

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

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

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

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

Agentul constator al unei contravenții în domeniul raporturilor de muncă va întocmi un proces-verbal, potrivit O.G. nr. 2/2001. Contravențiile se constată prin procesul-verbal încheiat de agentul 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;
- datele personale din actul de identitate, inclusiv codul numeric personal;
- ocupația și locul de muncă ale contravenientului;
- descrierea faptei contravenționale cu indicarea datei, orei și locului în care a fost săvârșită, precum și arătarea tuturor împrejurărilor ce pot servi la aprecierea gravității faptei și la evaluarea eventualelor pagube pricinuite;
- indicarea actului normativ prin care se stabilește și se sancționează contravenția;
- posibilitatea achitării în termen de 48 de ore a jumătate din minimul amenzii prevăzute de actul normativ, dacă acesta prevede o asemenea posibilitate;
- termenul de exercitare a căii de atac și organul la care se depune plângerea.

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) copieii procesului-verbal. Pot formula plângere nu numai contravenientul, ci și persoana vătămată.

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

### **Exemplu**

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



proces-verbal

plângere

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

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

### Exemplu

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



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

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

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



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

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

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



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

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

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

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

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

reglementări

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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