

PwC Talks: Care sunt domeniile vizate de controalele ITM în 2025? Ce trebuie să știe companiile

Respectarea legislației și îmbunătățirea condițiilor de munca, identificarea muncii nedeclarate sau subdeclarate, verificarea respectării prevederilor privind încadrarea în munca a străinilor pe teritoriul României, siguranța și sănătatea în munca (SSM), obligativitatea inițierii negocierii colective, egalitatea de șanse și tratament se vor afla pe agenda Inspecției Muncii și vor face obiectul controalelor în 2025.

Inspecția muncii are o agenda complexă, cu accent pe respectarea legislației și pe îmbunătățirea condițiilor de munca. Vorbim de continuarea unor campanii mai vechi care vizează identificarea muncii nedeclarate sau subdeclarate în sectoare precum construcții, case de noroc și pariuri, hoteluri, restaurante. De fapt, sunt domenii vulnerabile și de obicei sunt controale împreună cu ANAF.

Este un focus major și pe zona de SSM (siguranța și sănătatea în munca). ITM argumentează ca, deși în ultimii ani, avem tot mai mulți furnizori externi în zona asta, rata accidentelor de munca este în continuare la un nivel ridicat și impune o atenție sporită. Elementul de noutate este zona întreprinderilor mici care au resurse limitate și unde riscurile nu sunt cunoscute sau nu sunt evaluate corect, iar protecția salariaților și securitatea lor nu sunt întotdeauna tratate cu aceeași prioritate de către angajatori.

Un alt domeniu vizat de controale este reprezentat de obligativitatea inițierii negocierii colective. Obligația nu constă în încheierea efectivă a contractului colectiv de muncă, ci aceea de a iniția, de a invita practic partenerul social, fie reprezentanții angajaților, fie sindicatul, la negociere. În ipoteza în care la nivelul companiei nu există reprezentanți sau sindicat, acest aspect nu anulează obligația angajatorului de a iniția negocierea colectivă. El trebuie să transmită o invitație către angajați, prin care îi informează cu privire la existența acestei obligații de negociere și, respectiv, cu privire la posibilitatea de a-și alege reprezentanți sau de a se organiza într-un sindicat, tocmai pentru a putea participa la procesul de negociere. În ipoteza unui control, ITM-ul verifică dacă angajatorul a informat angajații cu privire la această posibilitate. Nu există un termen legal, însă, în practică am observat că o dată pe an e suficient. Amenda este între 15.000 și 20.000 de lei, nu e foarte mare, dar pentru întreprinderile mici s-ar putea să conteze. Se pune tot mai mult accent pe acest subiect al dialogului social real cu salariații și cam toată legislația care va urma în zona dreptului muncii va integra acest cadru. Am observat că și angajații au început să fie tot mai interesați în a-și cunoaște mai bine drepturile.

Și egalitatea de șanse și tratament este un element pe care inspectorii îl vor avea în vedere în activitatea de control. Contextul legislativ din România, chiar dacă avem multe acte normative, multe prevederi, nu este unul suficient de matur. De aceea este foarte important ca în regulamentul intern să existe prevederi care interzic discriminarea, care instituie respectarea principiului privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați. La fel, mai este o obligație să fie reglementate sancțiuni disciplinare specifice pentru abaterile disciplinare care constau în încălcarea prevederilor acestora referitoare la egalitatea de șanse. Mai multe declarații pe aceste subiecte pot fi urmărite [aici](#).