

SMART UPDATE

Buletin informativ de noutati legislative care vizeaza managementul resurselor umane

Legislative update bulletin concerning the HR Management

Cuprins:

1. Prevederi ale Codului muncii cu intrare in vigoare de la 10 august 2017

Summary

1. Labor Code provisions with effect from 10 August 2017

1. Prevederi ale Codului muncii cu intrare in vigoare de la 10 august 2017

La data de 7 august 2017 a fost publicata in Monitorul oficial al Romaniei, Partea I, Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea si completarea Legii 53/2003 – Codul Muncii.

Modificarile legislative privesc:

- Definirea muncii nedeclarate:
 - primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, în ziua anterioară începerii activității;
 - 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;
 - primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;
 - primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial.
- Încheierea, modificarea și înregistrarea contractului individual de muncă:
 - Contractul individual de muncă se încheie în baza

1. Labor Code provisions with effect from 10 August 2017

On 7 August 2017 it was published in the Official Gazette of Romania, Part I, Government Emergency Ordinance no. 53/2017 for amending and completing the Law 53/2003 - Labor Code.

Legislative changes concern:

- Definition of undeclared work:
 - Allowing a person to work without having a labor agreement in written form on the day before the start of the activity;
 - Allowing a person to work without sending the labor agreement to the general register of employees no later than the day before the start of the activity;
 - Allowing a person to work during the period when labor agreement is suspended;
 - Allowing a person to work outside the working hours established under the part-time labor agreement.
- Conclusion, modification and registration of the individual labor agreement
 - The individual labor agreement is concluded on the basis of consent of the parties, in Romanian, in written, before the beginning of the activity by the employee. The

| | |
|---|--|
| <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă. ○ Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă. ○ Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc. ○ Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la art. 17 alin. (3) din legea nr. 53/2003 – Codul muncii, 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 <ul style="list-style-type: none"> ● Evidenta orelor de munca: | <p>obligation to conclude an individual employment contract in written form rests with the employer.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Before the beginning of the activity, the individual labor agreement is recorded in the general register of employees, which is sent to the labor inspectorate. ○ The employer is obliged to give the employee a copy of the individual labor agreement prior to begin his activity. ○ The employer is obliged to keep a copy of the individual work contract for the employees who work in that place. ○ Any modification of one of the elements provided in art. 17 par. (3) of the Law no. 53/2003 - The Labor Code, during the execution of the individual labor agreement, requires the conclusion of an addendum to the agreement, prior to making the amendment, except where such modification is expressly provided by the law or by the applicable collective labor agreement. <ul style="list-style-type: none"> ● Evidence of working hours: <ul style="list-style-type: none"> ○ The employer has the obligation to keep records of the hours worked by each employee on a daily basis, highlighting the starting and ending hours of the work schedule, and |
|---|--|

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 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. ● Sanctiuni : <ul style="list-style-type: none"> ○ primirea la muncă a unei persoane fără încheierea unui contract individual de muncă se sancționează cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată ○ primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat se sancționează cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată ○ primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp partial se sancționează cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană identificată ○ încălcarea prevederilor art. 16 alin. (4) din legea nr. 53/2003 – Codul muncii se sancționează cu amendă de 10.000 lei. | <p>submitting to the labor inspectors this record, whenever is required to do so.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sanctions: <ul style="list-style-type: none"> ○ Allowing a person to work without the conclusion of an individual labor agreement shall be sanctioned with a fine of 20,000 lei for each identified person ○ Allowing a person to work during the period when labor agreement is suspended shall be sanctioned with a fine of 20,000 lei for each identified person. ○ Allowing a person to work outside the working hours established under the part-time labor agreement shall be sanctioned with a fine of 10,000 lei for each identified person. ○ Breaching of the provisions of art. 16 par. (4) of the Law no. 53/2003 - The labor code is sanctioned with a fine of 10,000 lei. ○ In the event of a finding of committing one of the facts provided in art. 260 paragraph (1) letters e) -e2) of the Law no. 53/2003 - Labor Code, the labor inspector pronounces as a complementary sanction the cessation of the activity of the organized work place, subject to control, according to the procedure |
|---|---|

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ În cazul constatării săvârșirii uneia dintre faptele prevăzute la art. 260 alin. (1) lit. e)-e²) din legea nr. 53/2003 – Codul muncii, 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 muncii și justiției sociale, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, după consultarea prealabilă a confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național. ○ 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 | <p>of the Labor Inspection and approved by Order of the Minister of Labor and Social Justice, published in the Official Gazette Romania, Part I, after prior consultation of trade union and employers' confederations representative at national level.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ The employer can resume work only after paying the fine and after demonstrating that he has remedied the deficiencies that led to the cessation of the activity: by concluding the individual labor agreement, sending the labor agreement to the general record of the employees or, as the case may be, the cease of suspension of the individual employment agreement and the establishment and payment of social security contributions and income tax on the wage income payable to the worker during the period in which he performed undeclared work. ○ Par. (4) of art. 264 of the Law no. 53/2003 is repealed ○ Recruiting a person in a situation of illegal stay in Romania knowing that he / she is a victim of trafficking of human beings is a crime |
|--|---|

| | |
|---|---|
| <p>pe perioada în care a prestat activitate nedeclarată</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Alin. (4) al art. 264 din legea nr. 53/2003 se abroga ○ 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 <p>La data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență se abrogă prevederile art. 9 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților, cu modificările și completările ulterioare</p> | <p>and is sanctioned with imprisonment from 3 months to 2 years or with a fine.</p> <p>On the date of entry into force of this Emergency Ordinance, the provisions of Art. 9 par. (1) of the Government Decision no. 500/2011 on the General Register of Employees' Evidence, as amended and supplemented are repealed.</p> |
|---|---|

DISCLAIMER

Smart Update este o selecție a unor elemente de noutate legislativa, cu scop strict informativ. Nu este considerata consiliere profesionala și, drept urmare, Smartree nu isi asuma nicio responsabilitate in acest sens. Pentru intrebari suplimentare cu privire la problemele expuse, va rugam nu ezitati sa ne contactati.

Smart Update is a selection of some legislative updated with information purposes only. It is not considered professional counseling and, therefore, Smartree assumes no responsibility in this regard. For further questions regarding the foregoing, please do not hesitate to contact us.