

**ATENȚIE!**

Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului, la solicitarea scrisă a acestuia.

Concediu de îngrijitor se acordă pentru o durată de **5 zile lucrătoare** într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului. Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare de 5 zile lucrătoare.



Neacordarea concediului de îngrijitor salariaților care îndeplinesc condițiile pentru acordarea acestuia se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.



Deși acordarea concediului de îngrijitor este condiționată de prezentarea dovezilor privind calitatea de rudă, problema medicală gravă sau împrejurarea că persoana îngrijită locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul, nu se prevede că salariatul nu va putea beneficia de concediu până nu prezintă dovezile. Dimpotrivă, Ordinul nr. 2.172/2022 prevede că, în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la momentul înaintării solicitării, salariatul are obligația depunerii la angajator a documentelor prin care face dovada faptului că persoana căreia i-a oferit îngrijire sau sprijin este rudă sau o persoană care locuiește în aceeași gospodărie cu acesta, precum și a existenței problemei medicale grave care a determinat solicitarea concediului de îngrijitor de către salariat.

Așadar, concediul de îngrijitor va fi acordat la data solicitată de salariat, urmând ca acesta, anterior sau ulterior perioadei de concediu, dar nu mai târziu de 30 de zile lucrătoare de la data depunerii cererii de acordare a concediului, să prezinte dovezile precizate de lege.

Această reglementare atrage o serie de probleme practice, deoarece este posibil ca, după ce a beneficiat de concediul de îngrijitor, salariatul să nu poată aduce dovezile respective.

**SFATUL NOSTRU**

Aceste aspecte ar trebui reglementate prin Regulamentul intern. Astfel, se poate prevedea:

- sancționarea ca abatere disciplinară a neprezentării dovezilor în termenul de 30 de zile lucrătoare prevăzut în Ordinul nr. 2.172/2022;
- precizarea termenului în care salariatul trebuie să depună cererea de acordare a concediului de îngrijitor (de exemplu, cu cel puțin 48 de ore înainte).

**Îngrijitorii beneficiază de următoarele drepturi:**

- Dreptul la vechime în muncă. Perioada concediului de îngrijitor constituie vechime în muncă și în specialitate.

Aceasta înseamnă că, deși perioada concediului de îngrijitor nu este o perioadă lucrată, ea va fi luată în considerare la stabilirea drepturilor ce se acordă în funcție de vechimea în muncă și/sau vechimea în specialitate.

- Dreptul de fi asigurați în sistemul asigurărilor sociale de sănătate. Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției.
- Dreptul la concediu de odihnă. Perioada de 5 zile lucrătoare în care salariatul beneficiază de concediu de îngrijitor nu se include în durata concediului de odihnă anual.

**drepturile  
îngrijitorilor**

drepturile  
îngrijitorilor

Mai mult, concediul de îngrijitor se consideră perioadă de activitate prestată la stabilirea duratei concediului de odihnă anual.

- Dreptul la protecție împotriva concedierii. Potrivit art. 60 alin. (1) lit. i) din Codul muncii, pe durata efectuării concediului de îngrijitor nu poate interveni concedierea salariatului.
- Dreptul de a solicita trecerea la un program individualizat de muncă pe o durată limitată sau nelimitată de timp. În cazul în care angajatorul refuză această solicitare, el va trebui să își motiveze refuzul, în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.  
Salariatul poate reveni la programul de lucru inițial în orice moment, chiar și anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

Legea nr. 283/2022 prevede că perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, acordate în conformitate cu legislația în vigoare. Cu toate acestea, nu este menționat ce bază de calcul va fi luată în considerare.

Concediul de îngrijitor nu constituie însă stagiul la pensie.

Inițial, opiniile exprimate de autoritățile de control cu privire la măsura în care concediul de îngrijitor este sau nu plătit au fost contradictorii. Ca urmare, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 459 din 25 mai 2023, a introdus în Codul muncii art. 152<sup>1</sup> alin. (3), pentru a prevedea expres acest aspect.

### ATENȚIE!

Pe durata concediului de îngrijitor, salariații au dreptul la zile **libere plătite**, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate

Referirea la „zilele libere plătite”, ca și faptul că concediul de îngrijitor nu este inclus în enumerarea cuprinsă la art. 51 din Codul muncii, conduc la concluzia că concediul de îngrijitor nu suspendă contractul individual de muncă.

De asemenea, legea prevede că perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare în sistemul pentru concedii și indemnizații. Această reglementare nu ar fi fost necesară dacă salariatul ar fi fost remunerat în perioada concediului de îngrijitor.

Menționăm că nici Directiva nr. 1.158/2019 nu obligă statele membre să prevadă remunerarea concediului de îngrijitor.

### Concediul de îngrijitor nu se înregistrează în ReviSal.

Deși există unele elemente comune, concediul de îngrijitor reglementat de Codul muncii nu se confundă cu:

- concediul medical pentru îngrijirea pacienților cu afecțiuni ologice, reglementat de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, astfel cum a fost modificată prin Legea nr. 24/2022 (*a se vedea tema C 34*);
- absențele determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului – art. 152<sup>2</sup> din Codul muncii (*a se vedea tema T 36*);
- concediul fără plată pentru rezolvarea unor situații personale – art. 153 alin. (1) din Codul muncii (*a se vedea tema C 23*).

distincții

**O**bligațiile în domeniul relațiilor de muncă sunt multiple, dar există o categorie de acțiuni sau inacțiuni ale angajatorilor pentru care se poate stabili răspunderea contravențională.

**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.

Principali agenți constatatori 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, ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, de către membrii Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării etc.

Agentul constator al unei contravenții în domeniul raporturilor de muncă va întocmi un proces-verbal, încheiat de agentul constator. Acest proces-verbal va cuprinde, în mod obligatoriu:

- data și locul unde este încheiat;
- numele, prenumele, calitatea și instituția din care face parte agentul constator;
- 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;
- posibilitatea achitării, în termen de 15 zile de la data înmânării sau comunicării procesului-verbal, a jumătate din minimumul amenzii prevăzute de actul normativ;
- termenul de exercitare a căii de atac și instanța la care se depune plângerea.

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. Plângerea se depune și se soluționează în baza competenței alternative la judecătoria în a cărei circumscripție a fost săvârșită contravenția ori la judecătoria în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau sediul contravenientul. Pot formula plângere nu numai contravenientul, ci și persoana vătămată.

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.

După cum se observă, competența de soluționare a plângerilor împotriva sancțiunilor contravenționale aplicate de către inspectorii de muncă și alți agenți constatatori, în domeniul raporturilor de muncă, revine **instanțelor de contencios administrativ**, iar nu instanțelor de muncă.

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. Uneori, sancțiunile contravenționale sunt exprimate în



proces-verbal



competență

„puncte-amendă“. Valoarea punctului-amendă este stabilită prin actul normativ care prevede sancțiunea, în general prin raportare la salariul minim brut pe țară.

Contravențiile 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: încalci legea practic nefăcând nimic!

locul  
săvârșirii  
contravenției

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.



Contravenția constă în primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract de muncă. Prin urmare, ea 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 salariat, organizații sindicale, reprezentanți ai salariaților, utilizatori ai lucrătorilor temporari etc. Dar cel mai frecvent autor al contravenției poate fi numai **angajatorul**.

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 ne semnificative pentru contravenții grave.

	Temă	Contravenția	Temei legal	Amendă	Precizări
1.	Accidente de muncă și boli profesionale	Absența evidenței accidentelor de muncă ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor ușoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum și a accidentelor de muncă	Art. 39 alin. (8) și art. 12 alin. (1) lit. c) Legea nr. 319/2006	2.000 – 4.000	
2.	Accidente de muncă și boli profesionale	Calculul și plata eronată 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. b) din Legea nr. 346/2002	2.500 – 5.000	
3.	Accidente de muncă și boli profesionale	Necomunicarea evenimentului soldat cu accident de muncă sau boală profesională	Art. 39 alin. (5) Legea nr. 319/2006	3.500 – 7.000	
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	2.000 – 4.000	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	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	4.000 – 8.000	
6.	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	3.000 – 6.000	

7.	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	
8.	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	5.000 – 10.000	
9.	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	3.000 – 6.000	Nerespectarea anumitor obligații legate de acordarea primului ajutor ajunge la 7.000 lei.
10.	Accidente de muncă și boli profesionale	Refuzul conducătorilor unităților de a semna procesul-verbal privind cercetarea cazului de boală profesională întocmit de către medicul specialist de medicina muncii.	Art. 54 lit. c) H.G. nr. 857/2011 privind stabilirea și sancționarea contravențiilor la normele din domeniul sănătății publice	5.000 – 10.000	
11.	Accidente de muncă și boli profesionale	Refuzul nejustificat de plată a indemnizațiilor pentru accidente de muncă și boli profesionale sau calculul și plata eronată a acestora	Art. 19 alin. (6), art. 99 Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale	2.500 – 5.000	
12.	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	2.500 – 5.000	
13.	Adeverințe	Neeliberarea de către angajator a unei adeverințe privind activitatea desfășurată	Art. 260 alin. (1) lit. b) CM și art. 8 alin. (5) H.G. nr. 905/2017	300 – 1.000	

		de salariat, cuprinzând durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate sau un extras din ReviSal	privind registrul general de evidență a salariaților	
14.	Adeverințe	Neeliberarea de către angajator a unei adeverințe din care să rezulte baza lunară de calcul al indemnizației de șomaj și baza lunară de calcul al contribuției asiguratorii pentru muncă	Art. 17 alin. (7) din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (H.G. nr. 174/2002)	3.000 – 5.000
15.	Adeverințe	Neeliberarea de către angajator, persoanelor cărora le încetează raporturile de muncă, a documentelor prevăzute de legislația în vigoare, necesare pentru certificarea stagiului de cotizare realizat în sistemul asigurărilor pentru șomaj și stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj	Art. 113 lit. j) Legea nr. 76/2002 și art. 17 alin. (7) din Normele metodologice – H.G. nr. 174/2002	3.000 – 5.000
16.	Angajare	Neîndeplinirea obligației de comunicare AOFM 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	3.000 – 5.000
17.	Angajare	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
18.	Angajare	Necomunicarea angajării de șomeri	Art. 113 lit. e) Legea nr. 76/2002	5.000 – 10.000 Termen: 3 zile
19.	Angajare	Neutilizarea Clasificării ocupațiilor din România la angajarea de personal	Art. 113 lit. b) Legea nr. 76/2002	3.000 – 5.000

20.	Angajare	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	3.000 – 5.000	
21.	Avertizori	Neînstituirea de canale interne de raportare a unor informații privind încălcări ale legii	Art. 28 alin. (2) lit. c) Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public	3.000 – 30.000	Persoanele juridice de drept privat care au peste 50 de salariați
22.	Avertizori	Împiedicarea, prin orice mijloace, a raportării de către persoana desemnată să primească și să înregistreze raportările sau de către persoana care face parte din compartimentul desemnat în acest sens	Art. 28 alin. (2) lit. a) Legea nr. 361/2022	2.000 – 20.000	
23.	Avertizori	Refuzul nejustificat de a răspunde solicitărilor ANI sau altor autorități publice, furnizând documentele și informațiile necesare soluționării raportării avertizorului	Art. 28 alin. (2) lit. b) Legea nr. 361/2022	3.000 – 30.000	
24.	Avertizori	Înstituirea unor proceduri de raportare care nu protejează confidențialitatea avertizorului	Art. 28 alin. (2) lit. d) și art. 10 alin. (1) lit. a) Legea nr. 361/2022	4.000 – 40.000	
25.	Avertizori	Neprotejarea identității persoanei vizate de raportare și a terțelor persoane	Art. 28 alin. (2) lit. ) și art. 25 Legea nr. 361/2022	4.000 – 40.000	
26.	Avertizori	Raportarea de informații privind încălcări ale legii, cunoscând că acestea sunt nereale, constituie	Art. 29 Legea nr. 361/2022	2.500 – 30.000	

27.	Bonuri de valoare	Utilizarea biletelor de valoare în alt scop decât cel prevăzut de lege	Art. 28 alin. (1) lit. a) Legea 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare	1,5 puncte-amendă	Un punct-amendă reprezintă contravaloarea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată
28.	Bonuri de valoare	Diminuarea valorii nominale a biletelor de valoare acordate angajaților	Art. 28 alin. (1) lit. d) Legea nr. 165/2018,	14 puncte-amendă	
29.	Bonuri de valoare	Utilizarea de către salariați a unui număr de tichete de masă mai mare decât numărul de zile lucrate	Art. 28 alin. (1) lit. i) Legea nr. 165/2018	0,5 puncte-amendă	
30.	Bonuri de valoare	Acordarea de tichete cadou altor categorii de beneficiari decât angajaților proprii	Art. 28 alin. (7 <sup>1</sup> ) și 15 alin. (2) Legea nr. 165/2018	14 puncte-amendă	
31.	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	
32.	Comitet 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	
33.	Comitet european de întreprindere	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	2.000 – 4.000	
34.	Concediere	Desființarea locurilor de muncă ocupate de persoane ale căror contracte au fost suspendate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c)	Art. 260 alin. (1) lit. e <sup>4</sup> ) CM	-	Restituirea sumelor primite cu titlu de indemnizație

35.	Concediere	sau f), după o perioadă mai mică decât perioada suspendării, pentru care angajatorul a beneficiat de plata indemnizațiilor de la bugetul asigurărilor sociale de șomaj)	Încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariații gravide, lăuze sau care alăptează, din motive care au legătură directă cu starea sa, a salarietei care se află în concediu de risc maternal, concediu de maternitate, concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități cu afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani	Art. 27 alin. (1) lit. b), art. 21 O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	5.000 – 10.000		
36.	Concediere	Încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariații/salariatului care se află în concediu pentru creșterea copilului sau în plata stimulentului de inserție sau în concediul celuilalt părinte	Încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariații/salariatului care se află în concediu pentru creșterea copilului sau în plata stimulentului de inserție sau în concediul celuilalt părinte	Art. 25 alin. (2), art. 26 alin. (2) O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor	5.000 – 10.000		
37.	Concediere	Încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul lucrătorului care se află în concediu paternal	Încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul lucrătorului care se află în concediu paternal	Art. 5 <sup>1</sup> alin. (1) și 4 <sup>1</sup> alin. (2) Legea concediului paternal nr. 210/1999	4.000 – 8.000		
38.	Concediere	Concedierea salariatului în concediu de acomodare	Concedierea salariatului în concediu de acomodare	Art. 106 (2) Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției	1.000 – 2.500		Cu excepția reorganizării judiciare, a falimentului angajatorului sau a desființării acestuia
39.	Concedierea colectivă	Nerespectarea obligației de înștiințare a agenților pentru ocuparea forței de muncă sau neacordarea termenului de preaviz salariaților care urmează să fie disponibilizați	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 asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă	3.000 – 5.000		Cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

40.	Concedii	Desfășurarea de activități în baza cărora se obțin venituri din salarii sau asimilate salariilor, astfel cum acestea sunt prevăzute în Codul fiscal, în perioada în care beneficiază de concedii medicale și indemnizații de asigurări sociale de sănătate.	Art. 47 alin. (4) din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate	1.000 – 2.000	În plus, sancțiunea constă în neplata/recuperarea indemnizației de asigurări sociale de sănătate
41.	Concedii	Neacordarea concediului de îngrijitor salariaților îndreptățiți	Art. 260 alin. (1) lit. t) CM	4.000 – 8.000	
42.	Concedii	Neacordarea concediului paternal salariaților îndreptățiți	Art. 260 alin. (1) lit. u) CM	4.000 – 8.000	
43.	Concedii	Neinformarea angajaților cu privire la dreptul la concediu paternal	Art. 4 <sup>1</sup> alin. (1) Legea concediului paternal nr. 210/1999	4.000 – 8.000	
44.	Concedii	Refuzul nejustificat de plată a indemnizațiilor și/sau calculul și plata eronată a indemnizațiilor de concediu medical	Art. 36 alin. (3), art. 36 <sup>1</sup> lit. b), art. 47, art. 48 din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate	3.500 – 6.000	
45.	Concedii	Necordarea concediului pentru creșterea copilului	Art. 25 (1), 26 (2) O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor	5.000 – 10.000	
46.	Concedii	Neacordarea drepturilor dobândite de lucrător anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal, după încetarea acestuia	Art. 5 <sup>1</sup> și 4 <sup>2</sup> (1) Legea concediului paternal nr. 210/1999	4.000 – 8.000	

47.	Concedii	Neacordarea concediului fără plată pentru creșterea copilului	Art. 26 O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor	1.000 – 2.500	
48.	Concedii	Neîndeplinirea de către angajator a obligației de a gestiona numărul de zile de concediu medical pe fiecare asigurat și pe fiecare afecțiune	Art. 47 și art. 36 <sup>1</sup> lit. b) O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate	3.500 – 6.000	
49.	Concedii	Neacordarea concediului de acomodare	Art. 106 Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției	1.000 – 2.500	
50.	Concedii	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 FNUASS	Art. 312 lit. c) Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății	5.000 – 10.000	
51.	Concedii	Refuzul de a pune la dispoziția organelor de control ale caselor de asigurări documentele justificative și actele de evidență financiar-contabilă privind sumele decontate de la FNUASS, precum și documente medicale și administrative existente la nivelul entității controlate și necesare actului de control	Art. 312 lit. d) Legea nr. 95/2006	30.000 – 50.000	
52.	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	6.000 – 10.000 lei pentru angajatorul cu un număr de cel puțin 50 de salariați

53.	Condiții deosebite de muncă	Neîndeplinirea obligației de a depune semestrial, la ITM, 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	3.000 – 7.000	
54.	Contract colectiv de muncă	Refuzul angajatorului de a începe negocierea CCM	Art. 175 alin. (1) lit. d) Legea nr. 367/2022 privind dialogul social	15.000 – 20.000	
55.	Contract colectiv de muncă	Nedepunerea spre publicare a CCM, precum și nerespectarea procedurii de semnare a acestuia	Art. 175 alin. (1) lit. e) Legea nr. 367/2022	5.000	Răspunderea le revine solidar părților.
56.	Contract colectiv de muncă	Refuzul de înregistrare a CCM	Art. 175 alin. (1) lit. g) Legea nr. 367/2022	5.000 – 10.000	Amenda se aplică fiecărei părți care refuză înregistrarea.
57.	Contract colectiv de muncă	Stipularea în CIM a unor clauze contrare dispozițiilor legale	Art. 260 alin. (1) lit. d) CM	2.000 – 5.000	
58.	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 sancționarea tuturor formelor de discriminare	200 – 1.000	
59.	Control	Împiedicarea în orice mod a inspectorilor de muncă să exercite, total sau parțial, controlul ori să efectueze cercetarea	Art. 23 alin. (1) lit. a) Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii	5.000 – 10.000	



65.	Control	tate din FNUASS, precum și documente medicale și administrative existente la nivelul entității controlate și necesare actului de control.	Refuzul de a pune la dispoziția organelor de control ale caselor de asigurări de sănătate documentele justificative și actele de evidență necesare în vederea verificării modului de determinare a indemnizațiilor suportate din FNUASS.	Art. 47 și art. 48 din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate	3.500 – 6.000	
66.	Decesul salariatului	Acordarea și/sau plata eronată a 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	
67.	Declarații	Nedepunerea, la solicitarea AOFM 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	
68.	Demisie	Nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei		Art. 260 alin. (1) lit. n) CM	1.500 – 3.000	
69.	Deșeuri	Nedesemnarea responsabilului care să urmărească și să asigure îndeplinirea obligațiilor prevăzute de Legea privind regimul deșeurilor		Art. 61 lit. b) Legea nr. 211/2011 privind regimul deșeurilor	15.000 – 30.000	
70.	Dețasare transnațională	Modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă		Art. 48 (1) și art. 26 (7) Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale	3.000 – 100.000	

71.	Detășare transnațională	ori care a depus o plângere la instanțele judecătorești cu privire la detașare	Nefurnizarea în scris a informațiilor legale salariatului detașat pe teritoriul unui alt stat membru	Art. 48 alin. (4) și art. 11 <sup>3</sup> alin. (1) Legea nr. 16/2017	10.000 – 20.000		
72.	Detășare transnațională		Necompletarea declarației de detașare cu toate elementele legale	Art. 48 alin. (7) Legea nr. 16/2017	10.000 – 15.000		
73.	Detășare transnațională		Refuzul persoanei desemnate de a comunica cu autoritățile competente din România, furnizând inspectorilor de muncă documentele necesare pentru inspecția conformității cu condițiile de muncă	Art. 15 Normele metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României (H.G. nr. 337/2017)	5.000 – 9.000		
74.	Detășare transnațională		Absența documentelor legale privind detașarea transnațională, nedepunerea acestora la dispoziția inspectorilor de muncă sau netransmiterea informațiilor legale privind detașarea transnațională către ITM în termenele legale	Art. 24 alin. (2) din Legea nr. 16/2017 și art. 15 Normele metodologice (H.G. nr. 337/2017)	5.000 – 9.000		
75.	Detășare transnațională		Nedeseemnarea unei persoane care să asigure legătura cu autoritățile competente naționale și care să trimită și să primească documente și/sau avize	Art. 24 alin. (2) lit. e) din Legea nr. 16/2017 și art. 15 Normele metodologice (H.G. nr. 337/2017)	5.000 – 9.000		
76.	Discriminare		Actele de discriminare directă, indirectă, hărțuire, discriminare prin asociere, victimizare sau ordinul de a discrimina	Art. 260 alin. (1) lit. r) și art. 5 alin. (2)-(9) CM	4.000 – 8.000		A se vedea și art. 26 (1) O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

77.	Discriminare	Concedierea salariatului pentru exercitarea drepturilor legale	Art. 260 alin. (1) lit. r) și art. 59 lit. c) CM	4.000 – 8.000	
78.	Discriminare	Hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat	Art. 26 alin. (1 <sup>1</sup> ) O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	10.000 – 15.000	
79.	Discriminare	Neaplicarea de măsuri în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă	Art. 26 alin. (1 <sup>2</sup> ) a) și art. 2 alin. (5 <sup>6</sup> ) O.G. nr. 137/2000	30.000 – 50.000	
80.	Discriminare	Stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă	Art. 26 alin. (1 <sup>2</sup> ) lit. b) și art. 2 alin. (5 <sup>6</sup> ) O.G. nr. 137/2000	50.000 – 200.000	
81.	Discriminare	Condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane, a alegerii sau exercitării libere a unei profesii sau a ocupării unui post de apartenență sa la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenență sa la o categorie defavorizată	Art. 26 alin. (1) și art. 6 O.G. nr. 137/2000	1.000 – 30.000	Amenda este între 2.000 și 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.
82.	Discriminare	Discriminarea unei persoane pe motiv că aparține unei rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii	Art. 7 și art. 26 alin. (1) O.G. nr. 137/2000	1.000 – 30.000	

83.	Discriminare	defavorizate, respectiv datorită convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă	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 acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege	Art. 8 alin. (1) și art. 26 alin. (1) O.G. nr. 137/2000	1.000 – 30.000		
84.	Discriminare	Discriminarea pe criteriul de statut familial și marital	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	1.000 – 30.000		
85.	Discriminare	Hărțuirea, hărțuirea psihologică, hărțuirea morală la locul de muncă pe criteriul de sex	Hărțuirea, hărțuirea psihologică, hărțuirea morală la locul de muncă pe criteriul de sex	Art. 37 alin. (1), art. 6 alin. (1 <sup>1</sup> ) și alin. (1 <sup>2</sup> ) Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați	3.000 – 10.000		
86.	Discriminare	Discriminarea pe criteriul de statut familial și marital	Discriminarea pe criteriul de statut familial și marital	Art. 37 alin. (1) și art. 6 alin. (3) Legea nr. 202/2002	3.000 – 10.000		
87.	Discriminare	Discriminarea pe criteriul de sex	Discriminarea pe criteriul de sex	Art. 37 alin. (1) și art. 6 alin. (1) Legea nr. 202/2002	3.000 – 10.000		
88	Discriminare	Nerespectarea de către angajator a obligațiilor privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați	Nerespectarea de către angajator a obligațiilor privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați	Art. 37 alin. (1) și art. 8 lit. a) Legea nr. 202/2002	3.000 – 10.000		

89.	Discriminare	Utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă	Art. 37 alin. (1) și art. 9 Legea nr. 202/2002	3.000 – 10.000	
90.	Discriminare	Discriminarea pe criteriu de maternitate ori concedierea salariatelor gravide, în concediu de maternitate, în concediu de creștere a copilului, în concediu de îngrijitor sau a salariaților care au solicitat formule flexibile de lucru	Art. 37 alin. (1) și art. 10 Legea nr. 202/2002	3.000 – 10.000	
91.	Discriminare	Neacordarea programului de reintegrare profesională la revenirea din concediul de maternitate, concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal sau concediul de îngrijitor	Art. 37 alin. (1) și art. 10 alin. (9) Legea nr. 202/2002	3.000 – 10.000	Programul de reintegrare are o durată de 5 zile.
92.	Discriminare	Hărțuirea sexuală la locul de muncă	Art. 37 alin. (1), art. 6 alin. (1 <sup>1</sup> ) și art. 11 Legea nr. 202/2002	3.000 – 10.000	
93.	Discriminare	Discriminarea bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la formarea profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă.	Art. 37 alin. (1) și art. 14 Legea nr. 202/2002	3.000 – 10.000	
94.	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 de muncă	Art. 37 alin. (1) și art. 10 alin. (4) Legea nr. 202/2002	3.000 – 10.000	

95	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	
96.	Discriminare	Neprevăderea în regulamentele interne de sancțiuni disciplinare pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare	Art. 37 alin. (1) și art. 8 lit. b) Legea nr. 202/2002	3.000 – 10.000	
97.	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	
98.	Examen medical	Neasigurarea de către angajatori a examinărilor medicale la angajare, la reluarea muncii, la schimbarea locului de muncă și a controlului medical periodic al lucrătorilor	Art. 52 din H.G. nr. 857/2011 privind stabilirea și sancționarea contravențiilor la normele din domeniul sănătății publice	1.000 – 5.000	Pentru persoanele juridice amenda este 5.000 -10.000
99.	Examen medical	Mentținerea unei persoane într-un loc de muncă pentru care organele sanitare au stabilit o contraindicație medicală temporară sau permanentă	Art. 52 din H.G. nr. 857/2011	1.000 – 5.000	
100.	Examen medical	Neprezentarea angajaților din unitățile de orice fel la examinările medicale periodice, programate de angajator, nerespectarea recomandărilor medicale ca urmare a examinărilor medicale la angajare și a controalelor medicale periodice	Art. 53 din H.G. nr. 857/2011	3.000 – 5.000	

101.	Fond 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	
102.	Fond 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	5.000 – 10.000	
103.	Grevă	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	Legea nr. 367/2022 califică fapta drept infracțiune.
104.	Grevă	Împiedicarea accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții pe parcursul grevei	Art. 175 alin. (1) lit. f) și art. 160 alin. (2) Legea nr. 367/2022 privind dialogul social	10.000 – 20.000	
105.	Grevă	Necomunicarea către ITM sau ministerului responsabil cu dialogul social a acordului privind partajarea și asumarea responsabilității părților pe parcursul grevei	Art. 175 alin. (1) lit. i) și art. 147 alin. (5) Legea nr. 367/2022	2.000 – 5.000	
106.	Informare/consultare	Neinformarea reprezentanților angajaților 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	

107.	Informare/ consultare	Neinformarea angajaților cu privire la evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și a situației economice a unității, deși aceștia au făcut o cerere scrisă în acest sens	Art. 175 alin. (1) lit. c) și art. 31 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 367/2022	15.000 – 20.000	
108.	Informare/ consultare	Nerespectarea obligației angajatorului de a iniția consultări în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se înca-drează în obligațiile angajatorului	Art. 9 lit. b) și art. 5 alin. (3) Legea nr. 467/2006	2.500 – 25.000	
109.	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	5.000 – 50.000	
110.	Informare/ consultare	Neinvitarea organizațiilor sindicale reprezentative să participe la lucrările consiliului de administrație	Art. 175 alin. (1) lit. d) și art. 30 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social	15.000 – 20.000	
111.	Internship	Neîncheierea contractului de internship anterior începerii activității	Art. 26 alin. (1) lit. e) Legea nr. 178/2018 privind internshipul	10.000 – 20.000	
112.	Internship	Depășirea duratei maxime a timpului de lucru, în cazul internilor	Art. 8, art. 26 alin. (1) lit. b) Legea nr. 178/2018	4.000 – 6.000	40 de ore/ săptămână, respectiv 30 de ore/ săptămână
113.	Internship	Stabilirea unei durate a contractului de internship mai mare de 6 luni	Art. 26 alin. (1) lit. f) Legea nr. 178/2018	4.000- 6.000	
114.	Internship	Neînținerea internului, anterior începerii activității, a unui exemplar din contractul de internship sau netransmiterea datelor în registrul de evidență a contractelor de internship ori transmiterea incompletă a acestora	Art. 16 lit. a), 26 alin. (1) lit. c), d) Legea nr. 178/2018	2.000 – 4.000	Completarea registrului de evidență se face în ordinea contractelor de internship

115.	Internship	Folosirea internului la alte activități decât cele prevăzute în contract și în fișa de internship, ori în activități din Grupa majoră 9 (COR)	Art. 16 lit. j), g), 26 (1) lit. c) Legea nr. 178/2018	2.000 – 4.000	Minimum 50% din salariul de bază minim brut pe țară
116.	Internship	Neachitarea indemnizației de internship	Art. 16 lit. b), art. 26 alin. (1) lit. c) Legea nr. 178/2018	2.000 – 4.000	
117.	Internship	Includerea în contractul de internship a unor clauze care contravin Legii nr. 176/2018	Art. 26 alin. (1) lit. g), Legea nr. 178/2018	300 – 1.000	
118.	Încetarea raportului de muncă	Necomunicarea locurilor de muncă vacante	Art. 113 lit. a) și art. 10 Legea nr. 76/2002	3.000 – 5.000	Termen: 5 zile lucrătoare de la vacantarea acestora
119.	Maternitate	Expunerea salariatelor gravide, lăuze sau care alăptează la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea ori constrângerea acestora de a efectua o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz	Art. 4, art. 27 alin. (1) lit. a) din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității în locurile de muncă	2.500 – 5.000	
120.	Maternitate	Nepăstrarea confidențialității cu privire la starea de graviditate a salariatei.	Art. 27 alin. (1) lit. a) și art. 8 O.U.G. nr. 96/2003	2.500 – 5.000	
121.	Maternitate	Neînștiințarea medicului de medicina muncii, precum și ITM cu privire la graviditatea notificată de salariată	Art. 7 alin. (1), art. 27 alin. (1) lit. a) din O.U.G. nr. 96/2003	2.500 – 5.000	Termen: 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către salariată
122.	Maternitate	Neîndeplinirea obligației de modificare a locului de muncă pentru a asigura pauze și amenajări pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare	Art. 12 alin. (1), (2), art. 27 alin. (1) lit. a) din O.U.G. nr. 96/2003	2.500 – 5.000	

123.	Maternitate	Neacordarea de pauze pentru alăptare	Art. 17, art. 27 alin. (1) lit. a) din O.U.G. nr. 96/2003	2.500 – 5.000	Două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului.
124.	Maternitate	Neîndeplinirea obligației de informare asupra drepturilor salariațelor gravide, lăuze sau care alăptează	Art. 18, 26, 27 alin. (1) lit. a) din O.U.G. nr. 96/2003	2.500 – 5.000	Măsurile privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a salariațelor gravide sau lăuze se prevăd și în Regulamentul intern.
125.	Maternitate	Neluarea de măsuri dacă există un risc pentru securitatea sau sănătatea salariațelor gravide, lăuze sau care alăptează, refuzul de transfer la alt loc de muncă, de acordare a concediului de risc maternal	Art. 9, 10, 10 alin. (2), (4), 27 alin. (1) lit. b) din O.U.G. nr. 96/2003	5.000 – 10.000	
126.	Maternitate	Neîndeplinirea obligației de reducere a duratei normale de muncă, obligarea salariațelor de a realiza activități cu risc de expunere la agenți sau condiții de muncă dăunătoare, sau neacordarea de dispense pentru consultații prenatale	Art. 13-15, 27 alin. (1) lit. b) din O.U.G. nr. 96/2003	5.000 – 10.000	În limita a maximum 16 ore pe lună
127.	Maternitate	Obligarea salariațelor gravide, lăuze sau care alăptează de a presta muncă de noapte	Art. 19, 27 alin. (1) lit. b) O.U.G. nr. 96/2003	5.000 – 10.000	
128.	Muncă nedeclarată	Primirea la muncă a uneia sau mai multor persoane fără încheierea unui contract individual de muncă	Art. 260 alin. (1) lit. e) CM	20.000/ pers.	Amenda totală nu poate depăși 200.000 lei.

129.	Muncă nedeclarată	Primirea la muncă a uneia sau mai multor persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în ReviSal cel târziu în ziua anterioară începerii activității	Art. 260 alin. (1) lit. e <sup>1</sup> ) CM	20.000/ pers.	
130.	Muncă nedeclarată	Primirea la muncă a unuia sau mai multor salariați pe perioada de suspendare a contractului individual de muncă	Art. 260 alin. (1) lit. e <sup>2</sup> ) CM	20.000/ pers.	
131.	Muncă nedeclarată	Primirea la muncă a unuia sau mai multor salariați part-time, cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită prin contract	Art. 260 alin. (1) lit. e <sup>3</sup> ) CM	10.000-15.000	
132.	Muncă nedeclarată	Fapta angajatorului de a nu păstra o copie a contractului de muncă pentru salariații care își desfășoară activitatea în acel loc	Art. 260 alin. (1) lit. q) CM	10.000	
133.	Muncă nedeclarată	Prestarea muncii de către o persoană fizică fără încheierea unui contract individual de muncă	Art. 260 alin. (1) lit. f) CM	500 – 1.000	Autorul contravenției: lucrătorul
134.	Muncă subdeclarată	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	Art. 260 alin. (1) lit. e <sup>5</sup> ) CM	8.000 – 10.000/ pers.	Amenda nu poate depăși valoarea cumulată de 100.000 lei.
135.	Muncă temporară	Perceperea de taxe salariaților temporari de către agenții de muncă temporară	Art. 260 alin. (1) lit. o) și art. 102 CM	5.000 – 10.000/ pers.	

136.	Muncă temporară	Nerespectarea obligației de a asigura la angajarea salariaților temporari cel puțin condițiile de bază de muncă și de angajare care s-ar aplica salariaților în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de către utilizatorul respectiv	Art. 22 alin. (1) lit. a) și art. 11 H.G. nr. 1.256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară	2.000 – 3.000	
137.	Muncă temporară	Neîndeplinirea obligației de a comunica agenției teritoriale pentru prestații sociale în raza căreia și-a stabilit sediul social orice modificare privind denumirea, sediul, înființarea de subunități fără personalitate juridică	Art. 22 alin. (1) lit. a) și art. 14 H.G. nr. 1.256/2011	2.000 – 3.000	Termen: 30 zile calendaristice de la data producerii modificării
138.	Muncă temporară	Nedepunerea autorizației de funcționare la încetarea activității, la agenția teritorială pentru prestații sociale	Art. 22 alin. (1) lit. a) și art. 15 H.G. nr. 1.256/2011	2.000 – 3.000	Termen: 15 zile calendaristice de la încetarea activității
139.	Muncă temporară	Neinformarea agentului de muncă temporară de către utilizator, în cazul în care salariatul trebuie să își desfășoare activitatea pe teritoriul unui alt stat membru	Art. 48 alin. (2) și art. 5 <sup>1</sup> alin. (2) Legea 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale	6.000 – 10.000	Termen: 30 de zile înainte de începerea activității pe teritoriul respectivului stat
140.	Muncă temporară	Neinformarea agentului de muncă temporară de către utilizator de pe teritoriul României cu privire la remunerație, condițiile de muncă, încadrare în muncă pe care le aplică la nivelul întreprinderii	Art. 48 alin. (3) și art. 6 <sup>2</sup> alin. (2) Legea nr. 16/2017	10.000 – 20.000	În contextul detașării transnaționale
141.	Muncă temporară	Neîndeplinirea obligațiilor utilizatorului față de salariații temporari	Art. 22 alin. (1) lit. a) și art. 19 H.G. nr. 1.256/2011	2.000 – 3.000	

142.	Patronate	Împiedicarea exercițiului dreptului de liberă organizare sau asociere patronală	Art. 175 alin. (1) lit. b) Legea nr. 367/2022 privind dialogul social	30.000 – 50.000	
143.	Patronate	Intervenția autorităților publice în activitatea patronală	Art. 175 alin. (1) lit. c) și art. 7 alin. (2), (3) Legea nr. 367/2022 privind dialogul social	20.000 – 25.000	
144.	Persoane cu handicap	Nerespectarea regimului juridic în ceea ce privește activitatea unităților protejate	Art.100 alin. (1) lit. b) și art. 82 Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap	10.000 – 25.000	
145.	Persoane cu handicap	Nerespectarea obligației de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați sau de a îndeplini obligații alternative	Art. 100 alin. (1) lit. c) și art. 78 alin. (2), (3) Legea nr. 448/2006	25.000 – 50.000	
146.	Persoane cu handicap	Nerespectarea condițiilor de autorizare în timpul funcționării ca unitate protejată autorizată	Art. 100 alin. (1) lit. f) Legea nr. 448/2006	20.000 – 25.000	Retragerea autorizației de funcționare
147.	Persoane cu handicap	Neasigurarea unei adaptări rezonabile a locului de muncă	Art. 100 alin. (1) lit. f) Legea nr. 448/2006	10.000 – 25.000	
148.	Reprezentanții angajaților/lucrătorilor	Intervenția din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora în alegerea reprezentanților angajaților/lucrătorilor ori în împiedicarea desfășurării acestor alegeri	Art. 175 alin. (1) h) Legea nr. 367/2022	30.000 – 50.000	
149.	ReviSal	Netransmiterea datelor care se completează în registru cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport	Art. 8 alin. (1) H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	20.000	Pentru fiecare persoană identificată că prestează activitate fără transmiterea datelor în registru

150.	ReviSal	de muncă cu angajatorul în baza unui contract individual de muncă	Netransmiterea datelor în registrul general de evidență a salariaților cu elementele contractului individual de muncă, pentru care există dovada executării acestuia, respectiv prestarea muncii și plata salariului	Art. 8 alin. (2) lit. a) H.G. nr. 905/2017	5.000 – 8.000	Datele trebuie transmise cu cel puțin o zi înainte de începerea activității.
151.	ReviSal	Refuzul de a pune la dispoziția inspectorului de muncă documentele care au stat la baza înscririlor efectuate în registru	Refuzul de a pune la dispoziția inspectorului de muncă documentele care au stat la baza înscririlor efectuate în registru	Art. 8 alin. (2) lit. b) H.G. nr. 905/2017	5.000 – 8.000	
152.	ReviSal	Netransmiterea datelor transferului, potrivit Codului administrativ	Netransmiterea datelor transferului, potrivit Codului administrativ	Art. 8 alin. (2) lit. c) H.G. nr. 905/2017	5.000 – 8.000	
153.	ReviSal	Netransmiterea elementelor detașării, data la care începe și data la care încetează detașarea salariaților de către angajatorul care detașază, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face detașarea, precum și a modificării elementelor detașării	Netransmiterea elementelor detașării, data la care începe și data la care încetează detașarea salariaților de către angajatorul care detașază, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face detașarea, precum și a modificării elementelor detașării	Art. 8 alin. (2) lit. d) H.G. nr. 905/2017	5.000 – 8.000	Datele se transmit cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detașării salariatului.
154.	ReviSal	Netransmiterea datelor privind detașarea transnațională	Netransmiterea datelor privind detașarea transnațională	Art. 8 alin. (2) lit. d) H.G. nr. 905/2017	5.000 – 8.000	Datele se transmit cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detașării salariatului pe teritoriul altui stat
155.	ReviSal	Netransmiterea elementelor privind suspendarea/încetarea suspendării, perioada și cauzele de suspendare, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale	Netransmiterea elementelor privind suspendarea/încetarea suspendării, perioada și cauzele de suspendare, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale	Art. 8 alin. (2) lit. d), art. 3 alin. (2) lit. o) și art. 4 alin. (1) lit. e) H.G. nr. 905/2017	5.000 – 8.000	

156.	ReviSal	Netransmiterea datei și a temeiului legal al încetării contractului individual de muncă	Art. 8 alin. (2) lit. d), art. 3 alin. (2) lit. p) și art. 4 alin. (1) lit. f) H.G. nr. 905/2017	5.000 – 8.000	
157.	ReviSal	Netransmiterea modificărilor funcției/ ocupației conform COR sau altor acte normative, tipului contractului individual de muncă, duratei contractului sau a timpului de muncă și repartizarea acestuia, în cazul contractelor cu timp parțial	Art. 8 alin. (2) lit. e), art. 3 alin. (2) lit. d)-g) și art. 4 alin. (2) H.G. nr. 905/2017	5.000 – 8.000	
158.	ReviSal	Netransmiterea modificării salariului de bază lunar brut, indemnizațiilor, sporurilor, precum și altor adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în CIM sau CCM	Art. 8 alin. (2) lit. e), art. 3 alin. (2) lit. h) și art. 4 alin. (3) H.G. nr. 905/2017	5.000 – 8.000	
159.	ReviSal	Netransmiterea modificării datelor de identificare ale angajatorului și ale salariaților	Art. 8 alin. (2) lit. g), art. 3 alin. (2) lit. a) și b) și art. 4 alin. (5) H.G. nr. 905/2017	5.000 – 8.000	
160.	ReviSal	Completarea registrului general de evidență a salariaților de către alte persoane decât cele prevăzute de lege	Art. 8 alin. (3) lit. a) H.G. nr. 905/2017	3.000 – 6.000	
161.	ReviSal	Completarea registrului cu date eronate sau incomplete	Art. 8 alin. (3) lit. b) H.G. nr. 905/2017	3.000 – 6.000	
162.	ReviSal	Încălcarea de către prestatorii de servicii a obligației de a nu subcontracta, la rândul lor, serviciile de transmitere a datelor încredințate de angajator	Art. 8 alin. (3) lit. c) H.G. nr. 905/2017	3.000 – 6.000	
163.	ReviSal	Nerespectarea de către angajatori a obligației de a notifica, în scris, inspectoratul teritorial despre încheierea	Art. 8 alin. (3) lit. d) H.G. nr. 905/2017	3.000 – 6.000	Termen: 3 zile lucrătoare de la data încheierii contractului de prestări de servicii

164.	ReviSal	contractelor de prestării servicii, precum și datele de identificare ale prestatorului	Art. 8 alin. (4) din H.G. nr. 905/2017	2.000 – 5.000	
165.	ReviSal	Încălcarea obligației de a păstra dosarul personal întocmit pentru fiecare dintre salariați la sediul angajatorilor sau, după caz, la sediul secundar	Art. 22 alin. (1) lit. a) și art. 12 H.G. nr. 1.256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară	2.000 – 3.000	
166.	Salariați străini	Neînregistrarea contractelor de muncă ale salariaților temporari în Registrul de evidență a salariaților	Art. 36 alin. (1) lit. a) O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României	10.000 – 20.000	Pentru fiecare persoană identificată
167.	Salariați străini	Primirea la muncă pe teritoriul României a unui străin fără aviz de angajare sau de detașare, cu sau fără contract individual de muncă încheiat în formă scrisă	Art. 36 alin. (1) lit. b) O.G. nr. 25/2014	10.000 – 20.000/pers.	Alte sancțiuni: închiderea punctului ori a punctelor de lucru în care s-a săvârșit contravenția sau retragerea licenței de desfășurare a activității profesionale în cauză.
168.	Salariați străini	Nerespectarea obligației de transmitere la ITM a unei comunicări privind detașarea salariaților străini	Art. 35 lit. a) OG nr. 25/2014	1.000 – 2.000	Termen: 5 zile de la data începerii activității sau de la producerea oricărei modificări
169.	Salariați străini	Nerespectarea obligației de comunicare Inspectoratului General pentru Imigrări a modificării situației de fapt sau de drept care afectează îndeplinirea condițiilor de eliberare a avizului solicitat	Art. 35 lit. e) OG nr. 25/2014	1.000 – 2.000	

170.	Salariați străini	Nerespectarea obligației de păstrare a avizului de angajare/detașare pe durata întregii perioade de angajare sau detașare	Art. 35 lit. b) O.G. nr. 25/2014	700 – 1.000	
171.	Salariați străini	Nerespectarea obligației de a comunica Inspectoratului General pentru Imigrări, copia contractului individual de muncă, copia actului de detașare	Art. 35 lit. c) OG nr. 25/2014	1.500 – 3.000	Termen: 10 zile de la data începerii activității acestora pe teritoriul României
172.	Salariați străini	Nerespectarea de către angajator a obligațiilor asumate privind asigurarea cazării lucrătorului sezonier sau reținerea automată din salariu a chiriei	Art. 35 lit. d) O.G. nr. 25/2014	2.000 – 5.000	
173.	Salariul	Nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară	Art. 260 alin. (1) lit. a) CM	300 – 2.000	Salariul minim se stabilește prin H.G.
174.	Salariul	Întârzierea plății salariului cu mai mult de o lună	Art. 260 alin. (1) lit. s) CM	5.000 – 10.000	Face excepție angajatorul aflat în insolvență.
175.	Sănătate/ securitate în muncă	Nerespectarea obligațiilor angajatorului vizând sănătatea lucrătorilor, prin depășirea în zonele de muncă a limitelor maxim admise pentru microclimat sau pentru zgomote și vibrații, neprotejarea angajaților care lucrează în aer liber în condiții meteorologice nefavorabile, nerespectarea condițiilor de iluminare a locurilor de muncă, conform prevederilor legale în vigoare etc.	Art. 53 din H.G. nr. 857/2011 privind stabilirea și sancționarea contravențiilor la normele din domeniul sănătății publice	5.000 – 8.000	
176.	Sănătate/ securitate în muncă	Nerespectarea obligației angajatorului de a acorda alimentație de protecție persoanelor care lucrează în condiții de muncă ce	Art. 39 alin. (6) lit. b) și h) Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă	3.000 – 6.000	Alimentația de protecție se asigură gratuit.

177.	Sănătate/ securitate în muncă	impun acest lucru sau de a acorda materiale igienico-sanitare lucrătorilor	Nerespectarea obligației angajatorilor de a informa lucrătorii în legătură cu riscurile SSM și măsurile luate pentru combaterea lor	Art. 39 alin. (6) lit. a) și art. 16 Legea nr. 319/2006	3.000 – 6.000		
178.	Sănătate/ securitate în muncă	Nerespectarea prevederilor privind lucrătorii desemnați	Nerespectarea prevederilor privind lucrătorii desemnați	Art. 39 alin. (6) lit. a) și art. 9 alin. (1) Legea nr. 319/2006	3.000 - 6.000		
179.	Sănătate/ securitate în muncă	Neinstruirea lucrătorilor în domeniul SSM	Neinstruirea lucrătorilor în domeniul SSM	Art. 39 alin. (4) și art. 20 Legea nr. 319/2006	4.000 – 8.000		
180.	Sănătate/ securitate în muncă	Neîndeplinirea obligației de a amenaja locurile de muncă ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice	Neîndeplinirea obligației de a amenaja locurile de muncă ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice	Art. 39 alin. (8) lit. b) Legea nr. 319/2006	2.000 – 4.000		
181.	Sănătate/ securitate în muncă	Nerespectarea regulamentelor de SSM privind fabricarea, transportul, depozitarea, manipularea sau utilizarea substanțelor ori preparatelor chimice periculoase și a deșeurilor rezultate etc.	Nerespectarea regulamentelor de SSM privind fabricarea, transportul, depozitarea, manipularea sau utilizarea substanțelor ori preparatelor chimice periculoase și a deșeurilor rezultate etc.	Art. 39 alin. (9) lit. b) Legea nr. 319/2006	5.000 – 10.000		
182.	Sănătate/ securitate în muncă	Nerespectarea normelor privind SSM a zilierilor	Nerespectarea normelor privind SSM a zilierilor	Art. 14 alin. (1) lit. b și art. 5 alin. (3) lit. e-g) Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri	6.000		
183.	Sănătate/ securitate în muncă	Nerespectarea de către angajator a obligațiilor generale în domeniul SSM, precum și nerealizarea serviciilor de prevenire și protecție ce trebuie organizate de angajator	Nerespectarea de către angajator a obligațiilor generale în domeniul SSM, precum și nerealizarea serviciilor de prevenire și protecție ce trebuie organizate de angajator	Art. 39 alin. (5) Legea nr. 319/2006	3500 – 7.000		Aceste obligații generale sunt enumerare în art. 7 și 8 din Legea nr. 319/2006

184.	Sindicate	Încălcarea autonomiei sindicale	Art. 175 alin. (1) c) și art. 7 alin. (2), (3) Legea nr. 367/2022 privind dialogul social	20.000 – 25.000	
185.	Sindicate	Împiedicarea exercitării dreptului de liberă organizare sau asociere sindicală	Art. 175 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 367/2022	30.000 – 50.000	
186.	Sindicate	Continuarea reținerii cotizației membrilor care s-au retras din sindicat	Art. 175 alin. (1) lit. d) și art. 36 alin. (2) din Legea nr. 367/2022	15.000 – 20.000	
187.	Stagiari	Utilizarea stagiilor la prestarea altor activități și/sau exercitarea altor atribuții în afara celor prevăzute în fișa postului și în contractul de stagiu	Art. 35 alin. (1) și art. 4 (2) Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior	1.000 – 2.000	
188.	Stagiari	Nerespectarea normelor privind mentorul stagiilor	Art. 35 alin. (1) și art. 5 alin. (1) și (2) Legea nr. 335/2013	1.000 – 2.000	
189.	Stagiari	Nerespectarea normelor privind finalizarea stagiului	Art. 35 alin. (1), art. 8 alin. (1), (3) și art. 14 alin. (1), art. 15 alin. (1), (2) Legea nr. 335/2013	1.000 – 2.000	
190.	Stagiari	Nerespectarea normelor privind încheierea contractului de stagiu	Art. 35 alin. (1) și art. 16 Legea nr. 335/2013	1.000 – 2.000	
191.	Stagiari	Încălcarea prevederilor privind salariul și timpul de lucru al stagiului	Art. 35 alin. (1) și art. 18 Legea nr. 335/2013	1.000 – 2.000	
192.	Stagiari	Nestabilirea prin act adițional a duratei obligației stagiului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională	Art. 35 alin. (1) și art. 21 alin. (2) Legea nr. 335/2013	1.000 – 2.000	

193.	Șomaj tehnic	Neacordarea indemnizației cuvenite salariaților în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare	Art. 260 alin. (1) lit. k) CM	1500 – 5.000	Indemnizația, plătită din fondul de salarii nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat
194.	Telemuncă	Obligarea salariatului de a desfășura activitate de telemuncă, în absența acordului acestuia	Art. 3 alin. (1) lit. a) Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă	5.000	
195.	Telemuncă	Ne prevederea în contractul individual de muncă sau în actul adițional la acesta privind prestarea unei activități în regim de telemuncă	Art. 11 lit. a) și art. 5 alin. (2) lit. a) Legea nr. 81/2018	10.000	
196.	Telemuncă	Muncă suplimentară în absența acordului în scris al telesariatului cu normă întreagă	Art. 11 lit. c) și art. 4 alin. (2) Legea nr. 81/2018	5.000	
197.	Telemuncă	Încheierea contractului de telemuncă în absența clauzelor legale specifice	Art. 11 lit. d) și art. 5 alin. (2) lit. b)-j) Legea nr. 81/2018	5.000	
198.	Telemuncă	Neîndeplinirea obligației angajatorului de a asigura mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii și de a instala, a verifica și a întreține acest echipament	Art. 11 lit. e), f) și art. 7 lit. a), b) Legea nr. 81/2018	2.000	Cu excepția cazului în care părțile convin altfel
199.	Telemuncă	Neînstruirea suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru privind utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru	Art. 11 lit. g) și art. 7 lit. c) Legea nr. 81/2018	2.000	

200.	Țimp de muncă	Neacordarea zilelor de sărbătoare legală sau necompensarea cu Țimp liber corespunzător	Art. 260 alin. (1) lit. g) CM	5.000 – 10.000	
201.	Țimp de muncă	Nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară	Art. 260 alin. (1) lit. i) CM	1.500 – 3.000	
202.	Țimp de muncă	Nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal	Art. 260 alin. (1) lit. j) CM	1.500 – 3.000	
203.	Țimp de muncă	Încălcarea prevederilor referitoare la munca de noapte	Art. 260 alin. (1) lit. l) CM	1.500 – 3.000	
204.	Țimp de muncă	Încălcarea de către angajator a obligației de a ține evidența orelor de muncă prestate de către fiecare salariat	Art. 260 alin. (1) lit. m) și art. 119 CM	1.500 – 3.000	
205.	Țimp de muncă	Nerespectarea programelor de lucru stabilite prin hotărâre a Guvernului pentru unitățile sanitare și pentru cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de stricț necesitate	Art. 260 alin. (1) lit. h) CM	5.000 – 20.000	
206.	Transferul întreprinderii	Încălcarea de către cesionar sau de către cedent a dispozițiilor legale, în cazul transferului de întreprindere	Art. 13 Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariale în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora	1.500 – 3.000	
207.	Ucenicie	Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la contractul de ucenicie	Art. 23 Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă	10.000	
208.	Zile libere	Neacordarea zi libere pentru îngrijirea sănătății copilului	Art. 4 alin. (3) Legea nr. 91/2014 privind acordarea unei zile	500 – 1.500	

209.	Zile libere	Neacordarea de zile libere salariaților care adoptă un copil	lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului	Art. 54 Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției	1.000 – 2.500	În limita a maximum 40 de ore pe an
210.	Zilieri	Încălcarea prevederilor privind remunerația minimă convenită zilierului	Art. 14 alin. (1) lit. a) și art. 11 alin. (2) Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri	Art. 14 alin. (1) lit. a) și art. 11 alin. (2) Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri	10.000	
211.	Zilieri	Nerespectarea normelor privind Registrul de evidență a zilierilor	Art. 14 alin. (1) lit. b) art. 5 alin. (2) lit. a)-d) și art. 8 alin. (1) și alin. (2) Legea nr. 52/2011	Art. 14 alin. (1) lit. b) art. 5 alin. (2) lit. a)-d) și art. 8 alin. (1) și alin. (2) Legea nr. 52/2011	6.000	
212.	Zilieri	Plata zilierului la sfârșitul săptămânii sau la sfârșitul săptămânii sau al perioadei de desfășurare a activității, fără să existe acordul acestuia	Art. 14 alin. (1) lit. c) și art. 5 alin. (2) lit. e) Legea nr. 52/2011	Art. 14 alin. (1) lit. c) și art. 5 alin. (2) lit. e) Legea nr. 52/2011	1.000 - 5.000	
213.	Zilieri	Neplata impozitului de 16%	Art. 14 alin. (1) lit. d) și art. 7 Legea nr. 52/2011	Art. 14 alin. (1) lit. d) și art. 7 Legea nr. 52/2011	20.000	În plus, se interzice utilizarea zilierilor pe toată durata de existență a beneficiarului
214.	Zilieri	Folosirea de zilieri pentru alte activități decât cele expres reglementate de lege	Art. 14 alin. (1) lit. e) Legea nr. 52/2011	Art. 14 alin. (1) lit. e) Legea nr. 52/2011	10.000 – 20.000	
215.	Zilieri	Folosirea de zilieri cu nerespectarea normelor privind durata raportului de muncă	Art. 14 alin. (1) lit. f) și art. 4 Legea nr. 52/2011	Art. 14 alin. (1) lit. f) și art. 4 Legea nr. 52/2011	6.000	

**Exemplu**

- Sunt considerate munci cu caracter insalubru sau greu de suportat:
- – colectarea, transportul și depozitarea deșeurilor menajere, umane, animale;
- – igienizarea grupurilor sanitare;
- – săpatul șanțurilor;
- – încărcat/descărcat cu lopata diverse produse;

**3. Locuri de muncă în condiții deosebite**

Când ne-am referit la locurile de muncă având un regim special, am avut în vedere regimul juridic special al acestora și obligațiile angajatorului în raport cu salariații care le ocupă. Dimpotrivă, în ceea ce privește locurile de muncă deosebite sau speciale, ceea ce interesează nu este regimul juridic pe parcursul executării contractului de muncă, ci **condițiile specifice de pensionare** a salariaților care lucrează pe astfel de locuri de muncă.

Locurile de muncă deosebite reprezintă locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unei categorii de servicii publice, pe toată durata timpului normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților.



Potrivit art. 55 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, modificat prin Legea nr. 215/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 921 din 14 noiembrie 2019, salariații care au realizat stagiul complet de cotizare și care și-au desfășurat activitatea total sau parțial în condiții deosebite de muncă au dreptul la pensie pentru limită de vârstă, cu **reducerea vârstelor standard de pensionare cu 1 până la 10 ani**.

vârstă de  
pensionare

Perioada de activitate desfășurată în locurile de muncă în condiții deosebite constituie stagiul de cotizare în condiții deosebite de muncă, pentru care angajatorii datorează contribuția de asigurări sociale de 4%, iar angajații datorează contribuția de 25%.

Locurile de muncă în condiții deosebite nu sunt enumerate prin acte normative. Ele sunt locurile de muncă cu privire la care angajatorii dețineau aviz de încadrare a acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite la data de 31 decembrie 2015.

Ulterior acestei date, angajatorii și-au putut reînnoi acest aviz inițial pentru trei ani, ulterior termenul fiind prelungit succesiv. Potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, astfel cum a fost modificată prin Ordonanța de urgență nr. 95/2021, aprobată prin Legea nr. 99/2022, angajatorii au avut obligația de a normaliza condițiile de muncă până la 1 septembrie 2023.

Prin Ordonanța de urgență nr. 70/2023 pentru modificarea și/sau completarea unor acte normative din domeniul pensiilor publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 787 din 31 august 2023, valabilitatea acestor avize se menține și după 1 septembrie 2023, pentru a permite angajatorilor să continue investițiile pentru normalizarea locurilor de muncă. De această dată nu se mai fixează un termen, ci se prevede doar că aceste locuri de muncă își mențin statutul de locuri în condiții deosebite de muncă, potrivit legii, **până la normalizarea de către angajator a condițiilor de muncă**.

valabilitatea  
avizelor

Metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite este stabilită prin Hotărârea Guvernului nr. 1.014/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 986 din 31 decembrie 2015.

Reînnoirea avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite se acordă de către inspectoratul teritorial de muncă în baza următoarelor documente:

**a) solicitarea de reînnoire a avizului de încadrare în condiții deosebite;**

**b) buletinele de determinări de noxe profesionale, eliberate de laboratoarele abilitate;**

**c) planul de prevenire și protecție, care să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor, cuprinzând măsuri și acțiuni eșalonate și distribuite trimestrial, în scopul încadrării locurilor de muncă în condiții normale;**

**d) raportul medicului de medicină a muncii, întocmit în baza rapoartelor anuale privind starea de sănătate a lucrătorilor, din care să reiasă efectele noxelor identificate la locurile de muncă încadrate în condiții deosebite asupra stării de sănătate a lucrătorilor, însoțit de recomandări privind promovarea sănătății în concordanță cu particularitățile expunerii la factorii de risc;**

**e) dovada depunerii la casele teritoriale de pensii a documentului prin care s-a obținut reînnoirea avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite și a listei cuprinzând categoriile profesionale care lucrează în aceste locuri de muncă.**

aviz condiții  
deosebite

Inspekția Muncii poate acorda reînnoirea avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, în termen de 15 zile lucrătoare de la depunerea documentației de mai sus.

Angajatorul va depune, în termen de 10 zile de la data reînnoirii avizului de încadrare în condiții deosebite, o copie a acestuia, însoțită de un exemplar al Planului de prevenire și protecție, la inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia își desfășoară activitatea.

Semestrial, angajatorii vor depune la inspectoratul teritorial de muncă o raportare privind modul în care au realizat măsurile prevăzute în vederea normalizării condițiilor de muncă.

Nerealizarea de către angajator a acestor măsuri constituie contravenție și se sancționează după cum urmează:

- angajatorul care are până la 49 de salariați, cu amendă de la 3.000 la 6.000 lei;
- angajatorul care are peste 50 de salariați, cu amendă de la 6.000 lei la 10.000 lei.

În situația în care, în termen de 45 de zile de la constatarea acestei contravenții, angajatorul nu realizează măsurile dispuse în urma controlului, inspectoratul teritorial de muncă poate propune Inspekției Muncii anularea avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite. În cazul anulării avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, Inspekția Muncii va înștiința despre această măsură și casa teritorială de pensii pe raza căreia își desfășoară activitatea angajatorul.

Se observă că legea nu prevede decât metodologia de reînnoire a avizului de încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite, nu și modalitatea prin care un angajator ar putea obține pentru prima dată un astfel de aviz. Această situație creează probleme practice frecvente.

Menționăm de asemenea că Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 12/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 904 din 10 noiembrie 2016, a stabilit că în absența acestui aviz nu se poate introduce o acțiune în constatarea condițiilor de muncă, iar salariații nu ar putea solicita în instanță nici obligarea angajatorilor la încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții, atunci când aceștia din urmă nu au obținut sau, după caz, nu au reînnoit avizele pentru încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții. Altfel spus, salariații nu au posibilitatea de a proba în instanță condițiile de muncă, dacă un astfel de aviz nu a fost obținut sau reînnoit.



**Dovedirea perioadelor de activitate desfășurată în locuri de muncă în condiții deosebite anterior datei de 1 aprilie 2001**, în vederea pensionării, se face pe baza înregistrării acestora în carnetul de muncă sau pe baza unei adeverințe emise de angajatorul la care a lucrat salariatul respectiv.

anterior  
datei de  
01.04.2001

**Dovedirea stagiilor de cotizare realizate ulterior datei de 1 aprilie 2001** se face pe baza declarațiilor privind evidența nominală a asiguraților și a obligațiilor de plată către bugetul asigurărilor sociale de stat.

după data  
de 01.04.2001

#### 4. Locuri de muncă în condiții speciale

Potrivit art. 30 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, **locurile de muncă în condiții speciale** sunt cele din:

- a) unitățile miniere, pentru personalul care își desfășoară activitatea în subteran cel puțin 50% din timpul normal de muncă în luna respectivă;
- b) activitățile de cercetare, explorare, exploatare sau prelucrare a materiilor prime nucleare, zonele I și II de expunere la radiații;
- c) activitățile din domeniul apărării naționale, ordinii publice și siguranței naționale, prevăzute de actele normative cu regim clasificat;
- d) aviația civilă, pentru anumite categorii de personal navigant;
- e) anumite activități activitățile din sectoarele care utilizează materii explozive, pulberi și muniții, din sectoarele încadrate în categoriile de risc radiologic III și IV din centrale nucleare electrice, desfășurate în subteran etc.;
- f) anumite activități artistice (balerin, dansator, acrobat etc.).

Dacă inițial Legea pensiilor prevedea reevaluarea încadrării odată la cinci ani, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 70/2023 a eliminat procedura de reevaluare periodică, precizând că locurile de muncă încadrate în condiții speciale de muncă în baza avizelor obținute ca urmare a parcurgerii procedurii de reevaluare își mențin statutul de locuri de muncă în condiții speciale de muncă.

își mențin  
statutul

În ceea ce privește contribuția de asigurări sociale, aceasta este de 25% datorată de către angajați și 8% de către angajatori.

Potrivit art. 3 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 924/2017 pentru stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă în condiții speciale, reevaluate potrivit prevederilor art. 30 alin. (2) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.039 din 29 decembrie 2017, reevaluarea locurilor de muncă în condiții speciale se realizează în baza următoarelor criterii:

criterii	<ul style="list-style-type: none"><li>a) existența activităților pentru care se solicită reevaluarea, nominalizate în anexa nr. 2 la Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare;</li><li>b) existența hotărârii privind menținerea avizului de încadrare în condiții speciale de muncă, referitoare la activitățile și la locurile de muncă pentru care se solicită reevaluarea;</li><li>c) existența locurilor de muncă pentru care au fost menținute avizele de încadrare în condiții speciale, la unitățile solicitante;</li><li>d) existența, la locurile de muncă pentru care se solicită reevaluarea, a cel puțin unuia dintre factorii de risc identificați în procedura precedentă de reevaluare pentru care a fost menținut avizul de încadrare în condiții speciale;</li><li>e) identificarea prezenței efectelor nocive asupra stării de sănătate a lucrătorilor evidențiate prin cazuri de boli profesionale declarate și/sau boli legate de profesiune, datorate factorilor de risc, în perioada care a trecut de la ultima reevaluare; această identificare trebuie să se facă prin intermediul evidențelor existente, cum ar fi registrul operativ național informatizat al bolilor profesionale și raportul medicului de medicină a muncii al unității solicitante, cu excepția efectelor datorate expunerii profesionale la factori de risc cancerigeni și pneumoconigeni.</li></ul>
----------	---

### 5. Locuri de muncă protejate



Locul de muncă protejat este spațiul aferent activității persoanei cu handicap, adaptat nevoilor acesteia, care include cel puțin locul de muncă, echipamentul, toaleta și căile de acces.

reglementare

Reglementarea acestei categorii de locuri de muncă se găsește în Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, cu modificările ulterioare, republicată în Monitorul Oficial nr. 1 din 3 ianuarie 2008, cu modificările ulterioare.

Potrivit acestor reglementări, autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.

dacă nu angajează persoane cu handicap

Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap plătesc lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap.

Fac excepție unitățile protejate înființate în cadrul organizațiilor persoanelor cu handicap care pot desfășura și activități de vânzări/intermedieri, cu condiția ca minimum 75% din profitul obținut să fie destinat programelor de integrare socio-profesională pentru persoanele cu handicap din organizațiile respective. Aceste unități au obligația prezentării unui raport financiar la fiecare început de an, din care să rezulte cum au fost utilizate fondurile obținute prin activitatea comercială

**Unitățile protejate** pot fi înființate de către orice persoană fizică sau juridică ce angajează persoane cu handicap. Aceste unități au obligația prezentării unui raport financiar la fiecare început de an, din care să rezulte cum au fost utilizate fondurile obținute prin activitatea comercială.

## 1. Ce este poprirea veniturilor salariale?

**P**oprirea reprezintă indisponibilizarea sumelor urmărilor reprezentând venituri și disponibilități bănești în lei și în valută, titluri de valoare sau alte bunuri mobile necorporale, deținute și/sau datorate, cu orice titlu, debitorului de către terțe persoane sau pe care aceștia le vor datora și/sau deține în viitor în temeiul unor raporturi juridice existente, în vederea acoperirii creanței înscrise în titlul executoriu și a cheltuielilor de executare.



Salariul și alte venituri periodice ale salariaților sunt supuse de legiuitor, în ceea ce privește executarea silită, unei reglementări speciale cuprinse în art. 729 din Codul de procedură civilă, potrivit căruia salariile și alte venituri periodice, destinate asigurării mijloacelor de existență ale acestuia pot fi urmărite:

- a) până la jumătate din venitul lunar net, pentru sumele datorate cu titlu de obligație de întreținere sau alocație pentru copii; 1/2
- b) până la o treime din venitul lunar net, pentru orice alte datorii. 1/3

Atunci când există mai multe urmărituri asupra aceleiași sume, urmărirea nu poate depăși jumătate din venitul lunar net al debitorului, indiferent de natura creanțelor, în afară de cazul în care legea prevede altfel.

Prin urmare, **pot exista mai multe situații:**

- 1) o singură poprire pentru pensie de întreținere – se reține până la jumătate din venitul net;
- 2) o singură poprire pentru o datorie ce nu reprezintă pensie de întreținere – se reține până la o treime din venitul net;
- 3) mai multe popriri indiferent de natura datoriei – se reține până la jumătate din venitul net

### **ATENȚIE!**

Veniturile din muncă mai mici decât cuantumul salariului minim net pe economie pot fi urmărite numai asupra părții ce depășește jumătate din acest cuantum.

În anul 2023, salariul minim net pe economie este de 1.898 lei, iar jumătate din acest cuantum este de 949 lei. Astfel, **doar suma ce depășește 949 lei poate fi supusă popririi.**

### **Exemplu**

- Un salariat angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial beneficiază de un
- salariu net de 1.500 lei. Angajatorul primește o adresă de înființare a popririi pentru o
- datorie a salariatului la bancă. Suma ce poate fi poprită este de 551 lei (1.500 lei – 949 lei).
- Angajatorul va reține lunar din venitul net și va vira în contul indicat de executorul jude-
- cătoresc suma de 184 lei (1/3 din 551 lei).

Conform art. 729 alin. (4) din Codul de procedură civilă, următoarele venituri salariale nu pot fi urmărite decât pentru sume datorate cu titlu de obligație de întreținere și despă-

**gubiri** pentru repararea daunelor cauzate prin moarte sau prin vătămări corporale și numai în limita a jumătate din cuantumul acestora:

- indemnizația de incapacitate temporară de muncă;
- plățile compensatorii acordate salariaților în caz de concediere.

Conform art. 729 alin. (7) din Codul de procedură civilă, următoarele drepturi nu pot fi urmărite **pentru niciun fel de datorii**:

- indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani sau până la împlinirea vârstei de 18 ani în cazul copilului cu handicap pentru afecțiuni intercurrente;
- diurna;
- indemnizația de maternitate;
- ajutorul acordat în caz de deces;
- orice alte asemenea indemnizații cu destinație specială, stabilite potrivit legii.



În practica judiciară s-a stabilit că prin sintagma „destinație specială” se înțelege venitul realizat în considerarea unui scop precis și bine determinat, de remunerare a salariatului pentru acoperirea unor cheltuieli speciale ori pentru recompensarea unor abilitări extraordinare, acestea neconfundându-se cu salariul și cu alte venituri periodice cuvenite pârâtului. Spre exemplu, se consideră că nu pot fi poprite datorită caracterului de indemnizație specială tichetele de masă, indemnizația de hrană, sporul pentru condiții deosebite de muncă, voucherul pentru haine.

**Nu sunt supuse executării silite** prin poprire:

- sumele care sunt destinate unei afecțiuni speciale prevăzute de lege și asupra cărora debitorul este lipsit de dreptul de dispoziție;
- sumele reprezentând credite nerambursabile ori finanțări primite de la instituții sau organizații naționale și internaționale pentru derularea unor programe ori proiecte;
- sumele aferente plății drepturilor salariale viitoare, pe o perioadă de 3 luni de la data înființării popririi.

Subiectele popririi sunt:

1. Debitorul (saliariatul)
2. Creditorul (persoana căreia salariatul îi datorează o sumă de bani)
3. Terțul poprit (angajatorul)
4. Executorul judecătoresc.

subiectele  
popririi

## 2. Înființarea popririi

Potrivit art. 782 alin. (1) din Codul de procedură civilă, poprirea se înființează la cererea creditorului de către un executor judecătoresc al cărui birou se află în circumscripția Curții de Apel unde își are domiciliul sau sediul salariatul ori angajatorul.

Poprirea se înființează **fără somație**, în baza încheierii de încuviințare a executării, prin adresă comunicată angajatorului de executorul judecătoresc împreună cu încheierea de încuviințare a executării sau un certificat privind soluția pronunțată în dosar în care se va preciza și titlul executoriu în temeiul căruia s-a înființat poprirea. Despre măsura luată va fi înștiințat și salariatul, căruia i se va comunica, în copie, adresa de înființare a popririi, la care se vor atașa și copii certificate de pe încheierea de încuviințare a executării sau de pe

certificatul privind soluția pronunțată în dosar, și titlul executoriu, în cazul în care acestea din urmă nu i-au fost anterior comunicate.

În adresa de înființare a popririi i se va pune în vedere angajatorului, care devine **terț poprit**, interdicția de a plăti salariatului sumele de bani pe care acesta le datorează, declarându-le poprite în măsura necesară pentru realizarea obligației ce se execută silit. În termen de 5 zile de la comunicarea popririi, iar în cazul sumelor de bani datorate în viitor, de la scadența acestora, angajatorul este obligat:

1. să consemneze suma de bani, dacă creanța poprită este exigibilă, sau, după caz, să indisponibilizeze bunurile mobile incorporale poprite și să trimită dovada executorului judecătoresc;
2. să plătească direct creditorului suma reținută și cuvenită acestuia, în cazul sumelor datorate cu titlu de obligație de întreținere sau de alocație pentru copii, precum și în cazul sumelor datorate cu titlu de despăgubiri pentru repararea pagubelor cauzate prin moarte, vătămarea integrității corporale sau a sănătății. La cererea creditorului, suma îi va fi trimisă la domiciliul indicat sau, dacă este cazul, la reședința indicată, cheltuielile de trimitere fiind în sarcina debitorului.



### Problemă

Angajatorul a primit o adresă de înființare poprire pentru o angajată a societății de la o societate specializată în recuperare debite. Salariata a beneficiat de un contract de telefonie și are o sumă restantă în cuantum total de 3.000 de lei reprezentând credit restant, dobânda și penalități de întârziere. În adresă este menționată procedura de reținere salarială în cuantum de 30% din salariu, începând cu luna martie. De asemenea, este specificat și beneficiarul, și contul acestuia, în vederea efectuării viramentelor, precum și faptul că în termen de 5 zile de la primirea acestei adrese angajatorul trebuie să informeze telefonic sau la o adresă oficială decizia luată cu privire la situația angajatului. Există într-adevăr obligația de a face reținerile și de a le vira în baza adresei de înființare poprire?

### Răspuns

Nu numai că angajatorul nu este obligat să dea curs unei astfel de adrese, dar nici nu are dreptul să o facă. Adresa ce emană de la societatea recuperatoare nu constituie adresa de înființare a popririi ca act procedural de executare silită, și deci temei legal pentru reținerea sumei de bani din veniturile salariatului de către angajator în calitate de terț poprit. Prin urmare, nu se pot reține sumele de bani datorate de salariat societății de telefonie mobilă în baza unei adrese de înființare a popririi care nu emană de la un executor judecătoresc.

## 3. Validarea popririi

Potrivit art. 790 din Codul de procedură civilă, dacă terțul poprit nu își îndeplinește obligațiile ce îi revin pentru efectuarea popririi, inclusiv în cazul în care, în loc să consemneze suma urmăribilă, a liberat-o debitorului poprit, creditorul urmăritor, debitorul sau executorul judecătoresc, în termen de cel mult o lună de la data când terțul poprit trebuia să consemneze sau să plătească suma urmăribilă, poate sesiza instanța de executare, în vederea validării popririi.

Instanța îi va cita pe creditorul urmăritor și pe cei intervenienți, dacă este cazul, precum și pe salariatul debitor și pe angajator și, la termenul fixat pentru judecarea cererii de vali-



dare, va putea dispune administrarea oricărei probe necesare soluționării acesteia, care este admisibilă potrivit normelor de drept comun. În instanța de validare, terțul poprit poate opune creditorului următor toate excepțiile și mijloacele de apărare pe care le-ar putea opune debitorului, în măsura în care ele se întemeiază pe o cauză anterioară popririi.



Dacă din probele administrate rezultă că terțul poprit îi datorează sume de bani debitorului, instanța va da o hotărâre de validare a popririi, prin care îl va obliga pe terțul poprit să îi plătească creditorului, în limita creanței, suma datorată debitorului, iar în caz contrar, va hotărî desființarea popririi. Dacă sumele sunt datorate periodic, poprirea se validează atât pentru sumele ajunse la scadență, cât și pentru cele care vor fi scadente în viitor, în acest ultim caz, validarea producându-și efectele numai la data când sumele devin scadente.

În concluzie, dacă angajatorul nu își îndeplinește obligația de reținere din veniturile salariale a sumelor poprite, creditorul următor, debitorul sau executorul judecătoresc are dreptul să solicite instanței judecătorești validarea popririi pentru neîndeplinirea de către terțul poprit a obligațiilor sale, respectiv neindisponibilizarea sumelor datorate salariatului și nevirarea lor către executor.

### ATENȚIE!

Efectele acestei validări constau în obligarea angajatorului la plata din surse proprii a sumelor neindisponibilizate și nevirate executorului judecătoresc.



Totodată, dacă angajatorul, cu rea-credință, a refuzat să își îndeplinească obligațiile privind efectuarea popririi va putea fi amendat de instanța de judecată, prin aceeași hotărâre de validare, cu o sumă cuprinsă între 2.000 lei și 10.000 lei.

## 4. Menținerea popririi la noul angajator

Conform art. 786 alin. (1) din Codul de procedură civilă, poprirea rămâne în ființă și atunci când debitorul își schimbă locul de muncă sau este pensionat. În aceste cazuri, terțul poprit va trimite actele prin care s-a înființat poprirea unității la care se află noul loc de muncă al debitorului sau organului de asigurări sociale competent, care, de la data primirii acestor acte, devine terț poprit.

Dacă debitorul părăsește unitatea fără ca aceasta să cunoască noul loc de muncă, ea îl va încunoștința pe creditor despre această împrejurare. După aflarea noului loc de muncă al debitorului, creditorul îl va aduce la cunoștința unității de la care debitorul a plecat.

Prin urmare, atunci când salariatul ale cărui venituri sunt poprite își schimbă locul de muncă, se pot întâlni două situații:

- Angajatorul **cunoaște** noul loc de muncă al salariatului. În acest caz, angajatorul are obligația de a trimite actele prin care s-a înființat poprirea unității la care se află noul loc de muncă al salariatului.
- Angajatorul **nu cunoaște** noul loc de muncă al salariatului. Dacă nu cunoaște noul loc de muncă al salariatului, angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința creditorului împrejurarea că salariatul și-a modificat locul de muncă. În această situație, creditorul este cel care trebuie să afle noul loc de muncă al debitorului și să-l aducă la cunoștința angajatorului.

După ce creditorul îi aduce la cunoștință noul loc de muncă, angajatorul va trimite actele prin care s-a înființat poprirea unității la care se află noul loc de muncă al salariatului.

nou loc  
de muncă

## 5. Reținerile din salariu în cazul existenței mai multor popriri

Conform art. 864 alin. (1) din Codul de procedură civilă, în cazul în care urmărirea silită a fost pornită de mai mulți creditori sau când, până la eliberarea sau distribuirea sumei rezultate din executare, au depus și alți creditori titlurile lor, executorul judecătoresc procedează la distribuirea sumei potrivit următoarei ordini de preferință, dacă legea nu prevede altfel:

- 1) creanțele reprezentând cheltuieli de judecată, pentru măsuri asigurătorii sau de executare silită, pentru conservarea bunurilor al căror preț se distribuie, orice alte cheltuieli făcute în interesul comun al creditorilor;
- 2) cheltuielile de înmormântare a debitorului, în raport cu condiția și starea acestuia;
- 3) creanțele reprezentând salarii și alte datorii asimilate acestora, pensiile, sumele cuvenite șomerilor, ajutoarele pentru întreținerea și îngrijirea copiilor, pentru maternitate, pentru incapacitate temporară de muncă, prevenirea îmbolnăvirilor, refacerea sau întărirea sănătății, ajutoarele de deces, acordate în cadrul asigurărilor sociale;
- 4) creanțele rezultând din obligația legală de întreținere, alocații pentru copii sau obligația de plată a altor sume periodice destinate asigurării mijloacelor de existență;
- 5) creanțele fiscale provenite din impozite, taxe, contribuții și din alte sume stabilite potrivit legii;
- 6) creanțele rezultând din împrumuturi acordate de stat;
- 7) creanțele reprezentând despăgubiri pentru repararea pagubelor pricinuite proprietății publice prin fapte ilicite;
- 8) creanțele rezultând din împrumuturi bancare, din livrări de produse, prestări de servicii sau executări de lucrări, precum și din chirii sau arenze;
- 9) creanțele reprezentând amenzi cuvenite bugetului de stat sau bugetelor locale;
- 10) alte creanțe.

ordine de  
preferință

În cazul creanțelor care au aceeași ordine de preferință, dacă legea nu prevede altfel, suma realizată se repartizează între creditori proporțional cu creanța fiecăruia. Astfel, în situația în care salariatul are mai multe popriri, angajatorul trebuie să stabilească mai întâi dacă acestea au aceeași ordine de preferință.

### **Exemplul 1**

- **Un salariat cu un venit net lunar de 3.150 lei are trei popriri după cum urmează:**
- 1. poprire pensie de întreținere  $\frac{1}{4}$  din venitul net;
- 2. poprire datorie bancă 9.516,7 lei
- 3. poprire datorie bancă 1.675 lei.
- Pensia de întreținere are prioritate.
- Poprire pensie de întreținere = 788 lei
- Jumătate din venitul net = 1.575 lei
- $1.575 - 788 = 787$  lei (totalul sumei pentru poprirea la cei doi executori).
- Total cele 2 popriri = 11.191,63 lei
- $787 \times 9516,7 : 11.191,63 = 669$  lei poprire 1
- $787 - 669 = 118$  lei poprire 2
- Anterior distribuirii sumelor, angajatorul va proceda la înștiințarea celor doi executori judecătorești cu privire la faptul că sunt înființate mai multe popriri și sumele pentru care s-a dispus înființarea popririi depășesc jumătate din venitul net al salariatului, conform art. 789 din Codul de procedură civilă.

**Exemplul 2**

- *Un salariat are un venit de 1900 lei net și 4 popriri pentru datorii la bănci la 4 executori diferiți, astfel:*
- *– poprire executor 1: 11.994,21 lei*
- *– poprire executor 2: 12.521,74 lei*
- *– poprire executor 3: 1.001,07 lei*
- *– poprire executor 4: 582,01 lei*
- *Total popriri = 26.099 lei*
- *– suma reținută pentru poprire executor 1 = 437 lei (950 x 11.994,21 : 26.099)*
- *– suma reținută pentru poprire executor 2 = 456 lei (950 x 12.521,74 : 26.099)*
- *– suma reținută pentru poprire executor 3 = 36,4 lei (950 x 1.001,07 : 26.099)*
- *– suma reținută pentru poprire executor 4 = 21 lei (950 x 582,01 : 26.099)*

**6. Pensia de întreținere**

Una dintre obligațiile frecvente pentru achitarea căreia se înființează poprirea pe veniturile salariale este obligația de întreținere față de copii, cunoscută în practică sub denumirea de „pensie alimentară”. Atunci când datoria salariatului pentru care s-a instituit poprirea reprezintă o pensie alimentară, spre deosebire de alte datorii, indemnizația de incapacitate temporară de muncă și plățile compensatorii acordate la încetarea contractului de muncă se popresc până la jumătate din cuantumul acestora.

**Exemplu**

- *Salariatul datorează o pensie alimentară de ¼ din venitul net.*
- *În luna august 2023 beneficiază întreaga lună de indemnizație de incapacitate temporară de muncă în cuantum de 3.400 lei.*
- *Suma ce va fi reținută de angajator se calculează astfel:*
- *$3400 : 2 = 1.700$  lei*
- *$\frac{1}{4}$  din 1.700 = 425 lei.*
- *Pensie alimentară reținută în luna august = 425 lei.*

**Problemă**

Un salariat este obligat la plata pensiei de întreținere pentru fiul său minor. Fiul acestuia solicită reținerea pensiei alimentare și după împlinirea vârstei de 18 ani. Care sunt documentele pe care ar trebui să le prezinte salariatul pentru a se realiza în continuare reținerea din salariu a sumei reprezentând pensia alimentară și plata către fiul major?

**Răspuns**

Instanța dispune prin hotărâre judecătorească plata pensiei de întreținere până la majoratul minorului.

Potrivit art. 499 alin. (3) din Codul civil, părinții sunt obligați să îl întrețină pe copilul devenit major, dacă se află în continuarea studiilor, până la terminarea acestora, dar fără a depăși vârsta de 26 de ani. Pentru operarea de către angajator a reținerii din salariu a sumei reprezentând pensie de întreținere pentru fiul salariatului, devenit major, este necesară o nouă hotărâre judecătorească în acest sens, acțiunea în instanță fiind promovată personal de fiul salariatului.

Vă prezentăm un tabel – ordonat alfabetic – al celor mai importante ipoteze în care munca nu se prestează și a regimului lor juridic. Veți observa că uneori intervine suspendarea contractului de muncă, alteleori nu.

Perioade în care nu se lucrează	Reglementare	Suspendă contractul?	ReviSal
Absențe nemotivate	Art. 51 alin. (2) CM	În condițiile CCM, CIM, RI. Inițiativa salariatului	da
Absențe pentru urgențe familiale	Art. 152 <sup>1</sup> CM	Nu	nu
Activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist	Art. 51 lit. g) CM	Inițiativa salariatului	da
Arest la domiciliu	Art. 52 alin. (1) lit. c) CM; art. 218 C. pr. penală	Inițiativa angajatorului, dacă măsura împiedică executarea CIM	da
Arest preventiv	Art. 50 lit. g) CM	De drept	da
Concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani	Art. 51 lit. b) CM; O.U.G. nr. 158/2005; Legea nr. 179/2023	Inițiativa salariatului	nu
Concediul celuilalt părinte (care nu a beneficiat de concediul pentru creșterea copilului)	O.U.G. nr. 111/2010	Inițiativa salariatului	da
Concediul de acomodare	Art. 51 lit. g) CM; art. 50 din Legea 273/2004	Inițiativa salariatului	da
Concediul de carantină și de izolare	Art. 50 lit. c) CM; Legea nr. 136/2020	De drept	nu
Concediul de îngrijitor	Art. 152 <sup>1</sup> CM	Nu	nu
Concediul de maternitate	Art. 50 lit. a) CM; O.U.G. nr. 158/2005	De drept	nu
Concediul de odihnă	Art. 144-153 CM	Nu	nu
Concediul de risc maternal	O.U.G. nr. 96/2003	De drept	nu
Concediul fără plată pentru interese personale/studii/formare profesională	Art. 54 CM, art. 155 CM	Acordul părților	da
Concediul medical (boală obișnuită) = concediul pentru incapacitate temporară de muncă	Art. 50 lit. b) CM; O.U.G. nr. 158/2005	De drept	nu
Concediul medical pentru accident de muncă sau boală profesională	Art. 50 lit. b) CM; Legea nr. 319/2006	De drept	nu
Concediul medical pentru îngrijirea pacienților cu afecțiuni oncologice	O.U.G. nr. 158/2005; Legea nr. 24/2022	Inițiativa salariatului	nu

## S 50/006 Suspendarea contractului individual de muncă

Concediul paternal	Art. 51 lit. c) CM; Legea nr. 210/1999	Inițiativa salariatului	da
Concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani	Art. 51 lit. a) CM; O.U.G. nr. 111/2010	Inițiativa salariatului	da
Concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități	O.U.G. nr. 111/2010	Inițiativa salariatului	da
Concediul plătit pentru formare profesională	Art. 51 lit. d) CM; art. 157 CM	Inițiativa salariatului	da
Control judiciar sau control judiciar pe cauziune	Art. 52 (1) lit. c) CM; art. 211 C.pr. penală	Inițiativa angajatorului, dacă măsura împiedică executarea CIM	da
Dețasarea	Art. 52 alin. (1) lit. d) CM	Inițiativa angajatorului	da
Evenimente familiale deosebite	Art. 152 CM, CCM, RI	Nu	nu
Exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești	Art. 50 lit. d) CM	De drept	da
Exercitarea unor funcții electice în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local	Art. 51 lit. e) CM	Inițiativa salariatului	da
Expirarea avizelor, autorizațiilor ori a atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei	Art. 50 lit. h) CM	De drept	da
Forță majoră	Art. 50 lit. f) CM	De drept	da
Greva	Art. 51 lit. f) CM; art. 160 alin. (1) Legea nr. 367/2022	Inițiativa salariatului	da
Îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat	Art. 50 lit. e) CM; art. 11 Legea nr. 367/2022	De drept	da
Participarea la grevă		Inițiativa salariatului	da
Reducerea săptămânii de lucru de la 5 zile la 4 zile	Art. 52 alin. (1), alin. (3) CM	Inițiativa angajatorului	da
Șomaj tehnic = întreruperea sau reducerea temporară a activității pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare	Art. 52 alin. (1) lit. c) CM	Inițiativa angajatorului	da
Stare de asediu/ de urgență	Art. 52 alin. (1) lit. f) CM; art. 93 alin. (1) Constituție	Inițiativa angajatorului	da
Suspendarea avizelor, autorizațiilor sau atestărilor	Art. 52 alin. (1) lit. e) CM	Inițiativa angajatorului	da
Trimitere în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută	Art. 52 alin. (1) lit. b) CM	Inițiativa angajatorului	da
Zi liberă pentru donatorii de sânge	H.G. nr. 1.364/2006	Nu	nu
Zi liberă pentru participarea în birourile electorale și secțiile de votare	Art. 11 alin. (9) Legea nr. 135/2020	Nu	nu
Zile libere pentru salariații care adoptă un copil	Art. 54 Legea nr. 273/2004	Nu	nu
Ziua liberă pentru îngrijirea sănătății copilului	Legea nr. 91/2014	Nu	nu
Ziua liberă pentru martor, expert și interpret	Art. 273 alin. (1) C. de pr. penală	Nu	nu

**C**ontractul individual de muncă poate fi suspendat prin manifestarea de voință a salariatului, fără a mai fi necesar și acordul angajatorului. Suspendarea nu intervine așadar, numai „din inițiativa” salariatului, ci operează prin actul unilateral al acestuia.

Dorința salariatului este adusă la cunoștința angajatorului printr-o cerere care nu se supune aprobării acestuia, ci doar constituie o notificare a angajatorului, de exemplu, cu privire la:

- acordarea concediului pentru creșterea copilului;
- acordarea concediului pentru îngrijirea copilului bolnav;
- acordarea concediului paternal;
- exercitarea unei funcții electivă în cadrul organismelor profesionale;
- acordarea concediului pentru formare profesională.

notificarea  
angajatorului

Constituie, de asemenea, un caz de suspendare a contractului de muncă ipoteza absențelor nemotivate.

#### **ATENȚIE!**

În situația absențelor nemotivate ale salariatului, contractul individual de muncă poate fi suspendat în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

#### **a) Concediul pentru creșterea copilului** (art. 51 lit. a) din Codul muncii)

Potrivit art. 2 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 830 din 10 decembrie 2010, ulterior modificată, persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.

Cuantumul indemnizației nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referință, iar cuantumul maxim al acesteia nu poate depăși valoarea de 8.500 de lei.

#### **ATENȚIE!**

În prezent, indemnizația lunară cuvenită pe parcursul concediului de creștere a copilului se situează între 1495 lei și 8.500 lei.

#### **b) Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani** (art. 51 lit. b) din Codul muncii)

Menționăm că Legea nr. 179/2023 pentru modificarea art. 26 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 567 din 23 iunie 2023, prevede în prezent că salariatul poate beneficia de acest concediu până la împlinirea de către copil a vârstei de 12 ani.

12 ani



Concediul și indemnizația corespunzătoare sunt prevăzute de cap. V art. 26-30 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 și se acordă unuia dintre părinți, pe baza certificatului medical eliberat de medicul de familie. În cazul copilului cu handicap, părintele trebuie să prezinte în plus certificatul pentru persoană cu handicap.

Fiind un caz de suspendare care se întemeiază pe certificat medical, acesta nu se înregistrează în ReviSal (*a se vedea și tema C 32*).

**c) Concediul paternal** (art. 51 lit. c) din Codul muncii)

Concediul paternal se acordă la cererea tatălui care dorește să participe efectiv la îngrijirea nou-născutului, în condițiile Legii nr. 210/1999, modificate prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2022. Durata concediului paternal este de 10 zile. Suplimentar, tatăl va beneficia de încă 5 zile de concediu paternal, dacă a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură (*a se vedea și tema C 28*).

**d) Concediul pentru formare profesională din inițiativa angajatului** (art. 51 lit. d) din Codul muncii)

Concediul pentru formare profesională necesită cel mai adesea acordul angajatorului. Astfel, concediul pentru formare profesională, reglementat de art. 156 și urm. din Codul muncii, necesită încuviințarea expresă a angajatorului, ce trebuie informat în scris cu privire la domeniul, durata și instituția de formare profesională.

Concediile pentru formare profesională se pot acorda ca urmare a inițiativei angajatului, sub forma concediilor cu plată sau fără plată.

**e) Exercițarea unei funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului** (art. 51 lit. e) din Codul muncii)

**Exemplu**

- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată în Monitorul
- Oficial nr. 652 din 28 august 2015, cuprinde dispoziții privind suspendarea contractului
- de muncă pe perioada mandatului într-o serie de organisme profesionale.

**f) Participarea la grevă** (art. 51 lit. f) din Codul muncii)

Greva era reglementată ca temei de suspendare din inițiativa salariatului în Codul muncii și ca temei de suspendare de drept în precedenta lege a dialogului social. În prezent, ca urmare a modificării Legii nr. 367/2022 prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 42/2023, cele două acte normative au fost corelate: participarea la grevă suspendă contractul din inițiativa salariatului. Astfel, art. 160 alin. (1) din Legea privind dialogul social prevede, la rândul său, că pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu al angajatului/lucrătorului, după caz, se suspendă la inițiativa angajatului. Pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate.

greviști la  
locul de muncă

Precizăm că, în prezent, potrivit art. 153 alin. (5) din Legea privind dialogul social, greva se desfășoară cu prezența greviștilor în unitate. Așadar, salariatul al cărui contract indivi-