

EXPERT OPINION

Anca Vătășoiu, Managing Associate; Evelina Cojocaru, Associate

DREPTUL MUNCII

Modificări importante aduse Codului Muncii



Prin Ordonanța de urgență nr. 53/2017, Guvernul a adus o serie de modificări și completări Codului Muncii, având impact semnificativ asupra activității angajatorilor.

Una din cele mai importante modificări vizează conturarea conceptului de muncă nedeclarată, în contextul în care, în forma sa anterioară, Codul Muncii nu definea în mod coerent situațiile de muncă nedeclarată, fiind avută în vedere doar primirea la muncă a cel mult 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă.

Astfel, în prezent, angajatorii ar putea fi sancționați contravențional pentru utilizarea **muncii nedeclarate** dacă:

- (i) primesc la muncă o persoană fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, în ziua anterioară începerii activității;
- (ii) primesc la muncă o persoană fără transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților (Revisal), cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- (iii) primesc la muncă un salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;
- (iv) primesc la muncă un salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial.

În plus, noua reglementare înăsprește regimul sancționator aplicat faptelor calificate ca muncă nedeclarată. Concret, inspectorii de muncă pot aplica o amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată în cazul faptelor redată mai sus la pct. (i) – (iii), respectiv o amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană identificată în cazul faptei de la pct. (iv). În acest context, se poate pune problema aplicării unei amenzi de 40.000 lei pentru fiecare situație de muncă nedeclarată materializată prin cumulul celor două fapte indicate la punctele (i) și (ii) de mai sus.

Angajatorul are însă posibilitatea de a achita jumătate din amenda indicată mai sus în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal, respectiv de la data comunicării acestuia.

Pe de altă parte, infracțiunea constând în primirea la muncă a mai mult de 5 persoane fără încheierea contractului individual de muncă a fost abrogată, modificarea fiind adoptată în contextul în care, în majoritatea cazurilor, se dispuneau soluții de neîncepere a urmăririi penale sau de achitare.

Agravarea răspunderii contravenționale a angajatorilor s-a realizat și prin introducerea sancțiunii complementare constând în **sistarea activității locului de muncă** în cazul constatării săvârșirii faptelor menționate la pct. (i) – (iii) de mai sus.

Potrivit noului act normativ, angajatorul astfel sancționat își va putea relua activitatea numai după achitarea amenzii contravenționale aplicate și după ce demonstrează că a remediat deficiențele care au condus la sistarea activității (*i.e.* prin încheierea contractului, prin transmiterea raportului de muncă în Revisal, încetarea suspendării contractului individual de muncă, constituirea și plata contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit aferente veniturilor salariale cuvenite salariatului pe durata prestării muncii nedeclarate).

Noul act normativ introduce modificări semnificative și cu privire la obligațiile aflate în sarcina angajatorilor, dintre care menționăm:

(i) obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu indicarea expresă a orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru;

Din punct de vedere practic, se pune în discuție modalitatea efectivă de implementare a noilor cerințe legale, punându-se în mod legitim problema întoarcerii la condica de prezență în format fizic. Desigur, angajatorul va avea libertatea de a alege cel mai potrivit instrument de evidență a timpului lucrat, prin raportare la specificul activității prestate și a modului concret de organizare a muncii (*e.g.* pontaj electronic cu posibilitatea emiterii de rapoarte în format scriptic, condica de prezență etc.).

(ii) obligația de a păstra la locul de muncă (*e.g.* sediu social, punct de lucru, sucursală etc.) o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc, sub sancțiunea amenzii contravenționale de 10.000 lei;

(iii) în situația modificării unuia dintre elementele contractului individual de muncă, obligația de a încheia act adițional la contractul individual de muncă anterior producerii modificării, fiind eliminată posibilitatea încheierii actului adițional într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data efectivă a modificării.

În plus față de cele menționate mai sus, deși este păstrată obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă, noua reglementare elimină textul legal care stabilea în mod expres că forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă. În aceste condiții, se va pune problema în practică de a stabili dacă

nerespectarea formei scrise atrage în continuare nulitatea contractului individual de muncă (pentru viitor) ori, ca urmare a modificărilor recente, neîncheierea contractului individual de muncă în formă scrisă va atrage doar aplicarea prevederilor privind munca nedeclarată.

În contextul valului de modificări aduse sau avute în vedere cu privire la legislația din domeniul relațiilor de muncă, rămâne de observat în ce măsură aceste ajustări corespund scopului declarat – eficientizarea activității de control și combaterea muncii nedeclarate.

Ordonanța de Urgență nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 644 din data de 7 august 2017, intrând în vigoare la aceeași dată.

Legislația privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap s-a modificat



Ordonanța de urgență nr. 60/2017 modifică, începând cu 1 septembrie 2017, prevederile Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, afectând în mod semnificativ angajatorii din mediul privat.

Potrivit noii reglementări, autoritățile și instituțiile publice, precum și persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați și care nu angajează persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați, au

obligația de a plăti lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu

numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap.

În aceste condiții, pe lângă majorarea cu 50% a sumei datorate către bugetul de stat, este eliminată opțiunea prevăzută de reglementarea anterioară care permitea acestor angajatori să achiziționeze produse sau servicii realizate prin propria activitate a persoanelor cu handicap angajate în unitățile protejate autorizate, pe bază de parteneriat, în sumă echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat.

Ordonanța de Urgență nr. 60/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 648 din data de 7 august 2017.

DREPTUL MEDIULUI

Guvernul a modificat legislația mediului



Urmare a completării cadrului legislativ necesar pentru asigurarea îndeplinirii de către România a obiectivelor politicii Uniunii Europene în materie de deșeuri și politici de mediu, Guvernul României a adoptat *Ordonanța de urgență nr. 48/2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 196/2005 privind Fondul de mediu („OUG 48/2017”)*.

Potrivit OUG 48/2017, cheltuielile curente și de capital ale Administrației Fondului se asigură din Fondul pentru mediu, în limita a 10% din veniturile acestuia.

O modificare esențială o reprezintă contribuția de 50 lei/tonă, datorată de unitățile administrativ-teritoriale sau, după caz, subdiviziunile administrativ-teritoriale ale municipiilor, în cazul neîndeplinirii obiectivului anual de reducere cu procentul prevăzut în anexa nr. 6 la OUG 196/2005 a cantităților de deșeuri eliminate prin depozitare din deșeurile municipale colectate prin operatorii serviciului public de salubritate. În acest caz, plata se va efectua pentru diferența dintre cantitatea corespunzătoare obiectivului anual de diminuare și cantitate efectiv încredințată spre reciclare.

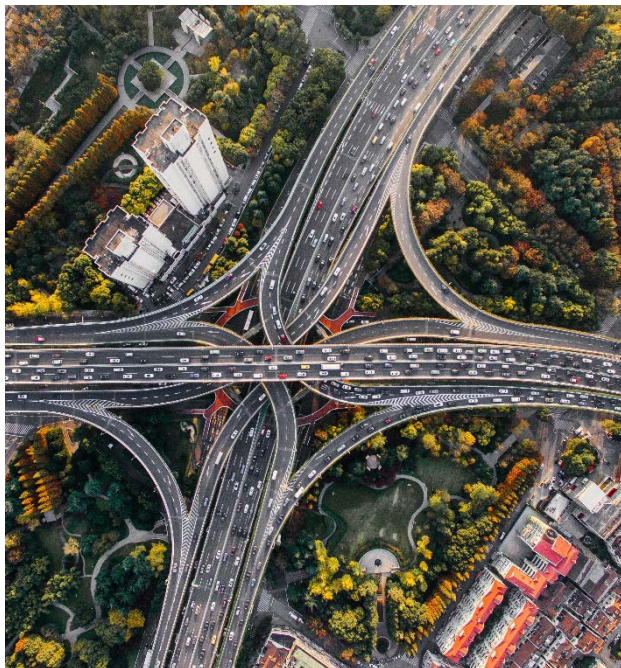
Totodată, potrivit OUG 48/2017, taxele încasate de la proprietarii sau, după caz, administratorii de depozite pentru deșeurile inerte și nepericuloase încredințate de către terți în vederea eliminării finale prin depozitare se va suspenda până la data de 1 ianuarie 2019. Începând cu anul 2019, taxa pentru deșeurile inerte și nepericuloase încredințate de către terți în vederea eliminării finale prin depozitare va fi de 80 lei/tonă, iar începând cu anul 2020, de 120 lei/tonă.

Mai mult, obiectivul de 25% (ulterior de 35% pentru anul 2018, respectiv 45% începând cu anul 2019) de reducere a cantităților de deșeuri municipale și asimilabile eliminate prin depozitare se va aplica pentru întreg anul 2017.

Noul act normativ a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 506 din data 30 iunie 2017 și a intrat în vigoare începând cu data de 1 iulie 2017.

PPP/INFRASTRUCTURĂ & ACHIZIȚII PUBLICE

ANAP a emis o Instrucțiune privind modificările contractului de achiziție publică/sectorial/acordului-cadru și încadrarea acestor modificări ca fiind substanțiale sau nesubstanțiale



În luna august, Președintele Agenției Naționale pentru Achiziții Publice a emis *Instrucțiunea nr. 3/2017 privind modificările contractului de achiziție publică/sectorial/acordului-cadru și încadrarea acestor modificări ca fiind substanțiale sau nesubstanțiale* (“**Instrucțiunea**”), prin care sunt aduse o serie de îndrumări cu privire la situațiile în care se impune efectuarea de modificări și modalitatea în care pot fi implementate, respectiv: (i) modificări ca urmare a aplicării directe a prevederilor contractului; (ii) modificări nesubstanțiale; (iii) modificări în condiții excepționale; și (iv) modificări substanțiale.

Modificările rezultate din aplicarea directă a unor clauze contractuale, care precizează explicit care sunt elementele/reperele ce vor fi luate în considerare în procesul de implementare în cazul în care se constată apariția unei anumite situații de fapt, nu reprezintă o modificare a contractului inițial, ci doar aplicarea prevederilor acestuia. Aceste clauze precizează obiectul, limitele și natura eventualelor modificări sau opțiuni, precum și condițiile în care se poate recurge la acestea și nu pot stabili modificări sau opțiuni care ar afecta caracterul general al contractului de achiziție publică/sectorial/acordului-cadru.

În acest sens, în cazul în care modificările au fost prevăzute în documentele achiziției inițiale sub forma unor clauze de revizuire clare, precise și fără echivoc, care pot include clauze de revizuire a prețului sau orice alte opțiuni, se va proceda fie la aplicarea directă a clauzelor contractului, fie la încheierea unui act adițional, în cazul în care se modifică valoarea finală/totală a contractului.

Modificările nesubstanțiale ale contractelor de achiziție publică/sectoriale/acordurilor-cadru aflate în derulare nu reprezintă o nouă atribuire și nu necesită derularea unei noi proceduri de atribuire pentru a putea fi implementate. Cu titlu de exemplu, modificarea succesiunii fazelor de implementare a unor activități, fără a afecta nici termenele contractuale, nici condițiile de aplicare a criteriului de atribuire și nici prețul contractului este o modificare nesubstanțială.

În situația în care modificările nu sunt substanțiale, se va proceda fie la aplicarea clauzelor contractului, după o analiză a circumstanțelor, a valorii și a altor aspecte care demonstrează posibilitatea încadrării în acest tip de modificare, fie la încheierea unui act adițional, în cazul în care se modifică valoarea finală/totală, durata de execuție a contractului, cantitatea totală de lucrări/servicii și altele asemenea.

Modificările în condiții excepționale sunt necesare pentru a putea finaliza contractul și a atinge indicatorii tehnico-economici asumați de autoritatea contractantă la momentul pregătirii și lansării procedurii de atribuire. În astfel de situații, se va proceda la încheierea unui act adițional, în care vor fi stipulate soluțiile care trebuie adoptate ca urmare a intervenirii circumstanțelor imprevizibile.

Cu privire la **modificările substanțiale**, dacă o modificare a unui contract de achiziție publică/sectorial în cursul perioadei sale de valabilitate este considerată substanțială, autoritatea contractantă are obligația de a derula o nouă procedură de atribuire, pentru a se evita afectarea condițiilor inițiale ale competiției. Condițiile inițiale ale competiției nu se referă doar la preț, ci și la alte elemente, cum ar fi caracteristicile produselor/serviciilor/lucrărilor achiziționate, volumul lucrărilor, durata acestora, procesul tehnologic.

Pentru mai multe detalii privind cele menționate mai sus, respectiv definiții legale, exemple de situații ce impun modificarea unui contract de achiziție publică/sectorial/acord-cadru, note ale reprezentanților ANAP, a se vedea Instrucțiunea nr. 3/2017 publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 673 din data 17 august 2017.