

A 2. DIRECȚIA NAȚIONALĂ ANTICORUPȚIE – CÂND ȘI CUM POATE CONTROLA SOCIETATEA DUMNEAVOASTRĂ?

Iată câteva extrase despre controalele DNA la societăți:

1. Procurorii DNA Ploiești au dispus trimiterea în judecată, în stare de arest preventiv, a inculpatului Matei Mihai, administrator al S.C. Matero Ama SRL, acuzat de instigare la săvârșirea infracțiunii de prezentare de documente ori declarații false, inexacte sau incomplete, care are ca rezultat obținerea pe nedrept de fonduri europene, în formă continuată, instigare la săvârșirea infracțiunii de fals în declarații, în formă continuată.

Potrivit unui comunicat DNA transmis Agerpres, Matei Mihai este acuzat și de constituire a unui grup infracțional organizat, instigare la săvârșirea infracțiunii de fals în înscrisuri sub semnătură privată, în formă continuată, și spălare de bani, în formă continuată.

Au mai fost trimiși în judecată, în stare de libertate, Vlădilă Cătălin și Avram Anghel, administratori ai SC Maktub SRL, respectiv SC Leasimat S.R.L., în sarcina cărora s-a reținut săvârșirea infracțiunilor de complicitate la săvârșirea infracțiunilor de prezentare de documente ori declarații false, inexacte sau incomplete, care are ca rezultat obținerea pe nedrept de fonduri europene, în formă continuată, fals în declarații, în formă continuată, constituire a unui grup infracțional organizat și spălare de bani, în formă continuată¹.

2. Mai multe firme din Ardeal, printre care și o firmă din Beclean, care se ocupa de fabricarea firelor, lanțurilor și arcurilor metalice, au fost anchetate într-un dosar întocmit de DNA Timiș. Curtea de Apel Timișoara a dat, la mijlocul lunii trecute, o sentință definitivă în acest dosar. Potrivit sentinței date de Curtea de Apel Timișoara, Secția Penală, mai multe persoane fizice și juridice au fost cercetate și condamnate pentru spălare de bani în formă continuată, evaziune fiscală, instigare la săvârșirea infracțiunii de evaziune fiscală și asociere în vederea săvârșirii de infracțiuni, scrie dej24.ro.

În vizorul anchetatorilor, în acest dosar, s-au aflat mai multe societăți comerciale de pe raza mai multor județe:

- SC TRADINGMETAL SRL, Beclean, județul Bistrița-Năsăud, care are ca și obiect de activitate – Fabricarea articolelor din fire metalice și fabricarea de lanțuri și arcuri.

Controalele
DNA
la societăți

¹ <http://www.antena3.ro/actualitate/justitie/dna-administrator-de-firma-trimis-in-judecata-pentru-frauda-cu-fonduri-europene-331492.html>.

Aplicăm sau nu aplicăm „Precizările” pe care NU le cunoaștem și care sunt scoase din mapă de către inspectori?

Bunul-simț spune că nu.

Numai că adeseori contabilii și economiștii, când vine vorba să aplice legea, și avocații/juriștii, când vine vorba să apere pe vreun antreprenor, sunt inundați de „precizări”, „soluții” (unitare sau nu), instrucțiuni etc. care nu numai că interpretează abuziv legea, dar adeseori conțin norme contradictorii între aceste „precizări” și chiar norme contrare legii.

Unele sunt publicate, altele sunt cunoscute numai de către inspectorii fiscali.

Avem așadar două tipuri de „precizări”:

Conforme cu legea	Publicate în M.Of.
	Nepublicate în M.Of.
Contrare legii	Publicate în M.Of.
	Nepublicate în M.Of.

Chiar dacă aceste „precizări” nu sunt contrare legii, care este totuși forța lor reală?

Instanța noastră supremă a arătat limpede, într-o speță care reprezintă un pilon judiciar extrem de solid în materie, că „Precizările” Ministerului Finanțelor nu au caracterul unui act normativ, ci constituie doar o recomandare de ordin metodologic (C.S.J., Secția de contencios administrativ, Dec. nr. 2.270/5.10.1999).

În orice caz – arată Curtea – „precizările” evocate neavând caracterul unui act normativ, ci constituind doar o recomandare de ordin metodologic, nu se poate reține o încălcare a legii de către contribuabilul care nu a respectat aceste „precizări”.

De reținut, așadar, e că „Precizările” Ministerului Finanțelor nu au caracterul unui act normativ, ci constituie doar o recomandare de ordin metodologic – care, ca orice recomandare, poate sau nu să fie aplicată.

precizări

S-ar putea obiecta că ar trebui să se facă o diferențiere: dacă actele normative sunt publicate în Monitorul Oficial ar trebui să fie obligatorii, iar dacă nu – n-ar trebui să fie obligatorii. Totuși, instanța supremă a judecat altfel: Precizările nr. 2011/1993, de la care a pornit litigiul, au fost publicate în Monitorul Oficial – dar tot nu au fost considerate obligatorii!

Uneori, chiar actele normative arată că aplicarea lor este opțională. Un exemplu este Ordinul M.F.P. nr. 1.376 din 17 septembrie 2004 pentru aprobarea Normelor metodologice privind reflectarea în contabilitate a principalelor operațiuni de fuziune, divizare, dizolvare și lichidare a societăților comerciale, precum și retragerea sau excluderea unor asociați din cadrul societăților comerciale și tratamentul fiscal al acestora.

În acest Ordin se specifică limpede: *„exemplele privind reflectarea în contabilitate a principalelor operațiuni în aceste domenii, precum și implicațiile fiscale ale acestora, nu au caracter de reglementare”.*

Deci nici reflectarea în contabilitate și nici interpretarea fiscală nu sunt obligatorii!

Și alte instanțe ajută prin soluții similare. O decizie de referință este cea în care se arată: „adresa Agenției Naționale de Administrare Fiscală la care face referire

vit prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1.058/2006 privind cerințele minime pentru îmbunătățirea securității și protecția sănătății lucrătorilor care pot fi expuși unui potențial risc datorat atmosferelor explozive⁷;

- dacă s-a efectuat și revizuit evaluarea riscurilor⁸;
- alte activități necesare/specifice asigurării securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

2. Ce drepturi aveți la controlul ITM?

Drepturile dumneavoastră la un control ITM sunt⁹:

- să solicitați inspectorului prezentarea legitimației și a tematicii de control;
- să solicitați inspectorului de muncă, efectuarea mențiunilor în registrul unic de control; dacă tematica de control include depistarea muncii fără forme legale, registrul unic de control va fi completat după efectuarea verificărilor;
- să impuneți echipei de control respectarea normelor interne de comportare în unitate, dacă acestea nu restrâng drepturile inspectorului și respectă prevederile legale;
- să solicitați amânarea controlului, în situații excepționale justificate, dacă verificările nu urmăresc surprinderea inopinată a unor situații de fapt, legate de activitatea angajatorului;
- să solicitați conducerii inspectoratului desemnarea unui alt inspector, atunci când consideră că există o situație de conflict de interese;
- să fiți reprezentat pe parcursul verificărilor de o persoană împuternicită, cu excepția momentului semnării documentelor de control;
- să solicitați explicații suplimentare cu privire la aspectele consemnate de inspector în documentele de control;
- să solicitați corectarea unor erori existente în conținutul documentelor de control;
- să contestați prin procedura de contencios administrativ, deciziile inspectorului de muncă conținute de procesul-verbal de control;
- să contestați în instanță procesul-verbal de constatare a contravențiilor și să faceți mențiuni în cuprinsul acestuia.

3. Despre obligația de a pune la dispoziția inspectorilor documentele necesare și despre alte obligații

În timpul controlului, aveți obligația de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă documentele, registrele, evidențele și informațiile solicitate de aceștia, necesare controlului sau cercetării evenimentului. Inspectorii au dreptul – de nerefuzat – să solicite angajatorului sau reprezentantului legal al acestuia, precum și salariaților,

Drepturile dumneavoastră la un control

Documente prezentate inspectorilor

⁷ M.Of., Partea I, nr. 737 din 29.08.2006.

⁸ **Evaluarea riscurilor cu privire la securitatea și sănătatea în muncă** la nivelul unei societăți (unități), inclusiv pentru grupurile sensibile la riscuri specifice, trebuie revizuită, cel puțin, în următoarele situații:

- a) ori de câte ori intervin schimbări sau modificări în ceea ce privește tehnologia, echipamentele de muncă, substanțele ori preparatele chimice utilizate și amenajarea locurilor de muncă/posturilor de muncă;
- b) după producerea unui eveniment;
- c) la constatarea omiterii unor riscuri sau la apariția unor riscuri noi;
- d) la utilizarea postului de lucru de către un lucrător aparținând grupurilor sensibile la riscuri specifice;
- e) la executarea unor lucrări speciale.

⁹ Florentina Sandu (coord.), H. Sasu ș.a., *Obligațiile legale ale Directorului general: cum să luați decizii fără risc*, editura Forum Media Publishing, București, actualizarea august 2010.

singuri ori în prezența martorilor, documentele și informațiile necesare pentru realizarea controlului sau pentru efectuarea cercetării evenimentelor.

A nu pune la dispoziția inspectorilor de la ITM documente și informații necesare pentru control în domeniile de mai sus poate să reprezinte contravenție sancționată de la 5.000 la 10.000 de lei.

Este cea mai ușoară sancțiune, față de altele, mai grele, precum:

- începerea urmăririi penale pentru refuz repetat de a permite accesul inspectorilor (art. 264 alin. (2) C. muncii);
- retragerea autorizației sau
- radierea 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.



De asemenea, în timpul controlului aveți o serie de obligații:

- să permiteți accesul liber și permanent al inspectorului în incinta unității și la locurile de muncă organizate; în acest sens, angajatorul are obligația de a-și instrui salariații pentru a nu împiedica controlul inspectorului de muncă;
- să prezentați registrul unic de control;
- să-l preveniți pe inspector asupra riscurilor de accidentare care pot surveni în timpul vizitei de inspecție;
- să prezentați actele și documentele solicitate în termenul indicat de inspector și să dea toate informațiile necesare efectuării controlului;
- să oferiți inspectorului cel puțin condițiile minime de spațiu și mobilier de birou, pentru redactarea documentelor de control, iar în lipsa acestora să se prezinte la sediul inspectoratului;
- la solicitarea inspectorului, să asigurați interviuarea salariaților fără prezența dvs.;
- să aduceți la îndeplinire măsurile obligatorii dispuse la termenele stabilite de inspector;
- să nu oferiți inspectorului cadouri sau alte avantaje materiale.

4. Limitarea puterilor inspectorilor ITM

Să vedem însă și reversul medaliei: puterile inspectorilor nu sunt nelimitate și nu pot fi exercitate abuziv.

Inspecția în domeniul muncii – indiferent dacă are ca tematică raporturile de muncă sau aspectele de securitate și sănătate a muncii – se declanșează NUMAI după ce inspectorul/inspectorii prezintă legitimația¹⁰.

**Limitări
ale puterii
inspectorilor**

În al doilea rând, inspectorul trebuie să completeze registrul de control. Potrivit art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control¹¹, regulă potrivit cu care organele de control au obligația de a consemna în registru, **înaintea începerii controlului**, următoarele elemente obligatorii:

- numele și prenumele persoanelor împuternicite de a efectua controlul,
- unitatea de care aparțin,
- numărul legitimației de control,
- numărul și data delegației/ordinului de deplasare,

¹⁰ Art. 15 alin. (1) din H.G. menționată mai sus.

¹¹ M.Of. nr. 429 din 18 iunie 2003.

- obiectivele controlului,
- perioada controlului,
- perioada controlată,
- temeiul legal în baza căruia se efectuează controlul.

De la regula completării registrului unic de control **înaintea** începerii efective a controlului există o singură excepție: în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, inspectorii de muncă vor completa registrul unic de control după efectuarea controlului¹². Citirea atentă a textului arată că derogarea este posibilă numai pentru depistarea muncii la negru, nu și pentru controale având alte teme (neîn-mânarea fișelor de post, calculul eronat al salariilor, refuzul de a compensa orele suplimentare); dacă în aceste din urmă cazuri nu se completează registrul unic de control **anterior** începerii controlului, fapta este sancționată potrivit Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare sau, după caz, potrivit legislației muncii¹³.

Odată stabilită tematica, prezentați doar documentele care fac obiectul tematicii controlului. Spre exemplu, dacă tematica este „modul de completare a contractelor individuale de muncă”, nu au de ce să întrebe despre modul în care sunt întocmite dosarele personale sau planul de formare profesională.

De aceea:

- Nu prezentați modul de calcul al contribuțiilor sociale sau evidențierea acestora în Declarația 112, deoarece aceasta este în competența ANAF. Revedeți competențele în domeniile de mai sus!
- Sunteți însă obligați să prezentați aspecte care țin de produsele neconforme (a se vedea din nou sinteza atribuțiilor de mai sus).
- Nu trebuie să vă justificați pentru ce ați organizat doar interviu și nu ați organizat concurs sau examen, câtă vreme nu sunteți instituție publică¹⁴.
- Inspectorii ITM nu au dreptul să vadă dacă ai anunțat locurile de muncă vacante – aceasta e atribuția AJOFM, nu a ITM¹⁵.
- Nu vă justificați de ce ați disponibilizat pe un salariat și nu pe altul – aceasta e atribuția instanței. Dar chiar și instanța poate verifica doar aspectele procedurale, fără să poată hotărî în locul angajatorului. Cu atât mai puțin ITM!

Trucuri

Exemplul #1 din practica instanțelor

Într-o speță s-a arătat că, deoarece societățile au deplină autonomie în organizarea și reorganizarea activităților economice, este greșită aprecierea făcută de instanța de fond, în sensul că desființarea Compartimentului de Investiții nu este temeinic motivată, deoarece organul de jurisdicție a muncii, în cazul dedus judecății, nu are competența de a cenzura motivarea ori rațiunile pentru care un organ de conducere decide asupra măsurilor de reorganizare a unei societăți comerciale. În cazul analizat, reorganizarea activității societății a condus la desființarea mai multor posturi, așa încât măsura de concediere luată față de contestator nu se justifică pe pretinsa stare conflictuală ce ar fi existat între el și conducătorul societății¹⁶.

¹² Art. 240 din Codul muncii.

¹³ Art. 9 din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control.

¹⁴ Art. 30 alin. (1) Codul muncii.

¹⁵ Obligația e prevăzută expres în art.10 alin. (1) din Legea nr. 76/2002 privind șomajul.

¹⁶ Curtea de Apel București – Secția a IV-a civilă, Decizia nr. 366/3.04.1995, în *Marin Voicu, Mihaela Popoacă, Dreptul muncii* – vol. I: Tratat de jurisprudență română și europeană, Editura Lumina Lex, 2001, pag. 161.