



ALEXANDRU ȚICLEA
(COORDONATOR)

LAURA GEORGESCU
ILIE DUMITRU
MITICĂ PURCARU

NOUTĂȚI LEGISLATIVE,
JURISPRUDENȚIALE
ȘI DOCTRINĂRE
PRIVIND RAPORTURILE
DE MUNCĂ

ALEXANDRU ȚICLEA
(COORDONATOR)

LAURA GEORGESCU
ILIE DUMITRU
MITICĂ PURCARU

**NOUȚĂȚI LEGISLATIVE,
JURISPRUDENȚIALE
ȘI DOCTRINĂRE
PRIVIND RAPORTURILE
DE MUNCĂ**

Argument

Elaborarea lucrării de față a fost determinată de necesitatea aducerii la cunoștința celor interesați a unor subiecte actuale și importante referitoare la raporturile de muncă.

Au fost avute în vedere modificările Codului muncii prin O.U.G. nr. 53/2017 și Legea nr. 88/2018, punându-se accent pe definirea muncii nedelaratate și pe explicarea cazurilor statornicite de legiuitor în care subzistă o asemenea calificare. A fost relevată, totodată, schimbarea de optică a legiuitorului cu privire la forma scrisă a contractului individual de muncă, în sensul că aceasta a redevenit ca o condiție de probă (*ad probationem*), înlăturându-se cea de validitate (*ad validitatem*), introdusă artificial și ilogic în anul 2011.

De asemenea, au fost prezentate și comentate actele normative referitoare la:

- protecția datelor cu caracter personal;
- angajarea lucrătorilor străini în România;
- noua modalitate, flexibilă și modernă de prestare a muncii salariate (telemunca);
- munca zilierilor;
- detașarea transnațională a lucrătorilor în Uniunea Europeană;
- concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate.

Ținând seama de importanța deosebită a jurisprudenței în activitatea diferitelor categorii de practicieni (consilieri juridici, avocați, magistrați, specialiști în resurse umane etc.), au fost reproduse și comentate soluții ale:

- Înaltei Curți de Casație și Justiție;
- Curții Constituționale;
- Curții Europene a Drepturilor Omului;
- altor instanțe naționale.

Observând ofensiva fără precedent a tehnologiei informațiilor în societatea contemporană, un capitol distinct privește inteligența artificială (robotica) în relațiile de muncă.

Sperăm că efortul nostru, materializat în acest volum, să reprezinte un instrument util în activitatea practicienilor și teoreticienilor dreptului muncii, să răspundă întocmai preocupărilor lor profesionale.

1 august 2018

Capitolul I

Modificări ale Codului muncii și ale reglementării registrului general de evidență a salariaților

§1. Modificări ale Codului muncii prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2017¹ și Legea nr. 88/2018²

1. Scop

În esență, scopul declarat al acestor modificări a constat în combaterea muncii nedeclarate, denumită în limbajul comun „muncă la negru”, protecția salariaților, întărirea disciplinei în activitatea angajatorilor, creșterea responsabilității acestora.

2. Definirea muncii nedeclarate. Cazuri și explicații

Art. 15¹ alin. (1) C. mun., modificat prin cele două acte normative, definește munca nedeclarată, adică cea prestată fără să se încheie contract individual de muncă.

Textul are următoarea redactare:

„a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității;

b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual 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”.

a) Textul de la lit. a) trebuie coroborat cu cel de la art. 16 alin. (1) fraza I C. mun., de asemenea modificat, prin cele două acte normative, conform

¹ Publicată în M. Of. nr. 644 din 7 august 2017.

² Publicată în M. Of. nr. 315 din 10 aprilie 2018.

căruia: „Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat”.

Constatăm că încheierea contractului în discuție presupune existența înscrisului constatator (*instrumentum probationem*) al operațiunii juridice (*negotium iuris*). O înțelegere verbală a părților pentru prestarea unei munci remunerate nu are valoare de contract individual de muncă.

Potrivit textului, corectat prin Legea nr. 88/2018 (față de cel introdus prin O.U.G. nr. 53/2017), contractul trebuie încheiat „în formă scrisă cel târziu în ziua anterioară începerii activității”. Adică, el poate fi perfectat anterior, cu o zi sau mai multe, indiferent de numărul acestora, de ziua începerii prestării muncii și deci a dobândirii calității de salariat. În această situație, contractul este afectat de un termen suspensiv, dar cert (*diescertus an et quando*), deoarece el este încheiat la o dată anterioară începerii activității salariate. De pildă, el se încheie pe 5 septembrie, iar prestarea muncii începe pe 1 octombrie.

b) O a doua situație de muncă nedeclarată constă în „primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității”.

Obligația înregistrării contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților este înscrisă și la art. 16 alin. (2) C. mun. (modificat prin Legea nr. 88/2018).

Acest registru este reglementat de H.G. nr. 905/2017¹ (care a abrogat reglementarea anterioară – H.G. nr. 500/2011).

c) În ceea ce privește situația de la lit. c), în sensul că reprezintă muncă nedeclarată cea prestată de salariatul al cărui contract este suspendat, cu siguranță că legiuitorul a avut în vedere decizia nr. 20/2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, care a statuat²: „În sintagma fără încheierea unui contract individual de muncă prevăzută de dispozițiile art. 260 alin. (1) lit. e) C. mun., se include și situația contractului individual de muncă suspendat”.

Pentru a ajunge la această soluție a reținut:

„47. În condițiile în care contractul de muncă este suspendat, dar se prestează o activitate de către salariat/angajat, se constată că nu sunt respectate

¹ Publicată în M. Of. nr. 1005 din 19 decembrie 2017.

² Publicată în M. Of. nr. 733 din 21 septembrie 2017.