

LBRIS

We know
books

REVISTA ROMÂNĂ DE

DREPTUL MUNCII

ROMANIAN LABOUR LAW REVIEW

1/2022



Wolters Kluwer
Romania

11 Selecție de noutăți legislative din perioada 1.12.2021-31.01.2022

DOCTRINĂ

17 **Alexandru ȚICLEA**

Modificarea Codului muncii prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 117/2021

25 **Dan ȚOP**

Un nou tip de concediu pentru salariați – concediul pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice

30 **Aurelian Gabriel ULUITU**

Unde este munca?

36 **Corneliu BENȚE**

Renegocierea salariului minim

41 **Adelina DUȚU**

Pandemia de COVID-19 și dreptul muncii

EXPERTUL RĂSPUNDE

65 Organul competent să aplice sancțiunea disciplinară săvârșită de un salariat cu funcția de asistent medical

PERSPECTIVE ITM

71 **Ciprian POP**

Amenzi de peste 1.300.000 de euro pentru situații de muncă nedeclarată

DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII

Selecție de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU

- 75 **HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI** (Camera a doua extinsă) 10 noiembrie 2021(*) „Clauză compromisorie – Personal civil internațional al misiunilor internaționale ale Uniunii Europene – Recrutare pe bază contractuală – Contracte de muncă pe durată determinată succesive – Cerere de recalificare a tuturor raporturilor contractuale într-un contract pe durată nedeterminată – Acțiune în răspundere contractuală – Acțiune în răspundere extracontractuală”
- 119 **HOTĂRÂREA CURȚII** (Camera a cincea) 11 noiembrie 2021(*) „Trimitere preliminară – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Articolul 2 – Noțiunea de «timp de lucru» – Pompier din cadrul serviciului de permanență – Gardă în regim de permanență – Desfășurare în perioada de gardă a unei activități profesionale independente – Constrângeri care decurg din regimul de permanență”
- 128 **HOTĂRÂREA CURȚII** (Camera a opta) 25 noiembrie 2021(*) „Trimitere preliminară – Articolele 45 și 48 TFUE – Libera circulație a lucrătorilor – Egalitate de tratament – Prestații familiale acordate lucrătorilor umanitari care își aduc membrii familiei în țara terță în care au fost afectați – Retragere – Articolul 288 al doilea paragraf TFUE – Acte juridice ale Uniunii – Domeniu de aplicare al regulamentelor – Reglementare națională al cărei domeniu de aplicare personal este mai larg decât cel al unui regulament – Condiții – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Articolul 11 alineatul (3) literele (a) și (e) – Domeniu de aplicare – Lucrătoare salariată resortisantă a unui stat membru angajată în calitate de lucrătoare umanitară de un angajator stabilit în alt stat membru și trimisă în misiune într-o țară terță – Articolul 68 alineatul (3) – Dreptul solicitantului prestațiilor familiale de a depune o cerere unică la instituția din statul membru competent cu prioritate sau la instituția din statul membru competent în subsidiar”

- 147** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea) 25 noiembrie 2021(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2003/88/CE – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Articolul 7 alineatul (1) – Dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat înainte de încetarea raportului de muncă – Încetarea anticipată a raportului de muncă din cauza angajatului”
- 153** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua) 9 decembrie 2021(*) „Trimitere preliminară – Directiva 2003/88/CE – Organizarea timpului de lucru – Protecția sănătății și securității lucrătorilor – Articolul 7 alineatul (1) – Dreptul la concediu anual plătit – Nivelul remunerației – Remunerație redusă ca urmare a incapacității de muncă”
- 160** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea) 13 ianuarie 2022(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Articolul 31 alineatul (2) – Directiva 2003/88/CE – Organizarea timpului de lucru – Articolul 7 – Concediu anual – Timp de lucru – Ore suplimentare – Calculul timpului de lucru pe bază lunară – Lipsa unei majorări pentru orele suplimentare în cazul efectuării concediului”

JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

Selecție realizată de lect. univ. dr. Adelina Oana DUȚU

- 169** Recalculare pensie. Respectarea principiului contributivității în materia asigurărilor sociale. Respingerea apelului incident declarat de intimatul reclamant ca lipsit de interes (C. Apel Constanța, decizia nr. 18/AS/2021, www.portal.just.ro)
- 179** Solicitarea de acordare retroactivă a unor diferențe de drepturi salariale ce nu rezultă dintr-o pretinsă greșită reîncadrare a reclamanților, ci din utilizarea unui quantum mai mic decât cel maxim, pretins aflat în plată, al salariului de bază (C. Apel Constanța, decizia nr. 62/CM/2021, www.portal.just.ro)
- 193** Excepție de nelegalitate decizie Curte de conturi privind salarizarea în raport de dispozițiile CCM, la nivelul Autorității Navale Române fiind aplicabilă Legea nr. 153/2017 (C. Apel Constanța, decizia nr. 55/CM/2021, www.portal.just.ro)
- 211** Personal didactic. Spor de stabilitate. Neacordare (C. Apel Galați, decizia civilă nr. 615/2021, www.portal.just.ro)
- 217** Calcularea soldei prin raportare la salariul minim brut pe țară garantat, conform H.G. nr. 1/2012 (C. Apel Galați, decizia civilă nr. 25/2021, www.portal.just.ro)

LBRIS

We know
books

DOCTRINĂ

Modificarea Codului muncii prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 117/2021^[1]

Prof. univ. dr. **Alexandru ȚICLEA**

ABSTRACT

The article analyzes the regulations of the Government Emergency Ordinance no. 117/2021 which define the notions of undeclared work and under-declared work, as well as the compensation of additional work and contraventional liability. The ordinance aims to sanction the behaviour of employers “to discourage practices that generate tax evasion and non-compliance with the rights of the employees which are deprived of stability and the transfer of the sums due to the state budget and the social security budget”.

Keywords: *undeclared work, under-declared work, additional work, contraventional liability.*

REZUMAT

Articolul analizează reglementările Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 117/2021 care au ca obiect definirea noțiunilor de muncă nedeclarată și muncă subdeclarată, dar și compensarea muncii suplimentare și răspunderea contravențională. Ordonanța are ca scop sancționarea comportamentului angajatorilor „pentru a descuraja practici generatoare de evaziune fiscală și de nerespectare a drepturilor salariaților care sunt private de stabilitate și virarea la bugetul de stat și a bugetului asigurărilor sociale a sumelor de bani care se cuvin”.

Cuvinte-cheie: *muncă nedeclarată, muncă subdeclarată, muncă suplimentară, răspundere contravențională.*

Legislație relevantă: O.U.G. nr. 117/2021

^[1] Publicată în M. Of. nr. 951 din 5 octombrie 2021.

1. Preliminarii

În preambulul Ordonanței, legiuitorul a motivat necesitatea modificării unor dispoziții ale Codului muncii.

A arătat astfel că „pe piața muncii în contextul evoluției economice actuale s-a identificat fenomenul cunoscut sub denumirea de «muncă la gri» care constă nu doar în disimularea unui contract individual de muncă cu normă întreagă un contract individual de muncă și timp parțial, ci și în acordarea în fapt, de către angajator, a unui salariu mai mare decât cel evidențiat în documentele financiar-contabile, așa numitul «salariu în plic», suma fiscalizată fiind mai mică decât cea efectiv primită de către salariat, fapt pentru care are ca efect nu doar evaziunea fiscală, ci și afectarea salariatului în ceea ce privește drepturile aferente contribuțiilor sociale care sunt plătite la o bază de calcul inferioară celei reale”. Conceptul respectiv de muncă la gri a fost denumit juridic muncă subdeclarată. Legiuitorul a mai constatat că în practică există numeroase situații de neplată sau plată cu întârziere a drepturilor salariale.

S-a mai precizat: întrucât dificultățile economice care afectează numeroși angajatori economici se impune „extinderea termenului de compensare a muncii suplimentare prin zile libere plătite de la 60 de zile la 90 de zile, pentru a flexibiliza raporturile de muncă prin crearea posibilității compensării muncii suplimentare cu timp liber corespunzător între o perioadă mai mare de timp și asigurându-se desfășurare a activității angajatorilor în bune condiții”.

Totodată, legiuitorul a avut în vedere atât aducerea la bugetul de stat și la bugetul asigurărilor sociale a sumelor corecte corespunzătoare salariului plătit în mod real salariatului, cât și protejarea acestuia din perspectiva dreptului la pensie, care va fi calculat în funcție de contribuțiile plătite de-a lungul activității desfășurate la diferiți angajatori.

Din considerentele expuse, s-a ajuns la concluzia că se impune sancționarea comportamentului angajatorilor „pentru a descuraja practici generatoare de evaziune fiscală și de nerespectare a drepturilor salariaților care sunt private de stabilitate și virarea la bugetul de stat și a bugetului asigurărilor sociale a sumelor de bani care se cuvin”.

2. Munca nedeclarată

Prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 117/2021 a fost modificată lit. a) a art. 15¹ C. muncii astfel:

„Primirea la muncă a unui salariat cu depășirea duratei timpului de muncă stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial cu excepția situațiilor prevăzute la art. 105 alin. (1) lit. c)”.

Celelalte situații de muncă nedeclarată prevăzute de art. 15¹ sunt:

- 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.”

Textul modificat prin O.U.G. nr. 117/2021 în mare parte asemănător cu cel anterior, presupune ca salariatul, (desigur la solicitarea angajatorului) să presteze activitatea cu depășirea programului de lucru înscris în contractul cu timp parțial. De altfel, în art. 105 alin. (1) lit. c) C. muncii, este statornicită interdicția efectuării orelor suplimentare în cadrul contractului individual de muncă cu timp parțial, „cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora”.

Prin urmare, prin modificarea amintită, legiuitorul permite primirea la muncă a unui salariat cu depășirea duratei stabilite în contractul cu timp parțial în caz de forță majoră sau de alte lucrări urgente așa cum se precizează art. 105 alin. (1) lit. c).

3. Definirea muncii subdeclarată

a) Art. 15² C. muncii introdus prin O.U.G. nr. 117/2021 prezintă următorul conținut:

„În sensul prezentei legi, muncă subdeclarată reprezintă acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit și evidențiat în statele de plată a salariilor și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale.”

O primă observație: această definiție este incompletă; în ea este reflectată doar o componentă a muncii subdeclarată și anume situația în care angajatorul primește un salariu net mai mare decât cel evidențiat în statul de plată, nu și în situația în care contractul se încheie pe timp parțial, dar, în realitate salariatul prestează munca în condițiile în care acel contract ar fi încheiat cu normă întreagă. Și aceasta în pofida faptului că în preambulul ordonanței este menționată și o atare situație.

b) Legislația în vigoare nu definește *salariul net*, dar cuprinde unele elemente cu ajutorul cărora acesta poate fi circumstanțiat. De altfel, legal, nu este definit nici salariul brut, din care rezultă salariul net, cel care se plătește, efectiv, angajatului. Dar, salariul net rezultă din dispozițiile art. 160 C. muncii conform cărora: „Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri”. Asemănător, art. 7 lit. e) din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice prevede: „*Salariul lunar* cuprinde salariul de bază ori, după caz, indemnizația lunară sau indemnizația de încadrare, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, adaosurile, primele, premiile și celelalte elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar.” În același sens, este și art. 7 lit. m) din legea amintită, care utilizează sintagma *venitul salarial al personalului din sectorul bugetar* care cuprinde aceleași elemente.

În temeiul dispozițiilor precitate, fiecare angajat are dreptul la un salariu total, calculat prin luarea în considerare a elementelor salariale corespunzătoare pregătirii, profesiei și postului pe care îl ocupă. Dar, salariul astfel calculat este un salariu brut care nu se cuvine integral în cauză. Și aceasta pentru că anterior plăți efective a venitului salarial titularului, angajatorul realizează o serie de operațiuni financiar-contabile, constând în calculul drepturilor salariale (prin adăugarea salariului de bază, cu, după caz, indemnizațiile, sporurile, alte adaosuri etc.), precum și calculând, reținerea și virarea impozitului pe venit, contribuției de asigurări sociale, contribuției pentru asigurări sociale de sănătate, contribuției asiguratorii pentru muncă.

După deducerea din salariul brut (total) a sumei corespunzătoare obligațiilor fiscale amintite rămâne așa numitul *salariul net*, cel pe care îl primește efectiv titularul acestuia.

Din acest punct de vedere, „acordarea unui salariu net mai mare decât cel constituit și evidențiat în statul de plată a salariaților și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuției sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale”, așa cum se prezintă în art. 15² C. muncii, presupune că angajatorul să calculeze un salariu brut (total) inferior, decât cel convenit, care ar presupune și un salariu net inferior și plata unui salariu net mai mare. Este clar că astfel este afectat, în primul rând, bugetul consolidat al statului (prin plata unui impozit și a unor contribuții inferioare). Dar, totodată, astfel este păgubit și angajatul, indirect, de vreme ce îi este afectat stagiul de cotizare la asigurările sociale.

c) *Impozitul pe veniturile din salarii și asimilate acestora* este reglementat de Codul fiscal – Legea nr. 227/2015^[2].

Potrivit art. 61 lit. b) printre categoriile de venituri supuse impozitului pe venit se găsesc *veniturile din salarii și asimilate salariilor*.

Art. 76 alin. (1) nu dispune: „Sunt considerate venituri din salarii toate veniturile în bani și/sau în natură obținute de o persoană fizică rezidentă ori nerezidentă ce desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acordă, inclusiv indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă acordate persoanelor care obțin venituri din salarii și asimilate salariilor”.

Impozitul este de 10% asupra bazei de calcul determinată ca diferență între venitul net din salarii cumulat prin deducerea din venitul brut a contribuțiilor sociale aferente unei luni [art. 76 alin. (1) lit. a)].

d) Conform dispozițiilor Codului fiscal, printre contribuabilii/plătitori de venit la sistemul public de pensii se află și angajații (art. 136 și art. 137).

În temeiul art. 138, cotele de contribuții sunt diferite, după cum urmează:

- a) 25% datorată de către angajați sau pentru care există obligația plății acestei contribuții;
- b) 4% datorată în cazul condițiilor deosebite de muncă, astfel cum sunt prevăzute în Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, de către persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora;
- c) 8% datorată în cazul condițiilor speciale de muncă, astfel cum sunt prevăzute în Legea nr. 263/2010, de către persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora.

Baza de calcul a contribuției în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, o reprezintă câștigul brut realizat, care include, printre altele (art. 139):

- sumele reprezentând salarii/diferențe de salarii stabilite prin lege sau în baza unor hotărâri judecătorești;

[2] Publicată în M. Of. nr. 688 din 10 septembrie 2015, modificat ulterior.

- sumele reprezentând participarea lor;
- indemnizațiile de hrană și indemnizația de vacanță acordată potrivit prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017;
- indemnizațiile, după caz, remunerațiile primite de diferite categorii de persoane (de exemplu, demnitari, administratorii societăților, directori, manageri etc.).

e) *Contribuția de asigurări sociale de sănătate* se datorează atât de către angajați, dar și de către angajatori (art. 153 C. fisc.). Cota de contribuție de asigurări sociale de sănătate datorată de angajatori este de 10% (art. 156). Baza lunară de calcul o reprezintă câștigul brut, care include, printre altele, după caz:

- veniturile din salarii în bani și/sau în natură, obținute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special;
- sumele reprezentând salarii/diferențe de salarii, stabilitate prin lege sau baza unor hotărâri judecătorești definitive;
- indemnizațiile plătite de angajatori pe perioada de neconcurență;
- indemnizația de hrană și indemnizația de vacanță acordată potrivit prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017;
- veniturile reprezentând plăți compensatorii suportate de angajator potrivit contractului colectiv de muncă sau contractului individual de muncă;
- solda lunară (în cazul militarilor);
- ajutoarele și plățile compensatorii care se acordă personalului militar, polițiștilor și polițiștilor de penitenciare, la trecerea în rezervă sau direct în retragere, respectiv la încetarea raportului de serviciu;
- indemnizațiile primite de demnitari și de alte persoane etc.

f) În conformitate cu dispozițiile Codului fiscal, această *contribuție asiguratorie pentru muncă* se datorează de către:

- angajator sau persoane asimilate acestora pentru cetățenii români, cetățenii ai altor state sau apatrizi pe perioada în care au domiciliul sau reședința în România;
- cetățenii români, cei ai altor state care realizează în România venituri din salarii sau asimilate salariilor de la angajatori din alte state care nu intră sub incidența legislației aplicabile în domeniul securității sociale (art. 220¹).

Cota de contribuție este de 2,25% [art. 230³ alin. (1)]. Baza lunară de calcul reprezintă suma câștigurilor brute realizate din salarii și veniturile asimilate salariilor din țară și în străinătate [art. 220⁴ alin. (1)].

g) *Muncă la gri sau munca nedeclarată* este cea care constă în „disimularea unui contract individual de muncă cu normă întregă într-un contract individual de muncă cu timp parțial”. Așadar, într-o atare situație, desigur nelegală, contractul individual de muncă se încheie cu timp parțial, dar activitatea este prestată în cadrul unui program normal de lucru de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână. Potrivit legii, contractul individual de muncă cu timp parțial este cel în care numărul de ore normale de lucru cumulate săptămânal sau ca medie lunară este inferior numărului de ore normale de lucru (art. 130 C. muncii), adică sub 40 de ore pe săptămână și 166/167 de ore pe lună. În practica angajatorilor, de pildă, se utilizează contractul individual

de muncă cu o jumătate de normă (20 de ore pe săptămână) sau un sfert de normă (10 ore pe săptămână) etc.

Munca în temeiul unui contract individual de muncă disimulat este dezavantajată pentru salariat în ceea ce privește cele două elemente:

- programul de lucru superior duratei înscrise în contract;
- drepturile salariale care se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat;
- stagiul de cotizare a sistemului de asigurări pentru șomaj este și el afectat pentru că se stabilește proporțional cu timpul efectiv lucrat [art. 34 alin. (1²) din Legea nr. 76/2002];
- în direct este afectat și stagiul de cotizare a sistemului public de pensii de vreme ce contribuții datorate bugetului respectiv calculează în raportul de salariu al timpului parțial de lucru.

Contractul individual de muncă parțial prejudiciază și bugetul consolidat al statului, prin calcularea impozitului pe venit inferior și a contribuției sociale diminuate.

4. Compensarea muncii suplimentare

Prin O.U.G. nr. 117/2021, art. 122 alin. (1) C. muncii a fost modificat astfel: „munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia”.

Modificarea constă în majorarea termenului în care poate interveni compensarea prin zile libere plătite de la 60 de zile la 90 de zile. Procedându-se astfel, legiuitorul a avut în vedere:

- dificultățile economice care afectează numeroși agenți economici;
- desfășurarea activității acestora în bune condiții;
- flexibilizarea raporturilor de muncă.

Celelalte dispoziții ale art. 122 au rămas nemodificate:

„(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul stabilit pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) În perioadele de reducere a activităților angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.”

Așadar, într-o atare situație, termenul este superior celui de 90 de zile statornicit la alin. (1). Motivarea constă în vădite dificultăți economice, ceea ce justifică un termen superior (de 12 luni).

În temeiul art. 123 C. muncii, în ipoteza în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul de 90 de zile, în luna următoare muncă suplimentară va fi plătită prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia. Sporul stabilit prin negociere, în cadrul contractului colectiv sau, după caz, al contractului individual de muncă nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Deși legiuitorul omite să precizeze, credem că aceeași soluție se impune și în situația în care compensarea nu intervine în termenul de 12 luni reglementat la art. 122 alin. (3).

5. Modificări privind răspunderea contravențională

a) Prin O.U.G. nr. 117/2021 au fost modificate mai multe texte ale art. 260 C. muncii referitoare la răspunderea contravențională. Ca regulă, legiuitorul a urmărit înăsprirea sancțiunilor și introducerea unor noi contravenții.

Dacă potrivit textului anterior faptele vizate au fost calificate doar contravenții, după modificare acele fapte „constituie contravenții dacă nu au fost săvârșite în astfel de condiții încât să fie considerate potrivit legii, infracțiuni [art. 260 alin. (1)].

b) Textul de la art. 260 alin. (1) lit. e³) a primit următoarea redactare:

„Primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei”.

Modificarea operată constă în aceea că se introduce o limită maximă a amenzii pentru fiecare persoană identificată că prestează munca cu depășirea duratei timpului de lucru. Anterior amenda consta doar într-o sumă fixă de 10000 lei. În prezent, organul constator are posibilitatea să stabilească o amendă cuprinsă între cele două limite: 10000 limită minimă și 15000 limită maximă.

c) La același art. 260 alin. (1) a fost introdusă o nouă contravenție constând în: „acordarea unui salariu net mai mare decât cel evidențiat în statele de plată a salariului și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale, cu amendă de la 8.000 lei la 10.000 lei pentru fiecare salariat identificat în această situație, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei”.

Scopul avut în vedere de legiuitor a constat în acela de a sancționa angajatorii care fac uz de așa numita *muncă subdeclarată*, păgubitoare, în primul rând, pentru bugetul consolidat al statului, dar și pentru salariații cărora le este afectat stagiul de cotizare la asigurările sociale.

d) După lit. r) a art. 260 alin. (1), a fost introdusă o nouă literă, lit. s), conform căreia:

„Încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 166 alin. (1) cu mai mult de o lună, de la data de plată a salariului, stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 de lei pentru fiecare persoană căreia nu i s-a plătit salariul, cu excepția situației în care angajatorul se află sub incidența Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare”.

Art. 166 alin. (1) C. muncii prevede că: „Salariul se plătește în bani cel puțin odată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz”.

Așa fiind, legiuitorul a stabilit un termen maxim de plată a salariului și anume lunar, acesta putând fi plătit și la termene mai scurte, de exemplu, săptămânal sau chenzinal. Singura sancțiune existentă, care a rămas în prezent, era și este cea de la alin. (4) al art. 166: „Întârzierea