

Orice firmă este supusă unui număr important de controale, unele periodice, altele tematice, cu caracter fiscal, tehnic sau de altă natură. Cât privește activitatea în planul relațiilor de muncă – aceasta este monitorizată de către inspectorii de muncă. Scopul declarat al Inspecției Muncii îl constituie urmărirea îndeplinirii obligațiilor legale de către angajatori în domeniul relațiilor de muncă, precum și a celor referitoare la condițiile de muncă, apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților și a altor participanți la procesul de muncă, în desfășurarea activității.

Activitatea inspectorilor de muncă este reglementată în prezent prin:

- Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată în Monitorul Oficial nr. 290 din 3 mai 2012;
- Hotărârea Guvernului nr. 488/2017 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Inspecției Muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 594 din 25 iulie 2017;
- Legea nr. 337/2018 privind statutul inspectorului de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.107 din 28 decembrie 2018.

reglementare

1. Ce competențe au inspectorii de muncă?

Alături de atribuțiile generale, ca și de atribuțiile din domeniul securității și sănătății în muncă și supravegherii pieții, Inspecția muncii are o serie de atribuții specifice în domeniul relațiilor de muncă. Astfel, inspectorii de muncă:

- a) controlează, coordonează și îndrumă metodologic aplicarea prevederilor legale referitoare la relațiile de muncă;
- b) controlează folosirea de angajatori a forței de muncă, în scopul identificării cazurilor de muncă nedeclarată;
- c) impun cu ocazia controalelor, completarea fișei de identificare prin care se consemnează declarațiile persoanelor care prestează activitate;
- d) constată dacă activitatea prestată în baza unui alt tip de contract decât cel de muncă se desfășoară în condițiile unui raport de muncă;
- e) dispun încheierea contractelor individuale de muncă și transmiterea acestora în registrul general de evidență a salariaților pentru lucrătorii identificați că prestează activitate fără contract individual de muncă;
- f) controlează acordarea drepturilor cuvenite salariaților ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- g) controlează respectarea prevederilor legale care reglementează registrul general de evidență a salariaților;
- h) controlează respectarea prevederilor legale privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, astfel cum prevede Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;
- i) controlează încadrarea în muncă a cetățenilor străini în România;
- j) controlează activitatea desfășurată de agenții de ocupare a forței de muncă, precum și respectarea de către aceștia a condițiilor prevăzute de legea specială;

atribuții

atribuții

- k) controlează activitatea desfășurată de agenții de muncă temporară, precum și respectarea de către aceștia a condițiilor prevăzute de legea specială;
- l) controlează aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- m) comunică înștiințări prin care reprezentantul angajatorului controlat este invitat să prezinte documentele necesare controlului la sediul societății/al inspectoratului teritorial de muncă;
- n) solicită reprezentanților entității controlate, precum și lucrătorilor, singuri sau în prezența martorilor, copii de pe documentele care au legătură cu obiectul controlului efectuat, precum și note scrise de la persoanele care pot da relații cu privire la aspectele verificate și, după caz, realizează fotografii și înregistrări audiovideo;
- o) participă la realizarea planurilor de control comune privind identificarea cazurilor de muncă nedeclarată, stabilite în baza protocoalelor încheiate cu alte instituții ale statului;
- p) îndeplinesc atribuțiile de birou de legătură și efectuează schimbul de informații cu inspecțiile muncii sau autoritățile similare din statele membre ale UE;
- q) coordonează, după caz, și participă la derularea programelor internaționale în domeniul relațiilor de muncă;
- r) sesizează organele de urmărire penală cu privire la cazurile sau la situațiile de încălcare a dispozițiilor legale în domeniul de competență, când există indicii de săvârșire a unei infracțiuni;
- s) furnizează informații de specialitate, participă la elaborarea de studii și analize în domeniul relațiilor de muncă;
- ș) asigură la nivel național evidența muncii prestate în baza contractelor individuale de muncă, prin registrul general de evidență a salariaților, precum și evidența zilierilor și a beneficiarilor prestațiilor acestora;
- t) gestionează baza de date organizată la nivel național care conține registrele generale de evidență a salariaților în format electronic;
- ț) asigură, pe baza protocoalelor încheiate la nivel național cu alte instituții ale statului, schimbul de date extrase din registrul general de evidență a salariaților privind activitatea desfășurată în baza contractelor individuale de muncă;
- u) organizează înregistrarea și evidența, prin inspectoratele teritoriale de muncă, a contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate;
- v) conciliază conflictele de muncă declanșate la nivelul unităților, în condițiile prevăzute de lege și procedurii aprobate de inspectorul general de stat.

Între aceste atribuții, o privire mai atentă necesită lit. c) și d) – care prevăd **dreptul inspectorului de muncă de a constata dacă munca se prestează în baza unui contract fals sau eronat calificat de către părți ca fiind civil, ca și dreptul acestuia de a dispune încheiere unui contract individual de muncă**. Aceste atribuții au fost introduse în contextul mai larg al multiplicării metodelor de luptă împotriva muncii nedeclarate.

Așadar, inspectorul de muncă se va putea pronunța asupra înseși naturii juridice a contractului încheiat de părți, constatând că acesta corespunde unui raport de muncă. Nu se prevăd însă criteriile după care ar putea-o face, după cum nu se prevăd nici efectele unei astfel de recalificări.

Potrivit art. 15¹ lit. a) și b) din Codul muncii, introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2017 și ulterior modificat prin Legea nr. 88/2018, munca prestată în temeiul unui contract de muncă neîncheiat în scris cel târziu în ziua anterioară începerii activității, sau încheiat în scris, dar neînregistrat cel târziu în ziua anterioară începerii activității, constituie muncă nedeclarată. Ca urmare, și munca ce corespunde unui raport de muncă, dar în baza unui contract având o altă denumire, constituie tot muncă nedeclarată. După recalificarea contractului ca fiind de muncă, inspectorul de muncă ar putea aplica sancțiunile contravenționale corespunzătoare muncii nedeclarate.

munca
nedeclarată

Problema este însă: în baza căror criterii va constata inspectorul de muncă împrejurarea că „activitatea prestată în baza unui alt tip de contract decât cel de muncă se desfășoară în condițiile unui raport de muncă? Stabilirea caracteristicilor unui raport de muncă se face cu o balanță foarte fină, luând în considerare foarte multe nuanțe și fără ca identitatea de raport de muncă a unui raport juridic să fie de îndată vizibilă.

În dreptul nostru, singurele criterii legale sunt cele stabilite prin art. 7 pct. 3 din Codul fiscal, care prevede că activitatea independentă este orice activitate desfășurată de către o persoană fizică în scopul obținerii de venituri, care îndeplinește cel puțin patru dintre următoarele criterii:

- persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru;
- persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți;
- riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea;
- activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară;
- activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia, în funcție de specificul activității;
- persoana fizică face parte dintr-un corp/ordin profesional cu rol de reprezentare, reglementare și supraveghere a profesiei desfășurate, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective;
- persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane în condițiile legii.

criteriile
Codului
fiscal

Dar organul de control fiscal nu realizează recalificarea contractului propriu-zis, ci reconsiderarea veniturilor obținute pe baza acelui contract. În schimb, inspectorul de muncă ar avea chiar atribuția recalificării contractului, operație anevoioasă chiar și pentru instanțele specializate.

Și cea de a doua atribuție dintre cele citate ridică probleme. Astfel, inspectorul de muncă este chemat să dispună încheierea unui contract. Iar întrebarea care se ridică de îndată este: cum ar putea un terț – fie el și inspector – să impună părților încheierea contractului? În practică se poate ca însuși lucrătorul să refuze încheierea contractului în scris, caz în care măsura impusă de inspector nu poate fi concret executată.

2. Controale efectuate de către inspectorii de muncă

Inspectorii de muncă pot desfășura diferite categorii de controale, în funcție de scopul urmărit și de domeniul de desfășurare a controlului.

a) Controlul de fond

Acest tip de control se exercită în toate subunitățile angajatorilor mari (sediu, sucursale, filiale, puncte de lucru), dacă există informații privind nerespectarea legislației din domeniul relațiilor de muncă sau al sănătății și securității în muncă, de cele mai multe ori cauzate de o organizare defectuoasă sau de o politică de personal neconformă. Verificările efectuate de inspectorii de muncă în cadrul controalelor de fond pot viza atât aspecte multiple privind relațiile de muncă, cât și de sănătate și securitate în muncă. Controalele de fond au o durată mai întinsă în timp.



Exemplu

- *Controlul de fond având ca obiectiv verificarea în ansamblu a activității în domeniul relațiilor de muncă și al evidenței muncii, în vederea eliminării deficiențelor constatate, precum și a conștientizării angajatorului pentru respectarea legislației muncii.*
- *Documente și date solicitate:*
 - *a) actele constitutive ale angajatorului;*
 - *b) acte specifice de organizare și funcționare ale angajatorului;*
 - *c) documentele de evidență a muncii, respectiv cele privind încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă.*
- *Timp preconizat: 1-5 zile (în funcție de specificul activității și numărul salariaților).*

b) Controlul tematic

Acesta vizează un singur aspect (sau un număr limitat de aspecte) reglementate în legislația muncii. Controlul tematic se poate desfășura pe baza Programului-cadru anual de acțiuni al Inspecției Muncii, a programului anual de acțiuni al fiecărui inspectorat teritorial de muncă, a graficelor de control a inspectorilor de muncă sau al analizei evoluției indicatorilor privind morbiditatea profesională.

Controlul tematic are o durată scurtă și un obiectiv determinat; odată ce inspectorii de muncă s-au convins cu privire la îndeplinirea condițiilor legale în subiectul analizat, controlul va lua sfârșit.



Exemplu

- *Cu ocazia unui control tematic poate fi avută în vedere problema organizării timpului de muncă și a timpului de odihnă, ocazie cu care controlul va viza:*
 - *– acordarea sporurilor pentru muncă suplimentară, pentru muncă de noapte, pentru muncă în zilele de repaus săptămânal, pentru muncă în zilele libere legale;*
 - *– respectarea duratei maxime a timpului de muncă și a normelor privind orele suplimentare;*
 - *– evidența orelor lucrate de salariați prin fișele și condicile de prezență;*
 - *– programul de lucru în ipoteza muncii în ture și respectarea dreptului de repaus de 12 ore consecutive între două zile de muncă;*
 - *– organizarea programului de lucru inegal în condițiile specificate expres în contractele individuale de muncă etc.*

c) Controlul de campanie

Controlul de campanie este un control operativ vizând aspecte de maximă importanță, cu efecte concrete în combaterea directă a fenomenului contravențional. El se desfășoară pe domenii de activitate, fie la nivel național, fie (cel mai adesea) pe zone geografice.

Exemplu

- *Cele mai frecvente obiective vizate de controalele de campanie vizează identificarea și*
- *combaterea muncii fără forme legale sau pentru verificarea măsurilor pentru protecția*
- *salariaților în cazul temperaturilor extreme.*

De ce vine inspectorul de muncă în control?

Unele controale se desfășoară prin sondaj. Altele sunt determinate de plângeri/reclamații depuse de cei interesați.

Poate fi vorba despre controale dispuse în toate firmele dintr-o anumită zonă geografică (mai ales în cazul controalelor-campanie). De asemenea, pentru firmele care desfășoară activități de risc pentru sănătatea și securitatea salariaților – numărul controalelor poate fi mai mare.

Controale inopinate pot fi dispuse și pentru verificarea existenței corespondenței între conținutul și limitele autorizației de funcționare, acordului, permisului, ori licenței, după caz, și activitatea propriu-zisă a entității controlate.

acțiuni
de control

Exemplu

- *În cazul în care unitatea a obținut din partea inspectoratului teritorial de muncă autori-*
- *zarea pentru desfășurarea unei activități continue de până la 14 zile calendaristice (în*
- *condițiile art. 137 alin. (4) din Codul muncii), inspectorul de muncă poate controla*
- *condițiile respectării autorizației.*

De asemenea, acțiuni de control cu caracter operativ pot urmări verificarea punctuală a realizării măsurilor dispuse pentru prevenirea unui risc major și/sau a celor cu termene scadente, sau verificarea menținerii sistării activității și/sau opririi din funcțiune a unor echipamente tehnice până la punerea lor în conformitate.

Exemplu

- *Dacă, cu prilejul unui control anterior, inspectorul de muncă a dispus o anumită*
- *măsură, care trebuie realizată într-un termen dat, se va putea realiza un control ope-*
- *rativ în vederea verificării punctuale a realizării măsurilor dispuse.*

3. Etapele controlului

În funcție de obiectivul urmărit, fiecare control va avea propriile particularități și propria durată. Totuși, pot fi identificate unele operațiuni și etape cu caracter similar, în orice procedură de control:

- **accesul liber, neanunțat în sediile angajatorului** (principal, secundar, cu sau fără personalitate juridică); la intrarea în locul de muncă organizat de angajator inspectorul de muncă își declină identitatea inclusiv prin prezentarea legitimației de control și, eventual, a ordinului de deplasare, solicitând, de regulă, prezentarea re-

gistrului unic de control. Inspectorul de muncă se prezintă la conducerea entității controlate și/sau la persoana cu rangul cel mai înalt în ierarhia entității controlate prezentată în unitate, căreia îi aduce la cunoștință scopul și obiectivele controlului.

– **identificarea personalului găsit la lucru.**

Identificarea se face pe baza actelor de identitate. De asemenea, atât verbal, cât și în scris se pot cere lămuriri privind forma de angajare și condițiile de desfășurare a activității.

Cu acest prilej se poate constata săvârșirea de contravenții sau chiar de infracțiuni.

Exemplu

- *Găsirea la lucru a minorilor cărora legea nu le permite încadrarea în muncă, sau nerespectarea regimului de muncă al minorilor, constituie infracțiune. Odată identificate astfel de persoane de către inspectorii de muncă, aceștia au obligația sesizării organelor de cercetare penală în legătură cu aspectele constatate.*

Chestionarea persoanelor se poate face separat sau în prezența martorilor, de aceea nu veți putea interzice dialogul sau induce un anumit tip de comportament salariaților dvs., întrucât riscați ca fapta dvs. să fie considerată împiedicare a controlului.

– **verificarea documentelor privind relațiile de muncă, respectiv sănătatea și securitatea în muncă în original**, cu posibilitatea procurării de fotocopii.



Nepunerea la dispoziția inspectorilor de muncă a documentelor solicitate se sancționează cu amenda contravențională între 5.000 lei și 10.000 lei.

- **solicitarea punctului de vedere al angajatorului** relativ la anumite aspecte ale activității desfășurate (situația juridică a unor foști sau actuali salariați, timpul de muncă/timpul de odihnă, organizarea activității privind sănătatea și securitatea în muncă);
- **aprecierea legalității activității angajatorului**, ca urmare a informațiilor primite și întocmirea documentelor de control;
- **prezentarea concluziilor** controlului propriu-zis, cu evaluarea respectării legislației, măsurile ce se impun și nominalizarea acestora în documente scrise.

Acțiunea de control se va finaliza prin elaborarea unui proces-verbal de control sau cu un proces-verbal de constatare și sancționare a contravențiilor (vezi C 91).

4. Serviciile oferite de Inspekția Muncii

Pe lângă activitățile de control desfășurate, inspectorii de muncă pot să presteze servicii și să furnizeze date/informații, contra cost, în condițiile legii. Contravaloarea serviciilor prestate se suportă de către beneficiarii acestora și constituie venituri la bugetul de stat.

Serviciile pentru care se percep tarife, precum și cuantumul acestora sunt stabilite, prin Normativul cu tarifele pentru plata prestărilor de servicii efectuate în domeniile de activitate ale Inspekției Muncii, aprobat prin Ordinul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice nr. 826/2014, publicat în Monitorul Oficial nr. 407 din 2 iunie 2014.

In domeniul relațiilor de muncă, activitatea de control se finalizează printr-un proces-verbal elaborat de către inspectorul de muncă. contestațiile formulate împotriva actelor cu caracter administrativ încheiate de inspectorii de muncă sunt soluționate potrivit prevederilor Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

reglementare

Contestațiile formulate împotriva proceselor-verbale de constatare și sancționare a contravențiilor încheiate de inspectorii de muncă sunt soluționate potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

I. Acte cu caracter administrativ

1. Categori

Din categoria proceselor-verbale considerate acte cu caracter administrativ fac parte:

a) Procese-verbale de control

În acestea se consemnează constatările privind nerespectarea prevederilor legale. Prin astfel de procese-verbale, inspectorii de muncă impun ca abaterile constatate în domeniul relațiilor de muncă să fie remediate pe loc sau într-un timp limitat, dispunând **măsuri obligatorii**, cu termene concrete de realizare. Procesul-verbal de control cuprinde informații privind:

- organul de control
- angajatorul controlat
- obiectivele controlului
- descrierea constatărilor în fapt și a normelor de drept încălcate
- prescripții ale inspectorilor de muncă în legătură cu neconformitățile constatate, prin intermediul planului de măsuri obligatorii.

ATENȚIE!

Procesul-verbal de control este act oficial de la data încheierii lui, angajatorul având obligația de a îndeplini măsurile dispuse prin acesta. Prin același proces-verbal de control, angajatorul este înștiințat cu privire la obligația de a informa, în scris, inspectoratul teritorial de muncă cu privire la modalitatea de îndeplinire a măsurilor stabilite.

Neîndeplinirea sau îndeplinirea parțială de către entitatea controlată a măsurilor dispuse de către inspectorul de muncă, la termenele stabilite de acesta, se sancționează cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei.



SFATUL NOSTRU

În momentul în care inspectorul de muncă apreciază că o prevedere legală în domeniul relațiilor de muncă nu este respectată, poate dispune o măsură cu caracter obligatoriu. Dacă angajatorul apreciază că, în realitate, nu încălcă legea, el poate să conteste măsura (vom vedea în cele ce urmează în ce modalitate). Dar în niciun caz el nu ar trebui să lase să treacă termenul fără a acționa în niciun fel! Deoarece, dacă angajatorul nu a contestat-o, dar nici nu a îndeplinit-o în termenul prevăzut în procesul-verbal, deja el încalcă legea prin nerespectarea măsurii, fără a mai avea relevanță dacă măsura fusese sau nu justificată inițial.

b) Procese-verbale de sistare a activității

Prin astfel de procese-verbale se poate decide sistarea parțială/totală a activității sau oprirea din funcționare a echipamentelor tehnice, după caz, când se constată o stare de pericol iminent de accidentare sau de îmbolnăvire profesională.

Ca urmare a constatărilor rezultate din activitatea de control, Inspekția Muncii poate dispune:

- suspendarea sau retragerea autorizației de funcționare, din punctul de vedere al protecției muncii;
- sesizarea organelor de urmărire penală, atunci când există indicii privind săvârșirea unor infracțiuni;
- solicitarea radierii persoanei juridice din Registrul Comerțului, în cazul săvârșirii repetate de către angajatori a unor abateri grave de la prevederile legislației muncii sau de la normele de securitate și sănătate în muncă ș.a.

**2. Contestarea proceselor-verbale cu caracter de act administrativ****a) Plângerea prealabilă**

Conform art. 7 alin. (1) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, înainte de a se adresa instanței de contencios administrativ competente, angajatorul trebuie să solicite inspectoratului teritorial de muncă emitent al procesului-verbal revocarea, în tot sau în parte, a acestuia.

Plângerea prealabilă se depune în termen de **30 de zile** de la data comunicării procesului-verbal la registratura autorității publice care a emis actul administrativ sau prin poștă. Ea poate fi redactată după următorul model:



Către,
Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București

Subscrisa _____ (denumirea angajatorului), în temeiul Legii nr. 544/2004 privind contenciosul administrativ, modificată și completată ulterior, formulez prezenta

PLÂNGERE ADMINISTRATIVĂ PREALABILĂ

prin care solicit:

Revocarea procesului-verbal de control nr. ____ din data de __/__/____ emisă de Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București prin inspector de muncă dl/dna _____

Solicit acestea din următoarele motive:

În fapt: _____

În drept: art. 7 alin. (1) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004.

Data _____

Director general

b) Suspendarea executării procesului-verbal

Formularea plângerii prelabile sau a cererii de chemare în judecată nu suspendă executarea procesului-verbal, ceea ce înseamnă că inspectoratul teritorial de muncă poate solicita oricând executarea acestuia dacă angajatorul nu obține suspendarea executării.

Așadar, odată cu formularea plângerii prelabile, angajatorul poate solicita instanței de judecată competente suspendarea procesului verbal.

Condițiile legale pentru suspendarea actului administrativ sunt prevăzute de art. 14 alin. (1) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004 după cum urmează:

- dovada declanșării procedurii administrative prelabile;
- existența cazului bine justificat;
- iminența producerii unei pagube, a unui prejudiciu material viitor și previzibil sau perturbarea gravă a funcționării.

Cazul bine justificat este definit de art. 2 lit. t) din Legea nr. 554/2004: „împrejurările legate de starea de fapt și de drept, care sunt de natură să creeze o îndoială serioasă în privința legalității actului administrativ”.

Prin pagubă iminentă se înțelege, potrivit art. 2 lit. ș), „prejudiciul material viitor și previzibil sau, după caz, perturbarea previzibilă gravă a funcționării unei autorități publice sau a unui serviciu public”.

c) Cererea de chemare în judecată

Angajatorul nemulțumit de răspunsul primit la plângerea prelabilă sau care nu a primit niciun răspuns în termen de 30 de zile de la înregistrarea cererii, poate sesiza instanța de contencios administrativ competentă, pentru a solicita anularea în tot sau în parte a actului.

Instanța **competentă material** să soluționeze contestația împotriva procesului-verbal de control este tribunalul.



În ceea ce privește **competența teritorială**, Legea contenciosului administrativ stabilește o competență alternativă. Astfel, conform art. 10 alin. (3), reclamantul se poate adresa instanței de la domiciliul său sau celei de la domiciliul pârâtului. Dacă reclamantul a optat pentru instanța de la domiciliul pârâtului, nu se poate invoca excepția necompetenței teritoriale.

Deși legea folosește noțiunea de „domiciliu” se înțelege că, în cazul angajatorului persoană juridică, este vorba de sediul acestuia, o persoană juridică neavând domiciliu.

Așadar, angajatorul poate alege ca judecata contestației sale să se facă:

- fie de tribunalul de la sediul său;
- fie de tribunalul de la sediul inspectoratului teritorial de muncă care a emis procesul-verbal.

Exemplu

- Dacă angajatorul are sediu în București, contestația împotriva procesului-verbal de control emis de ITM București va fi depusă la Tribunalul București – Secția de Contencios Administrativ și Fiscal.

Instanța de contencios administrativ poate fi sesizată în termen de **6 luni** de la data:

1. comunicării răspunsului la plângerea prelabilă;
2. comunicării refuzului nejustificat de soluționare a cererii;
3. expirării termenului de soluționare a plângerii prelabile, respectiv data expirării termenului legal de soluționare a cererii.



Pentru motive temeinice, cererea poate fi introdusă și peste termenul de 6 luni, dar nu mai târziu de un an de la data comunicării procesului-verbal.

Cererea de chemare în judecată se depune în trei exemplare și cuprinde:

- denumirea și sediul angajatorului, codul unic de înregistrare, codul de identificare fiscală, numărul de înmatriculare în registrul comerțului sau de înscriere în registrul persoanelor juridice și contul bancar;
- denumirea inspectoratului teritorial de muncă și sediul acestuia;
- numele, prenumele și calitatea celui care îl reprezintă pe angajator în proces, iar în cazul reprezentării prin avocat, numele, prenumele acestuia și sediul profesional. Dovada calității de reprezentant se va alătura cererii;
- obiectul cererii – anularea procesului-verbal emis de inspectoratul teritorial de muncă;
- arătarea motivelor de fapt și de drept pe care se întemeiază cererea;
- indicarea probelor;
- semnătura.

cerere
chemare
în judecată

Angajatorul trebuie să anexeze la cererea de chemare în judecată copia procesului-verbal de control pe care îl atacă sau, după caz, răspunsul inspectoratului teritorial de muncă prin care i se comunică refuzul rezolvării cererii sale.

Dacă angajatorul nu a primit răspuns la plângerea prealabilă, trebuie să anexeze la cererea de chemare în judecată copia plângerii prelabile nesoluționate, certificată prin numărul și data înregistrării la inspectoratul teritorial de muncă.

În cazul în care plângerea prealabilă a fost trimisă prin poștă cu confirmare de primire se vor anexa copii după aceste înscrisuri certificate pentru conformitate cu originalul.

Conform art. 16 lit. a) din Ordonanța de urgență nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru, pentru judecarea cererii privind anularea procesului-verbal, angajatorul trebuie să plătească o taxă de timbru în valoare de 50 de lei.

Angajatorul poate ataca hotărârea pronunțată în primă instanță cu recurs, în termen de 15 zile de la comunicare. Iată un **model de cerere de chemare în judecată**:

Domnului Președinte al Tribunalului București

Secția IX Contencios Administrativ și Fiscal

Domnule Președinte,

Subscrisa _____ cu sediul în București _____, cod fiscal _____
CUI _____ prin reprezentant legal _____ chemăm în judecată Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București cu sediul în _____
pentru ca prin hotărârea ce o veți pronunța să dispuneți anularea procesului-verbal prin care a fost stabilită în sarcina noastră următoarea măsură: _____

MOTIVELE CERERII

Probe: înscrisuri

În fapt, _____

În drept, art. 8 din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004

Reclamant

Director general

II. Procese-verbale de constatare și sancționare a contravențiilor

1. Noțiune

Procesele-verbale de constatare și sancționare a contravențiilor sunt acele procese-verbale prin care inspectorul de muncă constată contravenții și aplică sancțiuni prevăzute de legislația în vigoare.



Acest proces-verbal stă la baza sancțiunii contravenționale aplicate de către inspectorul de muncă pentru abaterile săvârșite de către angajator prin încălcarea prevederilor legislației muncii; există situații în care prin aceeași neconformitate constatată se dispun măsuri obligatorii și totodată se aplică sancțiuni contravenționale.

Procesul-verbal de sancționare se întocmește în legătură cu fapte contravenționale pe care inspectorul de muncă are împuternicirea legală să le sancționeze și se comunică direct contravenientului prin înmânare la data efectuării controlului, finalizată prin încheierea procesului-verbal.

Dacă se dispune sancțiunea amenzii contravenționale, procesul-verbal de sancțiune se însoțește de înștiințarea de plată.

Asistența și semnarea documentelor întocmite de inspectorul de muncă se fac de către angajatorul persoană fizică sau de către reprezentantul legal al persoanei juridice. Asistarea poate fi făcută și de o persoană special desemnată de reprezentantul legal în limitele statutului unității, dar asumarea conținutului documentelor întocmite se face de către reprezentantul legal, prin semnătură și stampila unității.

Potrivit art. 16 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001, publicată în Monitorul Oficial nr. 410 din 25 iulie 2001, astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 203/2018 privind măsuri de eficientizare a achitării amenzilor contravenționale, publicată în Monitorul Oficial nr. 647 din 25 iulie 2018, procesul-verbal de constatare a contravenției va cuprinde în mod obligatoriu: data și locul unde este încheiat; numele, prenumele, calitatea și instituția din care face parte agentul constatare; numele, prenumele, domiciliul și codul numeric personal ale contravenientului, descrierea faptei contravenționale cu indicarea datei, orei și locului în care a fost săvârșită, precum și arătarea împrejurărilor care pot servi la aprecierea gravității faptei și la evaluarea eventualelor pagube pricinuite; indicarea actului normativ prin care se stabilește și se sancționează contravenția; indicarea societății de asigurări, în situația în care fapta a avut ca urmare producerea unui accident de circulație; posibilitatea achitării, în termen de 15 zile de la data înmânării sau comunicării procesului-verbal, a jumătate din minimul amenzii prevăzute de actul normativ; termenul de exercitare a căii de atac și instanța la care se depune plângerea.

conținutul
procesului-
verbal

2. Contestarea proceselor-verbale de constatare și sancționare a contravențiilor

Împotriva proceselor-verbale prin care inspectorul de muncă aplică angajatorului o sancțiune contravențională, angajatorul poate formula plângere contravențională în baza Ordonanței Guvernului nr. 2/2001, cu modificările ulterioare.

a) Plângerea împotriva sancțiunii avertismentului

Avertismentul constă în atenționarea verbală sau scrisă a contravenientului asupra pericolului social al faptei săvârșite, însoțită de recomandarea de a respecta dispozițiile legale. El se aplică în cazul în care fapta este de gravitate redusă.



Avertismentul se poate aplica și în cazul în care actul normativ de stabilire și sancționare a contravenției nu prevede această sancțiune.

Împotriva procesului-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii se poate face plângere în termen de 15 zile de la data înmânării sau comunicării acestuia.



Plângerea se depune la judecătoria în a cărei circumscripție a fost săvârșită contravenția.

b) Plângerea împotriva sancțiunii cu amenda

Potrivit art. 28 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001, astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 203/2018, contravenientul poate achita, în termen de cel mult 15 zile de la data înmânării sau comunicării procesului-verbal, jumătate din minimul amenzii prevăzute de actul normativ, agentul constatatator făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal.

1/2

ATENȚIE!

Noutatea adusă de Legea nr. 203/2018 constă în prelungirea termenului în care se poate achita jumătate din cuantumul amenzii, de la 48 de ore la 15 zile, dar și în faptul că această posibilitate nu mai trebuie prevăzută expres în actul normativ care prevede amenda.

Până acum, de vreme ce Codul muncii nu prevede această posibilitate. Dacă temeiul legal al aplicării amenzii era Codul muncii, angajatorul nu putea achita jumătate din cuantumul acesteia. În prezent însă, această facilitate este recunoscută în cazul tuturor amenzilor contravenționale.

abrogare

Menționăm, de asemenea, că Legea nr. 203/2018 a abrogat toate dispozițiile care stabilesc achitarea a jumătate din minimul amenzii contravenționale, într-un termen mai mic de 15 zile.



Termenele statornicite pe ore încep să curgă de la miezul nopții zilei următoare, iar termenul care se sfârșește într-o zi de sărbătoare legală sau când serviciul este suspendat se va prelungi până la sfârșitul primei zile de lucru următoare.

Achitarea amenzii în cele 15 zile nu înseamnă că angajatorul nu mai are dreptul să formuleze plângere împotriva procesului-verbal de contravenție. Dacă a achitat amenda în cuantum de jumătate, angajatorul va solicita instanței de judecată anularea procesului-verbal și restituirea amenzii achitate.

Plângerea contravențională se poate elabora potrivit următorului model:

Domnului Președinte al Judecătoriei _____

Domnule Președinte,

Subscrisa _____ cu sediul în București _____, cod fiscal _____ CUI _____ prin reprezentant legal _____

În contradictoriu cu Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București cu sediul în _____ formulăm

PLÂNGERE

împotriva procesului-verbal nr. _____, emis de pârâtă la data de _____, prin care vă solicităm să dispuneți admiterea acțiunii, anularea procesului-verbal de contravenție și exonerarea de la plata amenzii (în situația în care nu ați plătit amenda) sau restituirea sumei plătite cu titlu de amendă (în situația în care ați achitat amenda) pentru următoarele:

MOTIVE

În fapt, _____

În drept, Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 precum și... (enumerați actele normative în baza cărora vă întemeiați plângerea).

Probe: înscrisuri

Reclamant

Director general

Conform art. 19 din Ordonanța de urgență nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru, în vederea judecării plângerii împotriva procesului-verbal de constatare și sancționare a contravenției, precum și calea de atac împotriva hotărârii pronunțate, angajatorul trebuie să plătească o taxă de timbru de 20 lei.

ATENȚIE!

Spre deosebire de contestația împotriva procesului-verbal prin care inspectorul de muncă a stabilit măsuri de îndeplinit pentru angajator, plângerea împotriva procesului-verbal prin care angajatorul a fost sancționat contravențional suspendă executarea. Art. 32 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor prevede expres această suspendare.

Așadar, în acest caz, angajatorul nu trebuie să solicite suspendarea procesului-verbal întrucât suspendarea operează în puterea legii la data formulării plângerii.

Judecătoria va fixa termen de judecată, care nu va depăși 30 de zile, și va dispune citarea angajatorului care a făcut plângerea, a inspectoratului teritorial de muncă, a martorilor indicați în procesul-verbal sau în plângere, precum și a oricăror alte persoane în măsură să contribuie la rezolvarea temeinică a cauzei.



Instanța competentă să soluționeze plângerea, după ce verifică dacă aceasta a fost introdusă în termen, ascultă pe cel care a făcut-o și pe celelalte persoane citate, dacă aceștia s-au prezentat, administrează orice alte probe prevăzute de lege, necesare în vederea verificării legalității și temeiniciei procesului-verbal, și hotărăște asupra sancțiunii.

Dacă prin lege nu se prevede altfel, hotărârea prin care s-a soluționat plângerea poate fi atacată numai cu apel. Apelul se soluționează de secția de contencios administrativ și fiscal a tribunalului. Motivarea apelului nu este obligatorie. Motivele de apel pot fi susținute și oral în fața instanței. Apelul suspendă executarea hotărârii.

c) Motive de nulitate a procesului-verbal

Angajatorul poate invoca în plângerea împotriva procesului-verbal de constatare și sancționare a contravenției neregularități de formă sau de fond cu privire la procesul-verbal.

Motivele de formă constau în lipsa din procesul-verbal a unor elemente obligatorii prevăzute de lege.

formă

Lipsa uneia dintre mențiunile privind numele și prenumele agentului constatatator, numele și prenumele contravenientului, codul numeric personal pentru persoanele care au atribuit un asemenea cod, iar în cazul persoanei juridice, lipsa denumirii și a sediului acesteia, a faptei săvârșite și a datei comiterii acesteia sau a semnăturii agentului constatatator atrage nulitatea procesului-verbal. Nulitatea se constată și din oficiu. (art. 17 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 203/2018).

Dacă unul dintre aceste elemente lipsește, procesul-verbal este nul absolut fără ca angajatorul să aibă obligația să probeze alte aspecte.

fond

Lipsa celorlalte elemente obligatorii ale procesului-verbal determină nulitatea acestuia numai dacă s-a pricinuit angajatorului o vătămare și această vătămare nu poate fi înlăturată în alt mod.

Motivele de fond privesc nerespectarea de către inspectorul de muncă a prevederilor legale aplicabile situației de fapt.

Exemplu

- La data de 5 septembrie 2018, la SC x SRL cu sediul în București, sector 3, o societate
- cu obiect de activitate 5610 Restaurante, cu ocazia unui control, inspectorul de muncă
- identifică o persoană fără contract individual de muncă.
- Administratorul societății justifică activitatea acesteia în cadrul restaurantului prin
- faptul că se află în practică și prezintă inspectorului de muncă, contractul încheiat cu
- furnizorul de formare profesională.
- Inspectorul de muncă, considerând că documentul prezentat de angajator nu este de
- natură să justifice activitatea persoanei respective în cadrul restaurantului a emis un
- proces-verbal prin care a sancționat angajatorul cu suma de 10.000 de lei.
- Angajatorul poate formula plângere împotriva procesului-verbal în termen de 15 zile
- de la data înmânării sau comunicării acestuia la Judecătoria Sectorului 3 București.
- În apărare, angajatorul va invoca Metodologia de autorizare a furnizorilor de formare
- profesională a adulților, aprobată prin Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale
- și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului nr. 353/5.202/2003, cu
- modificările ulterioare, în baza căreia a încheiat contractul de practică cu furnizorul de
- formare profesională.

Obligațiile în domeniul relațiilor de muncă sunt multiple, dar există o categorie de acțiuni sau inacțiuni ale angajatorilor pentru care inspectorii de muncă pot stabili răspunderea contravențională. Contravențiile sunt mai puțin grave decât infracțiunile, fiind caracterizate printr-un grad inferior de pericol social, dar pot atrage uneori sancțiuni semnificative, constând în zeci de mii de lei amendă.

Regimul juridic al contravențiilor este reglementat prin Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 410 din 25 iulie 2001, cu modificările ulterioare.

Contravenția este o faptă săvârșită cu vinovăție, stabilită și sancționată prin lege, ordonanțe, prin hotărâri ale Guvernului sau, după caz, prin hotărâri ale consiliului local.

Principalii agenți constataitori ai contravențiilor în domeniul dreptului muncii sunt inspectorii de muncă, dar unele contravenții pot fi constatate și sancționate și de inspectorii de poliție sanitară și medicină preventivă din cadrul Ministerului Sănătății, de către organele de control ale Ministerului Muncii, Familiei Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, de către membrii Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal etc.

Agentul constatator al unei contravenții în domeniul raporturilor de muncă va întocmi un proces-verbal, potrivit O.G. nr. 2/2001. Contravențiile se constată prin procesul-verbal încheiat de agentul constatator. Acest proces-verbal va cuprinde, în mod obligatoriu:

- data și locul unde este încheiat;
- numele, prenumele, calitatea și instituția din care face parte agentul constatator;
- datele personale din actul de identitate, inclusiv codul numeric personal;
- ocupația și locul de muncă ale contravenientului;
- descrierea faptei contravenționale cu indicarea datei, orei și locului în care a fost săvârșită, precum și arătarea tuturor împrejurărilor ce pot servi la aprecierea gravității faptei și la evaluarea eventualelor pagube pricinuite;
- indicarea actului normativ prin care se stabilește și se sancționează contravenția;
- posibilitatea achitării în termen de 48 de ore a jumătate din minimul amenzii prevăzute de actul normativ, dacă acesta prevede o asemenea posibilitate;
- termenul de exercitare a căii de atac și organul la care se depune plângerea.



proces-verbal

Împotriva procesului-verbal prin care s-a aplicat o sancțiune contravențională se poate face plângere, în termen de 15 zile de la data înmânării (comunicării) copiei procesului-verbal. Pot formula plângere nu numai contravenientul, ci și persoana vătămată.

plângere

Dincolo de aceste prevederi cu caracter general, contravențiile în cazul raporturilor de muncă prezintă o serie de particularități. Problema cea mai dificilă constă însă în faptul că aceste contravenții sunt prevăzute în foarte multe acte normative, adoptate în momente diferite și având obiecte de reglementare și forță juridică diferite. Este foarte dificil pentru angajator să știe care dintre faptele lui constituie contravenție și cum se sancționează. Multe dintre contravenții constau în omisiuni: încălci legea practic nefăcând nimic!

Exemplu

- Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei neinițierea negocierii contractului colectiv de muncă. Angajatorul care are peste 21 de salariați va deveni automat pasibil de amendă contravențională dacă nu le-a propus acestora negocierea unui contract colectiv de muncă.

Tot o omisiune sancționată contravențional este și neînregistrarea în Registrul general de evidență a salariaților a contractului încheiat, cel târziu în ziua anterioară începerii activității (amenda este de 20.000 lei).

În cadrul raporturilor de muncă, contravențiile se pot săvârși cel mai adesea de către angajator. Totuși, există și contravenții pe care le poate săvârși cel care prestează activitatea.

Exemplu

- *Prestarea muncii de către o persoană fizică fără încheierea unui contract individual de muncă se pedepsește cu amendă de la 500 la 1.000 de lei. Această amendă se plătește de către lucrător, independent de sancționarea contravențională a angajatorului de muncă la negru.*



Cu privire la locul săvârșirii contravenției de primire la muncă a unei persoane fără forme legale, s-a pus problema dacă acesta este:

- a) locul unde persoana a prestat munca sau
- b) locul unde își are sediul angajatorul și ar fi trebuit înregistrat contractul de muncă.

Înalta Curte de Casație și Justiție, secția I civilă, a hotărât prin Decizia nr. 4.036 din 1 iunie 2012 că „a stabili locul săvârșirii contravenției ca element de determinare a competenței teritoriale înseamnă a statua asupra conținutului contravenției cu consecința identificării locului săvârșirii ei.”



Potrivit art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, contravenția constă în primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract de muncă. Prin urmare, contravenția nu are ca element material neîncheierea contractului de muncă în condițiile art. 16 alin. (1) din Codul muncii, ci primirea la muncă, folosirea muncii, fără existența unui astfel de contract. Cum folosirea muncii fără forme legale constă în acțiunea imputată angajatorului, care folosește munca neangajată în condițiile legii, locul săvârșirii contravenției este locul unde au fost depistate persoanele prestând munca în afara condițiilor impuse de lege.

De aici rezultă că legiuitorul nu a sancționat neîncheierea contractului de muncă, ci folosirea muncii în aceste condiții, și, în consecință, contravenția se săvârșește, ca loc, acolo unde au fost identificate persoanele prestând o astfel de muncă”.

În același sens, Înalta Curte de Casație și Justiție a hotărât, prin Decizia nr. 56 din 15 ianuarie 2014, că în cazul contravenției constând în primirea la muncă a persoanelor, fără încheierea unui contract de muncă în condițiile art. 16 alin. (1) din Codul muncii, locul săvârșirii contravenției este locul unde au fost depistate persoanele prestând munca în afara condițiilor impuse de lege. Înalta Curte a subliniat că „reținând contrariul ar însemna că toate contravențiile s-ar putea săvârși doar la sediul angajatorului, lucru exclus având în vedere obiectul contravenției în litigiu, situație care nu se poate deoala decât prin surprinderea acelor persoane ca prestând munca fără forme legale indiferent unde este locul de prestare”. În speță, persoanele au fost surprinse în localitatea Roman ca desfășurând activități fără a avea contract de muncă, acesta fiind locul săvârșirii contravenției, iar competența soluționării plângerii contravenționale revine Judecătoriei Roman.



În cadrul raporturilor de muncă, contravențiile pot fi săvârșite de către angajator, salariat, organizații sindicale, reprezentanți ai salariaților, utilizatori ai lucrătorilor temporari etc.

Față de numărul foarte mare de contravenții reglementate în diferite acte normative de drept al muncii, am considerat util să le grupăm utilizând drept criteriu domeniul în care a

intervenit fapta. Temele sunt organizate alfabetic, pentru a putea fi identificat cu ușurință momentul în care se poate pune problema vreunei încălcări ale legii. Nu în ultimul rând, este bine să analizăm și sancțiunea contravențională (amenda) aplicabilă, deoarece acestea sunt necorelate, astfel încât vom putea constata uneori amenzi mari pentru fapte puțin grave și amenzi nesemnificative pentru contravenții grave.

În elaborarea tabelului am avut în vedere principalele acte normative ce sancționează contravenții în câmpul raporturilor de muncă:

- Legea nr. 53/2003 – Codul muncii
- Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă
- Legea nr. 217/2005 privind constituirea și funcționarea comitetului european de întreprindere
- H.G. nr. 1.014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite
- Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii
- O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă
- Legea dialogului social nr. 62/2011
- Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale
- O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate
- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății
- O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați
- Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale
- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților
- Legea nr. 176 din 17 iulie 2018 privind internshipul
- H.G. nr. 1.256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară
- Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
- O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor
- H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților
- O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României
- Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă
- Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior
- Legea nr. 193/2006 privind acordarea tichetelor cadou și tichetelor de creșă
- Legea nr. 165 din 10 iulie 2018 privind acordarea biletelor de valoare
- Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora
- Legea nr. 81 din 30 martie 2018 privind reglementarea activității de telemuncă
- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă
- Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri

reglementări

	Temă	Contravenția	Temei legal	Amendă	Precizări
1.	Accidente de muncă și boli profesionale	Nerespectarea obligațiilor angajatorului în scopul asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale	Art. 39 alin. (2) Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă	5.000 – 10.000 lei	
2.	Accidente de muncă și boli profesionale	Necomunicarea evenimentului soldat cu accident de muncă sau boală profesională	Art. 39 alin. (5) Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă	3.500 – 7.000 lei	
3.	Accidente de muncă și boli profesionale	Nerealizarea cercetării evenimentelor de către angajator în cazul în care evenimentul a produs incapacitate temporară de muncă sau neraportarea acestuia	Art. 39 alin. (4) Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă	4.000 – 8.000 lei	
4.	Accidente de muncă și boli profesionale	Neîndeplinirea obligației de declarare, cercetare și înregistrare a intoxicației acute profesionale	Art. 39 alin. (6) lit. b) Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă	2.000 – 4.000 lei	Intoxicația acută profesională se declară, se cercetează și se înregistrează atât ca boală profesională, cât și ca accident de muncă.
5.	Accidente de muncă și boli profesionale	Refuzul nejustificat de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, pentru reducerea timpului de muncă sau pentru trecerea temporară în alt loc de muncă	Art. 99 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale	2.500 – 5.000 lei	
6.	Accidente de muncă și boli profesionale	Calculul și plata eronată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, pentru reducerea timpului de muncă sau	Art. 99 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și	2.500 – 5.000 lei	

Temă	Contravenția	Temei legal	Amendă	Precizări
	pentru trecerea temporară în alt loc de muncă	boli profesionale		
7. Accidente de muncă și boli profesionale	Nerespectarea obligațiilor angajatorului cu privire la primul ajutor, stingerea incendiilor, evaluarea lucrătorilor, pericol grav și iminent	Art. 39 alin. (6) lit. a) Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă	3.000 – 6.000 lei	Nerespectarea anumitor obligații legate de acordarea primului ajutor poate ajunge la 7.000 lei.
8. Accidente de muncă și boli profesionale	Nerespectarea obligației angajatorului de a acorda alimentație de protecție gratuit persoanelor care lucrează în condiții de muncă ce impun acest lucru sau de a acorda materiale igienico-sanitare lucrătorilor	Art. 39 alin. (6) lit. b) și h) Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă	3.000 – 6.000 lei	
9. Angajarea	Neîndeplinirea obligației de comunicare agenților pentru ocuparea forței de muncă teritoriale a ocupării locurilor de muncă vacante în termen de o zi de la data ocupării acestora	Art. 113 lit. a) și art. 10 alin. (3) Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă	3.000 – 5.000 lei	Text introdus prin Legea nr. 250/2013
10. Angajarea	Neînținerea unui exemplar din contractul de muncă salariatului, înaintea începerii activității	Art. 260 alin. (1) lit. p) și art. 16 alin. (3) CM	1.500 – 2.000 lei	
11. Angajarea	Necomunicarea angajării de șomeri	Art. 113 lit. e) Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă	5.000 – 10.000 lei	Angajatorii care au angajat persoane din rândul beneficiarilor de indemnizații de șomaj au obligația de a anunța în termen de 3 zile AOFM la care aceștia au fost înregistrați.

	Temă	Contravenția	Temei legal	Amendă	Precizări
12.	Angajarea	Neutilizarea Clasificării ocupațiilor din România la angajarea de personal	Art. 113 lit. b) Legea nr. 76/2002 privind sistemul asiguraților pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă	3.000 – 5.000 lei	
13.	Angajarea	Neeliberarea de către angajator a documentelor pentru persoanele fizice care doresc să beneficieze sau beneficiază de drepturi bănești care se acordă potrivit prevederilor Legii șomajului	Art. 113 lit. m) Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă	3.000 – 5.000 lei	Prima de încadrare și prima de instalare se acordă în cuantum diferențiat de la 3.500 la 15.500 lei.
14.	Comitetul european de întreprindere	Obstrucționarea constituirii, organizării sau funcționării grupului special de negociere, a comitetului european de întreprindere sau împiedicarea instituirii ori aplicării procedurii de informare sau consultare a angajaților	Art. 53 lit. a) Legea nr. 217/2005 privind constituirea și funcționarea comitetului european de întreprindere	2.000 – 4.000 lei	
15.	Comitete de securitate și sănătate în muncă	Neconstituirea de comitete de securitate și sănătate în muncă	Art. 39 alin. (7) Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă	2.500 – 5.000 lei	
16.	Concedierea colectivă	Nerespectarea obligației de înștiințare a agenților pentru ocuparea forței de muncă sau neacordarea termenului de preaviz salariaților care urmează să fie disponibilizați	Art. 113 lit. f) și art. 50 Legea nr. 76/2002 privind sistemul asiguraților pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă	3.000 – 5.000 lei	În vederea realizării serviciilor de preconcediere, angajatorii care operează concedieri colective sunt obligați să înștiințeze agențiile pentru ocuparea forței de muncă cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

17.	Condiții deosebite de muncă	Nerealizarea măsurilor din planul de prevenire și protecție corespunzător locurilor de muncă încadrate în condiții deosebite, revizuit	Art. 14 și art. 2 alin. (1) lit. c) H.G. nr. 1.014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite	3.000 – 6.000 lei, pentru angajatorul cu un număr de până la 49 de salariați	6.000 – 10.000 lei, pentru angajatorul cu un număr de peste 50 de salariați. Dacă, în termen de 45 de zile, angajatorul nu realizează măsurile dispuse în urma controlului, inspectoratul teritorial de muncă poate propune Inspectoratului Muncii anularea avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite
18.	Condiții deosebite de muncă	Neîndeplinirea obligației de a depune semestrial, la inspectoratul teritorial de muncă, a raportării privind modul în care au realizat măsurile de normalizare a condițiilor de muncă.	Art. 14 alin. (4) și art. 6 alin. (1) H.G. nr. 1.014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite	3.000 – 7.000 lei	
19.	Confidențialitate	Nepăstrarea confidențialității cu privire la starea de graviditate a salariații.	Art. 27 alin. (1) lit. a) și art. 8 O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	2.500 – 5.000 lei	
20.	Confidențialitate	Divulgarea informațiilor cu caracter confidențial de către persoanele cărora le-au fost comunicate în cadrul procedurilor privind comitetul european de întreprindere	Art. 53 lit. c) Legea nr. 217/2005 privind constituirea și funcționarea comitetului european de întreprindere	2.000 – 4.000 lei	
21.	Conflictul colectiv	Neîndeplinirea obligației de sesizare a angajatorului cu privire la existența premiselor declanșării unui conflict colectiv	Art. 217 alin. (1) lit. d) și art. 162 alin. (1) Legea dialogului social nr. 62/2011	1.000 – 3.000 lei	Autorul contravenției: organizația sindicală sau reprezentanții salariaților
22.	Contractul colectiv de muncă	Refuzul angajatorului de a începe negocierile contractului colectiv de muncă	Art. 217 alin. (1) lit. b) Legea dialogului social nr. 62/2011	5.000 – 10.000 lei	

23.	Contractul colectiv de muncă	Nedepunerea spre publicare a contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități sau sector de activitate	Art. 217 alin. (1) lit. c) Legea dialogului social nr. 62/2011	3.000 lei	
24.	Contractul individual de muncă	Stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale	Art. 260 alin. (1) lit. d) CM	2.000 – 5.000 lei	
25.	Contribuții	Nevirarea contribuției stabilită de lege datorată pentru asigurarea sănătății per-sonalului	Art. 312 lit. b) și art. 267 Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății	30.000 lei – 50.000 lei	
26.	Control	Nerespectarea obligației de punere la dispoziție a oricărui act care ar putea ajuta la clarificarea obiectivului controlului, de a da informații, de a elibera copiile documentelor solicitate și de a asigura sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a controlului în materia protecției împotriva discriminării	Art. 26 alin. (5) O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancțio-narea tuturor formelor de discri-minare	200 – 1.000 lei	
27.	Control	Împiedicarea în orice mod a inspectorilor de muncă să exercite, total sau parțial, controlul ori să efectueze cercetarea evenimentelor, inclusiv refuzul persoanei găsite la locul de muncă de a completa fișa de identificare sau de a da informații despre evenimentul cercetat	Art. 23 alin. (1) lit. a) Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii	5.000 – 10.000 lei	
28.	Control	Neîndeplinirea sau îndeplinirea parțială de către entitatea controlată a măsurilor dispuse de inspectorul de muncă, la ter-menele stabilite de acesta	Art. 23 alin. (1) lit. b) Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii	5.000 – 10.000 lei	

29.	Control	Nerespectarea obligației de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, în termenul stabilit de aceștia, documentele și informațiile solicitate, necesare controlului ori cercetării evenimentelor	Art. 23 alin. (1) lit. c) Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii	5.000 – 10.000 lei	
30.	Control	Necomunicarea datelor, informațiilor, precum și neprezentarea tuturor înscrisurilor și oricăror altor date și documente solicitate de organele de control ale agențiilor pentru ocuparea forței de muncă teritoriale, în timpul desfășurării controlului și în scopul îndeplinirii atribuțiilor prevăzute de lege	Art. 113 lit. k) Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă	5.000 – 10.000 lei	
31.	Control	Refuzul de a pune la dispoziția organelor de control ale ANAF și ale caselor de asigurări a documentelor justificative și a actelor de evidență necesare în vederea stabilirii obligațiilor la Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate	Art. 312 lit. c) și art. 267 Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății	5.000 – 10.000 lei	
32.	Control	Refuzul de a pune la dispoziția organelor de control ale caselor de asigurări documentele justificative și actele de evidență financiar-contabilă privind sumele decontate din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, precum și documente medicale și administrative existente la nivelul entității controlate și necesare actului de control	Art. 312 lit. d) și art. 267 Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății	30.000 – 50.000 lei	
33.	Decesul salariatului	Acordarea și/sau plata, eronate, ale ajutorului de deces de către instituția care efectuează plata acestuia	Art. 144 lit. i) Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii	500 – 1.000 lei	

34.	Declarații	Nedepunerea, la solicitarea agenților pentru ocuparea forței de muncă teritoriale, a declarației lunare privind evidența nominală a asiguraților și a obligațiilor de plată la bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru perioade anterioare datei de 1 ianuarie 2011	Art. 113 lit. l) Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă	5.000 – 10.000 lei	
35.	Demisia	Nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei	Art. 260 alin. (1) lit. n) CM	1.500 – 3.000 lei	
36.	Discriminare	Comportament discriminatoriu, inclusiv hărțuirea și victimizarea	Art. 2 și art. 26 alin. (1) O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	1.000 – 30.000 lei	Amenda este între 2.000 lei și 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.
37.	Discriminare	Condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenență sa la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingeri, sexul sau orientarea sexuală, de vârstă sau de apartenență sa la o categorie defavorizată	Art. 6 și art. 26 alin. (1) O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	1.000 – 30.000 lei	Amenda este între 2.000 și 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.
38.	Discriminare	Discriminarea unei persoane pe motiv că aparține unei rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă.	Art. 7 și art. 26 alin. (1) O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	1.000 – 30.000 lei	Amenda este între 2.000 lei și 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.

39.	Discriminare	Refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pe motiv că aceasta aparține unei rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau categorii defavorizate, ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acestora cu excepția cazurilor prevăzute de lege	Art. 8 alin. (1) și art. 26 alin. (1) O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	1.000 – 30.000 lei	Amenda este între 2.000 lei și 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.
40.	Discriminare	Condiționarea ocupării unui post de apartenență la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială etc.	Art. 8 alin. (2) și art. 26 alin. (1) O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	1.000 – 30.000 lei	Amenda este între 2.000 lei și 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.
41.	Discriminare	Discriminarea angajaților de către angajatori în raport cu prestațiile sociale pe care le acordă acestora	Art. 9 și art. 26 alin. (1) O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	1.000 – 30.000 lei	Amenda este între 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.
42.	Discriminare	Discriminarea bazată pe criteriul de sex ca și orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex ori utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă	Art. 6 și art. 9 Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați	3.000 – 100.000 lei	
43.	Discriminare	Neîndeplinirea obligației de a asigura egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, de a prevedea în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați,	Art. 8 Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați	3.000 – 100.000 lei	

		prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare și de a-i informa permanent pe angajați asupra drepturilor pe care aceștia le au		Art. 10 alin. (1) – (3) Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați	3.000 – 100.000 lei	
44.	Discriminare	Aplicarea de tratamente mai puțin favorabile unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate		Art. 10 alin. (4) Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați	3.000 – 100.000 lei	
45.	Discriminare	Solicitarea, în vederea angajării, de teste de graviditate și/sau angajamente că respectiva candidată nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă		Art. 10 alin. (6) Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați	3.000 – 100.000 lei	
46.	Discriminare	Concedierea salariatelor gravide, în concediu de maternitate, în concediu pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități ori a salariaților în concediu paternal		Art. 6 alin. (1 ¹), art. 11 Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați	3.000 – 100.000 lei	
47.	Discriminare	Comportamentul de hărțuire, hărțuire sexuală sau psihologică		Art. 14 și art. 16 Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați	3.000 – 100.000 lei	
48.	Discriminare	Discriminarea bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, precum și la toate nivelurile de asistență medicală și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății				

49.	Discriminare	Discriminarea unui membru al grupului special de negociere, al comitetului european de întreprindere sau al unui reprezentant al salariaților, care acționează conform prezentei legi	Art. 53 lit. b) Legea nr. 217/2005 privind constituirea și funcționarea comitetului european de întreprindere	2.000 – 4.000 lei	
50.	Examen medical	Încălcarea obligației de a angaja în muncă numai pe baza unui certificat medical	Art. 260 alin. (1) lit. m) și art. 27 CM	1.500 – 3.000 lei	
51.	Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale	Necomunicarea datelor și informațiilor solicitate în scris de agențiile teritoriale pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de lege	Art. 23 alin. (1) lit. a) Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale	1.000 – 3.000 lei	
52.	Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale	Comunicarea de date și informații incomplete sau eronate privind contribuția la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale	Art. 23 alin. (1) lit. b) Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale	5.000 – 10.000 lei	
53.	Greva	Împiedicarea sau obligarea, prin amenințări, ori violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei	Art. 260 alin. (1) lit. c) CM	1.500 – 3.000 lei	Legea dialogului social califică drept infracțiune.
54.	Greva	Împiedicarea unității de a-și continua activitatea, pe durata grevei	Art. 217 alin. (1) lit. e) și art. 194 alin. (1) Legea dialogului social nr. 62/2011	5.000 – 10.000 lei	
55.	Greva	Împiedicarea în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții pe parcursul grevei	Art. 217 alin. (1) lit. f) și art. 195 Legea dialogului social nr. 62/2011	5.000 – 10.000 lei	

56.	Informare/ consultare	Nerespectarea de către angajator a obligației de a transmite reprezentanților angajaților informațiile privind evoluția activităților și situației economice a întreprinderii, situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii	Art. 9 lit. a) și art. 5 alin. (1) Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților	1.000 – 20.000 lei	
57.	Informare/ consultare	Nerespectarea obligației angajatorului de a iniția consultări în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se iau în ceea ce privește obligațiile angajatorului	Art. 9 lit. b) și art. 5 alin. (3) Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților	2.500 – 25.000 lei	
58.	Informare/ consultare	Transmiterea cu rea-credință de informații incorecte sau incomplete, de natură a nu permite reprezentanților angajaților formularea unui punct de vedere adecvat pentru pregătirea unor consultări ulterioare	Art. 9 lit. c) și art. 5 alin. (2) Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților	5.000 – 50.000 lei	
59.	Interdicția concedierii	Angajatorii nu pot desființa locurile de muncă ocupate de persoanele ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) sau f), pe o perioadă cel puțin egală cu perioada suspendării pentru care au beneficiat, pentru acești salariați, de plata indemnizațiilor prevăzute la alin. (1) din bugetul asigurărilor sociale pentru șomaj	Art. 260 alin. (1) lit. e ⁴) CM	returnarea sumelor primite cu titlu de indemnizație potrivit art. 531 alin. (1) și (12), pentru posturile desființate	Legea nr. 298/2020, art. I, pct. 3
60.	Internship	Nerespectarea obligației de a încheia contractul de internship anterior începerii activității	Art. 26 alin. (1) lit. e) Legea nr. 176/2018 privind internshipul	10.000 – 20.000 lei	