



Ghid privind aplicarea Legii nr.270/2017 a prevenirii de către structurile de control din cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și agențiilor județene/municipală pentru ocuparea forței de muncă

Legislația în vigoare referitoare la constatarea și sancționarea contravențiilor:

- Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare,
- Ordinului nr.279/2004 pentru aprobarea Procedurii privind activitatea de control, de îndeplinire a măsurilor asigurătorii, precum și de efectuare a executării silită a debitelor rezultate din nerespectarea prevederilor Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 270/2017 a prevenirii;
- Hotărârea Guvernului nr.33/25.01.2018 privind stabilirea contravențiilor care intră sub incidența Legii prevenirii nr. 270/2017, precum și a modelului planului de remediere.
- OG. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor;
- Legea nr.279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările ulterioare;
- Legea nr.335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările ulterioare.

În Monitorul Oficial al României nr.1037/28.12.2017 a fost publicată Legea nr. 270/2017 a prevenirii. Scopul legii este de a reglementa o serie de instrumente care să asigure prevenirea săvârșirii de contravenții.

În aplicarea Legii nr. 270/2017 contravențiile, precum și modelul planului de remediere care se anexează la procesul-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii s-au stabilit prin Hotărârea Guvernului nr. 33/25.01.2018.

Agențiile județene/municipală pentru ocuparea forței de muncă prin compartimentele de control, îndeplinirea măsurilor asigurătorii și executare silită a debitelor, au obligația de a respecta prevederile Legii nr.270/2017, în cazul constatării următoarelor contravenții:

1. Art.113 lit. a), b), e), h) din Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, respectiv:

- a) nerespectarea prevederilor art. 10;
- b) neutilizarea Clasificării ocupațiilor din România prevăzute la art. 15;
- e) nerespectarea prevederilor art. 41 alin. (2);
- h) necomunicarea datelor și informațiilor, altele decât cele prevăzute la lit. k), solicitate în scris de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă sau agențiile pentru ocuparea forței de muncă teritoriale, pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de lege.

a. Potrivit art.10 din Legea nr.76/2002, privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare:

”(1) Angajatorii au obligația să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, denumite în continuare agenții pentru ocuparea forței de muncă, în căror rază își au sediul, respectiv domiciliul, toate locurile de muncă vacante, în termen de 5 zile lucrătoare de la vacantarea acestora.

(2) Furnizorii de servicii de ocupare acreditați au obligația de a comunica lunar agențiilor pentru ocuparea forței de muncă în a căror rază își au sediul date privind numărul șomerilor mediați și încadrați în muncă.

(3) Angajatorii au obligația să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă teritoriale, ocuparea locurilor de muncă vacante care au fost comunicate potrivit alin. (1), în termen de o zi de la data ocupării acestora, în condițiile legii.”

Sanctiuni:

Conform art.114 alin.(1) din Legea nr.76/2002, privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare,
*”(1) Contravențiile prevăzute la art.113 se sancționează după cum urmează:
a) cele prevăzute la lit. a),, cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei;”*

b. Potrivit art. 15 din Legea nr.76/2002, privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare:

“Utilizarea Clasificării ocupațiilor din România este obligatorie la completarea documentelor oficiale”.

Sanctiuni:

Potrivit art. 114 alin.(1) din Legea nr.76/2002, privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare,
*”(1) Contravențiile prevăzute la art.113 se sancționează după cum urmează:
a) cele prevăzute la lit. ..b),, cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei; “*

c. Potrivit art. 41 alin.(2) din Legea nr.76/2002, privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare:

“(2) Angajatorii care au încadrat în muncă, conform legii, persoane din rândul beneficiarilor de indemnizații de șomaj au obligația de a anunța în termen de 3 zile agențiile pentru ocuparea forței de muncă la care aceștia au fost înregistrați.”

Sanctiuni:

Art. 114 alin.(1) lit.b) din Legea nr.76/2002, privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare,
(1) *Contravențiunile prevăzute la art.113 se sancționează după cum urmează:*
b) *cele prevăzute la lit. e),, cu amendă de la 5.000 de lei la 10.000 de lei;*

d. *Necomunicarea datelor și informațiilor, altele decât cele prevăzute la lit. k), solicitate în scris de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă sau agențiile pentru ocuparea forței de muncă teritoriale, pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de lege.*

Sanctiuni:

Conform art. 114 alin.(1) din Legea nr.76/2002, privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare,
(1) *Contravențiunile prevăzute la art.113 se sancționează după cum urmează:*
a) *cele prevăzute la lit. ..., h),..., cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei;*

2. Art. 23 pentru încălcarea prevederilor art. 5, art.7 alin. (1), art. 8 alin. (2), art. 9 alin. (1) și (4), art.11 și art.12 din Legea nr.279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările ulterioare, precizează:

- *art.5 “Angajatorul are obligația de a desemna un coordonator de ucenicie care îndrumă ucenicul în vederea dobândirii competențelor profesionale necesare calificării pentru care se organizează ucenicia la locul de muncă.”*
- *art. 7 alin. (1) „Poate încheia contract de ucenicie persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:*
 - a) *face demersuri pentru a-și găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condițiile legii;*
 - b) *a împlinit vârsta de 16 ani;*
 - c) *nu are calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă;*
 - d) *îndeplinește condițiile de acces la formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, pe niveluri de calificare, conform prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare;”*
- *art.8 alin. (2) “Persoana fizică autorizată sau, după caz, reprezentantul desemnat al întreprinderii familiale pregătește ucenici având în același timp și calitatea de coordonator de ucenicie;”*
- *art. 9 alin. (1) și (4),*
“(1) Durata contractului de ucenicie se stabilește în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul, fără a putea fi mai mică de:
 - a) *12 luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 1;*
 - b) *24 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 2;*

c) 36 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 3.

(4) Timpul necesar pregătirii teoretice a ucenicului este inclus în programul normal de muncă.”

• **art.11**

“ (1) Statutul de ucenic îi conferă acestuia toate drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii, de prezenta lege și, după caz, de legile speciale care reglementează acea ocupație.

(2) Ucenicul beneficiază de dispozițiile legale aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care acestea nu sunt contrare statutului ucenicului.”

- **art.12** ”În vederea formării profesionale a ucenicului, angajatorul are obligația să asigure ucenicului accesul la pregătire teoretică și practică, precum și toate condițiile necesare pentru ca furnizorul de formare profesională autorizat și coordonatorul să își îndeplinească sarcinile în ceea ce privește formarea ucenicului.”

Sanctiuni:

„Constituie contravenție și se sancționează de către persoanele cu atribuții de control conform art. 20, cu amendă de 10.000 lei, încălcarea dispozițiilor prevăzute la art. 5, art. 7 alin. (1), art. 8 alin. (2), art. 9 alin. (1) și (4)-(6), art. 11 și art 12.”

3. Potrivit art. 35 alin. (1) din Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările ulterioare constituie contravenție încălcarea dispozițiilor prevăzute la art. 4 alin. (2), art. 5 alin. (1) și (2), art. 8 alin. (1) și (3), art. 14. alin. (1), art. 15 alin. (1) și (2), art. 16, art. 18 și art. 21 alin. (2) din lege:

• **art.4 alin .(2)**

“(2) Este interzisă utilizarea stagiilor la prestarea altor activități și/sau exercitarea altor atribuții în afara celor prevăzute în fișa postului și în contractul de stagiou.”

• **art.5 alin. (1) și (2)**

”(1) La propunerea conducătorului compartimentului în care își desfășoară activitatea stagiularul, mentorul este numit de angajator dintre salariații calificați, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze stagiul.

(2) Un mentor poate să coordoneze și să supravegheze, în același timp, cel mult 3 stagiari.”

• **art.8 alin.(1) și alin. (3)**

”(1) Comisia de evaluare întocmește, cu 5 zile lucrătoare înainte de terminarea perioadei de stagiou, un referat de evaluare ce cuprinde următoarele elemente:

a) descrierea activității desfășurate de stagiuar;

b) gradul de realizare a obiectivelor și a indicatorilor de performanță stabiliți în programul de activități desfășurat în perioada de stagiou;

c) competențele și deprinderile pe care le-a dobândit stagiularul, modul de îndeplinire a atribuțiilor corespunzătoare postului ocupat și clauzelor contractului de stagiou;

d) conduita și gradul de implicare a stagiularului pe perioada stagiului;

e) concluzii privind desfășurarea perioadei de stagiou;

f) alte mențiuni.

(3) Pe baza referatului de evaluare întocmit de către comisia de evaluare, angajatorul eliberează un certificat/o adeverință de finalizare a stagiului.”

• **art.14 alin.(1)**

“(1) Referatul comisiei de evaluare pentru perioada de stagiu se aduce la cunoștința stagiului la data completării sale de către comisia de evaluare.”

• **art.15 alin.(1) și alin.(2)**

”(1) În termen de 5 zile de la finalizarea stagiului, angajatorul are obligația de a elibera stagiului certificatul/adeverința de finalizare a stagiului.

(2) Certificatul/adeverința sunt vizate de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își are sediul angajatorul.”

• **art.16**

“(1) Contractul de stagiu se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă, în condițiile prezentei legi.

(2) Durata contractului de stagiu este de 6 luni, cu excepția situațiilor în care prin legi speciale este prevăzută o altă perioadă de stagiu.

(3) Contractul de stagiu se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului de stagiu în formă scrisă revine angajatorului.”

• **art.18**

“Salariul de bază lunar al stagiului, stabilit prin contractul individual de muncă, este cel negociat de părți, pentru un program de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore în medie pe săptămână, în condițiile legii, ce se completează cu prevederile din cuprinsul contractului colectiv de muncă aplicabil.”

• **art.21 alin.(2)**

“(2) Durata obligației stagiului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile stagiului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.”

Sanctiuni:

(1) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 2.000 lei încălcarea dispozițiilor prevăzute la art. 4 alin. (2), art. 5 alin. (1) și (2), art. 8 alin. (1) și (3), art. 14. alin. (1), art. 15 alin. (1) și (2), art. 16, art. 18 și art. 21 alin. (2).

4. Potrivit art.23 alin. (1) din Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, cu modificările și completările ulterioare:

“(1) Constituie contravenții următoarele fapte:

a) necomunicarea datelor și informațiilor solicitate în scris de agențiile teritoriale, pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de prezenta lege;

b) comunicarea de date și informații incomplete sau eronate.”

Sanctiuni:

Conform art 24 din Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, cu modificările și completările ulterioare:

“Contravențiile prevăzute la art. 23 alin. (1) se sancționează după cum urmează:

- a) cu amendă de la 1.000 lei la 3.000 lei, cea prevăzută la lit. a);
- b) cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, cea prevăzută la lit. b).”

5. Potrivit art. 7 lit. a) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control:
“*Constituie contravenții următoarele fapte:*

a) *neachiziționarea registrului unic de control de la direcțiile generale ale finanțelor publice din raza teritorială unde își are sediul social contribuabilul, în termenul prevăzut la art. 6 alin. (2) și (3).*”

Sanctiuni:

Conform art. 8 din același act normativ:

“(1) *Contravențiile prevăzute la art. 7 se sancționează cu amendă după cum urmează:*

- a) *de la 500 ron la 1.000 ron pentru fapta prevăzută la lit. a);*
- b) *de la 1.000 ron la 2.000 ron pentru fapta prevăzută la lit. b).*”

Conform prevederilor art.4 din Legea nr.270/2017 în cazul constatării săvârșirii uneia dintre contravențiile prevăzute mai sus agentul constatator încheie un proces-verbal de constatare a contravenției prin care se aplică sancțiunea avertismentului și la care anexează un plan de remediere (anexă la procesul-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii prin care agentul constatator stabilește măsuri și un termen de remediere).

Agentul constatator nu întocmește un plan de remediere, caz în care se aplică doar sancțiunea avertismentului, în următoarele situații:

- a) în cazul în care, în cursul derulării controlului, contravenientul își îndeplinește obligația legală;
- b) în cazul în care contravenția săvârșită nu este continuă.

Agentul constatator are obligația să verifice în registrul unic de control și în evidențele autorității/instituției publice din care face parte, dacă contravenientul a beneficiat anterior de prevederile Legii prevenirii.

Termenul de remediere reprezintă perioada de timp de maximum 90 de zile calendaristice de la data înmânării sau, după caz, a comunicării procesului-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii în care contravenientul are posibilitatea remedierii neregulilor constatate și îndeplinirii obligațiilor legale; durata termenului de remediere se stabilește cu luarea în considerare a circumstanțelor săvârșirii faptei și a duratei de timp necesare pentru îndeplinirea obligațiilor legale; durata termenului de remediere stabilită de organul de control nu poate fi modificată. Responsabilitatea îndeplinirii măsurilor de remediere revine persoanei care, potrivit legii, poartă răspunderea contravențională pentru faptele constatate.

Încălcarea dispozițiilor art.4 alin. (1) și (2) din Legea nr. 270/2017 atrage nulitatea absolută a procesului-verbal de constatare a contravenției.

Dacă încălcarea dispozițiilor art.4 alin. (1) și(2) vizează doar o parte din contravențiile constatate și sancționate prin proces-verbal, acesta este nul numai în privința acestor contravenții.

În termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data expirării termenului de remediere, autoritatea/instituția publică cu atribuții de control are obligația să reia controlul și să completeze partea a II-a a planului de remediere anexat la procesul-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii și, dacă este cazul, registrul unic de control, cu mențiuni privind modalitatea de respectare a măsurilor de remediere dispuse.

În situația în care, cu ocazia reluării controlului, se constată neîndeplinirea de către contravenienta obligațiilor legale conform măsurilor de remediere stabilite, în termenul acordat, agentul constator încheie un alt proces-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii, prin care se constată săvârșirea de contravenții și se aplică sancțiunea/sancțiunile contravenționale, altele decât avertisment, cu respectarea Codului fiscal și a Codului de procedură fiscală.

În cazul în care, în termen de 3 ani de la data încheierii procesului-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii avertismentului în condițiile prevăzute la art. 4 din Legea nr.270/2017 contravenientul săvârșește din nou aceeași contravenție, sunt direct aplicabile prevederile legale în vigoare privind constatarea și sancționarea contravențiilor, contravenientul fiind decăzut din beneficiul Legii prevenirii.

Serviciul Control și Recuperare Debite