

# PELIFILIP

SKYTOWER BUILDING  
246C CALEA FLOREASCA • 15<sup>TH</sup> FLOOR  
014476 - BUCHAREST • 1<sup>ST</sup> DISTRICT • ROMANIA  
PHONE +40 21 527 2000 • FAX +40 21 527 2001  
OFFICE@PELIFILIP.COM • WWW.PELIFILIP.COM

## Modificari ale Legii 53/2003 – Codul Muncii

Notă: Aceasta informare nu reprezintă consultanță juridică. Pentru mai multe informații va rugăm să vă adresați [office@pelifilip.com](mailto:office@pelifilip.com)

În data de 7 august 2017 a fost publicată în Monitorul Oficial Ordonanța de Urgență nr. 53 din 4 august 2017 ("**OUG 53/2017**"), care completează și modifică anumite prevederi din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii („**Codul Muncii**”), cu scopul principal de a aduce îmbunătățiri reglementării privind "munca la negru".

### 1. Definirea muncii nedecarate ("munca la negru")

Până la acest moment, Codul Muncii nu prevedea o definiție a muncii nedecarate, limitându-se doar la sancționarea faptei "de a primi la munca persoane fără încheierea unui contract individual de muncă". Interpretarea acestei sintagme era la latitudinea autorităților de control și eventual a instanței de judecată.

OUG 53/2017 definește munca nedecarată prin enumerarea a patru ipoteze **limitative**:

- primirea la munca a unei persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, în ziua anterioară începerii activității;
- primirea la munca a unei persoane fără transmiterea raportului de muncă în REVISAL, cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- primirea la munca a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat; și
- în cazul contractelor cu timp parțial, primirea la munca a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial.

### 2. Obligații suplimentare ale angajatorului

OUG 53/2017 introduce noi obligații în sarcina angajatorului, cu scopul principal de a facilita verificările autorităților pentru depistarea muncii nedecarate, de exemplu:

- obligația de a păstra, la locul de muncă, o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitatea în acel loc;
- obligația ca modificările contractului individual de muncă să fie înscrise într-un act adițional încheiat anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care modificarea este prevăzută expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil – *anterior actele adiționale care includeau modificările trebuiau încheiate în cel mult 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării*.
- obligația de a păstra, la locul de muncă, evidența orelor de muncă prestate de salariat, precum și de a include ora de începere și cea de final a programului de lucru.

### 3. Sanctiuni

Cea mai importanta modificare este iesirea din sfera sanctiunilor penale, fiind abrogat articolul care prevedea sanctionarea penala a primirii la munca a mai mult de 5 persoane fara incheierea unui contract individual de munca.

Sanctiunile contraventionale sunt prevazute in cuantum marit:

a) 20.000 lei pentru fiecare persoana identificata intr-o situatie de munca nedeclarata, cu exceptia situatiei unui salariat cu timp partial care presteaza in afara programului de lucru, care este sanctionata cu 10.000 lei.

b) 10.000 lei pentru situatia in care angajatorul nu pastreaza copii de pe contractele individuale de munca la locul de munca in care presteaza acestia activitatea.

De asemenea, in situatiile de munca nedeclarata, cu exceptia situatiei salariatului cu timp partial, se va dispune de catre inspectorul de munca, ca sanctiune complementara, sistarea activitatii locului de munca organizat, supus controlului – conform unei proceduri care va fi elaborata dupa consultarea prealabila a confederatiilor sindicale si patronale reprezentative la nivel national – angajatorul putand relua activitatea doar dupa plata amenzii si dupa demonstrarea remedierii deficientelor care au condus la sistarea activitatii (inclusiv plata contributiilor si a impozitului aferent veniturile salariale care se cuveneau pe perioada muncii nedeclarate).

In plus, pentru situatiile de munca nedeclarata constatate prin proces-verbal, se introduce sistemul ablatiunii: intr-un termen de 48 de la momentul incheierii procesului-verbal sau comunicarii acestuia, angajatorul poate plati doar jumatate din cuantumul stabilit al amenzii.