

## I. Motivarea acțiunii

Acțiunea vizează unitățile care au încadrate locuri de muncă în condiții deosebite care au aviz eliberat de către Inspecția Muncii, și care conform prevederilor legale au obligația monitorizării acestora și realizării măsurilor din planul de prevenire și protecție în vederea normalizării condițiilor de muncă.

Condițiile deosebite de muncă au fost reglementate prin Legea nr. 19/2001 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale și erau acordate în urma îndeplinirii unor criterii stabilite conform unei metodologii aplicabile pentru locurile de muncă, din toate domeniile de activitate.

Această încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite a fost stabilită pentru o perioadă limitată de timp, în care angajatorul are obligația să ia măsuri pentru normalizarea condițiilor de muncă în care lucrătorii își desfășurau activitatea.

Urmare a faptului că angajatorii nu au reușit în timpul stabilit de legiuitor să îndeplinească măsurile de îmbunătățire a condițiilor de muncă, măsuri stabilite chiar de către aceștia prin planul de prevenire și protecție, li s-a acordat posibilitatea prelungirii încadrării locurilor de muncă în condiții deosebite în cazul în care se mențineau depășiri ale valorilor factorilor de risc în baza cărora s-a acordat încadrarea.

Ultimul act normativ prin care avizele de încadrare în condiții deosebite au fost supuse unei proceduri de reevaluare a fost H.G. nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite. Acesta dădea posibilitatea angajatorilor să-și normalizeze condițiile de muncă la termenele asumate prin planul de prevenire și protecție, dar nu mai târziu de 31 decembrie 2018.

Ulterior a fost promulgată Legea 13/2019, care la art. 1(5) prevedea că:

"(1<sup>1</sup>) Avizele de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, al căror termen de valabilitate este data de 31 decembrie 2018, se mențin până la data de 1 septembrie 2021, dată până la care angajatorii au obligația de a normaliza condițiile de muncă". Această prevedere a avut drept consecință prelungirea termenului de valabilitate de la 31 decembrie 2018 până la data de 1 septembrie 2021.

Prin Ordonanța de Urgență nr. 94/august 2021 avizele de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, al căror termen de valabilitate era data de 31 decembrie 2018, își prelungesc valabilitatea până la data de 1 septembrie 2023, dată până la care angajatorii aveau obligația de a normaliza condițiile de muncă.

Prin modificări legislative succesive termenul de valabilitate al avizelor a fost prelungit astfel:

- art. 29 (1<sup>1</sup>) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice

”Locurile de muncă încadrate în condiții deosebite de muncă, în baza avizelor a căror valabilitate a fost prelungită până la data de 1 septembrie 2023, sunt locuri în condiții deosebite de muncă, potrivit legii, până la normalizarea de către angajator a condițiilor de muncă.”

- art. 27(2) din Legea nr. 360/ 2023 privind sistemul public de pensii

”Locurile de muncă pentru care s-au obținut avize de încadrare în condiții deosebite și a căror valabilitate a fost prelungită potrivit legislației anterioare datei intrării în vigoare a prezentei legi sunt considerate locuri de muncă în condiții deosebite, potrivit legii, până la normalizarea de către angajator a condițiilor de muncă, dar nu mai târziu de 1 ianuarie 2035”.

În conformitate cu prevederile art. 6 din H.G. nr. 1014/2015 societățile care dețin aviz au obligația ca semestrial, pe perioada valabilității avizului, să depună la inspectoratul teritorial de muncă o raportare privind modul în care au realizat măsurile din planul de prevenire și protecție corespunzător locurilor de muncă încadrate în condiții deosebite, revizuit, 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.

Avizele reînnoite pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite își încetează aplicabilitatea la data îndeplinirii măsurilor stabilite prin planul de prevenire și protecție.

Totodată se prevede că, în baza raportărilor transmise semestrial de către societăți, inspectorii de muncă trebuie să efectueze verificări în vederea stabilirii conformității celor declarate. Rezultatele trebuie transmise Inspecției Muncii.

Același act normativ, prevede la art. 14 posibilitatea sancționării angajatorilor care nu realizează măsurile din planul de prevenire și protecție precum și posibilitatea ca inspectoratele teritoriale de muncă să propună Inspecției Muncii anularea avizului de încadrare în condiții deosebite.

”ART. 14

(1) Constituie contravenție nerealizarea de către angajator a măsurilor din planul de prevenire și protecție prevăzut la art. 2 alin. (1) lit. c) și se sancționează după cum urmează:

a) cu amendă de la 3.000 lei la 6.000 lei, pentru angajatorul cu un număr de până la 49 de salariați;

b) cu amendă de la 6.000 lei la 10.000 lei, pentru angajatorul cu un număr de cel puțin 50 de salariați.

(2) În situația în care, în termen de 45 de zile de la constatarea contravenției prevăzute la alin. (1), angajatorul nu realizează măsurile dispuse în urma controlului, inspectoratul teritorial de muncă poate propune Inspecției Muncii anularea avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite. ”

## II. Obiectivul acțiunii

1. Controlul modului de respectare de către angajatori a legislației în domeniul securității și sănătății în muncă, la locurile de muncă care dețin aviz de încadrare în condiții deosebite, eliberat de Inspecția Muncii.
2. Impunerea de măsuri pentru normalizarea condițiilor de muncă la locurile de muncă încadrate în condiții deosebite, în concordanță și cu măsurile din planurile de prevenire și protecție întocmite de către angajatori.
3. Verificarea îndeplinirii măsurilor dispuse în controalele anterioare.