

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

Activitatea inspectorilor de muncă este reglementată în prezent prin:

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

reglementare

1. Ce competențe au inspectorii de muncă?

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

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

atribuții

atribuții

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

Aceste ultime două atribuții au fost introduse prin Legea nr. 283/2024, care a modificat Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, amplificând rolul inspectorilor de muncă în urmărirea respectării acordării salariului minim.

De asemenea, din atribuțiile enumerate mai sus decurge că inspectorul de muncă are dreptul de a constata dacă munca se prestează în baza unui contract fals sau eronat calificat de către părți ca fiind civil, ca și dreptul acestuia de a dispune încheierea unui contract individual de muncă. Nu se prevăd însă criteriile după care ar putea-o face, după cum nu se prevăd nici efectele unei astfel de recalificări.

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

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

criteriile
Codului
fiscal

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

2. Controale efectuate de către inspectorii de muncă

Potrivit art. 19 lit. a) din Legea nr. 108/1999, inspectorii de muncă au dreptul de acces liber, permanent și fără înștiințare prealabilă în sediul oricărui angajator și în orice alt loc de muncă organizat de persoane fizice sau juridice. Acest text a fost declarat constituțional prin Decizia Curții Constituționale nr. 173/2024, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.030 din 15 octombrie 2024. În excepția de neconstituționalitate se susținuse incompatibilitatea acestor prevederi, în ceea ce îl privește pe angajatorul – persoană fizică, cu art. 27 din Constituție referitor la inviolabilitatea domiciliului.

domiciliul
angajatorului

Curtea Constituțională a dispus că prevederile art. 19 lit. a) din Legea nr. 108/1999 se referă la o categorie strict determinată, tehnică, precis circumscrisă, respectiv aceea de angajator. Cu alte cuvinte, **prerogativa inspectorilor de stat de a pătrunde într-un spațiu delimitat** vizează exclusiv categoria persoanelor fizice care dețin și calitatea de angajator, și nu a categoriei generale a persoanelor fizice.

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

a) Controlul de fond



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

Exemplu

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

b) Controlul tematic



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

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

Exemplu

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