic, fapta sancționată („Primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane”) și sancțiunea aplicată (închisoare de la 3 luni la 2 ani sau amendă) au rămas nemodificate.