

INFO

Codul muncii

Newsletter specializat editat de RENTROP & STRATON,
transmis gratuit exclusiv abonaților la lucrarea «Consilier – Codul muncii»

decembrie 2018 – ianuarie 2019

I. Noutăți legislative

1. Cele trei salarii minime aplicabile de la 1 ianuarie 2019

Începând de la 1 ianuarie 2019, salariații din România beneficiază de un salariu minim general și de două salarii minime speciale.

a) Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 937/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.045 din 10 decembrie 2018, salariul minim general se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.080 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 12,43 lei/oră.

b) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 963 din 14 noiembrie 2018, a adăugat în cuprinsul art. 164 din Codul muncii precizarea că, prin hotărâre a Guvernului, se poate stabili o majorare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, diferențiat pe criteriile nivelului de studii și al vechimii în muncă.

Și, într-adevăr, Hotărârea Guvernului nr. 937/2018 prevede că, prin excepție, începând

cu data de 1 ianuarie 2019, pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, fără a include sporuri și alte adaosuri, se majorează de la 2.080 lei la 2.350 lei lunar, pentru un program normal de lucru de 167,333 ore în medie pe lună, reprezentând 14,044 lei/oră.

c) Ordonanța de urgență nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.116 din 29 decembrie 2018, prevede un salariu minim special pentru lucrătorii din construcții.

Astfel, potrivit art. 71, prin derogare de la prevederile art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în perioada 1 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2019, pentru domeniul construc-

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

SUMAR

1. Cele trei salarii minime aplicabile de la 1 ianuarie 2019
2. Norme metodologice de aplicare a legii privind biletele de valoare
3. Noi prevederi aplicabile angajatorilor din construcții

țiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 3.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 17,928 lei/oră.

Acest salariu minim special se aplică în domeniile de producere a materialelor de construcții, definite de următoarele coduri CAEN:

- 2312 – Prelucrarea și fasonarea sticlei plate;
- 2331 – Fabricarea plăcilor și dalelor din ceramică;
- 2332 – Fabricarea cărămizilor, țiglelor și a altor produse pentru construcții din argilă arsă;
- 2361 – Fabricarea produselor din beton pentru construcții;
- 2362 – Fabricarea produselor din ipsos pentru construcții;

- 2363 – Fabricarea betonului;
- 2364 – Fabricarea mortarului;
- 2369 – Fabricarea altor articole din beton, ciment și ipsos;
- 2370 – Tăierea, fasonarea și finisarea pietrei;
- 2223 – Fabricarea articolelor din material plastic pentru construcții;
- 1623 – Fabricarea altor elemente de dulgherie și tâmplărie pentru construcții;
- 2512 – Fabricarea de uși și ferestre din metal;
- 2511 – Fabricarea de construcții metalice și părți componente ale structurilor metalice;
- 0811 – Extracția pietrei ornamentale și a pietrei pentru construcții, extracția pietrei calcaroase, ghipsului, cretei și a ardezii;
- 0812 – Extracția pietrișului și a nisipului;
- 711 – Activități de arhitectură, inginerie și servicii de consultanță tehnică.

2. Norme metodologice de aplicare a legii privind biletele de valoare

Prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 24 din 9 ianuarie 2019 au fost aprobate Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare.

Potrivit acestui act normativ, biletele de valoare pot fi utilizate doar în scopul prevăzut de Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare lege, și doar la operatorii economici care acceptă biletele de valoare, denumiți în continuare unități afiliate, care au încheiat contracte de prestare a serviciilor cu unitățile emitente.

Regimul fiscal aplicabil tichetelor de masă, voucherelor de vacanță, tichetelor cadou, tichetelor de creșă, respectiv tichetelor culturale este, atât pentru beneficiari, cât și pentru angajatori/plătitori de venituri, cel prevăzut de Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

Regimul fiscal aplicabil **tichetelor culturale** este următorul:

a) pentru angajator reprezintă cheltuieli cu deductibilitate limitată, potrivit prevederilor art. 25 alin. (3) lit. b) pct. 3 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare;

b) pentru beneficiar reprezintă avantaje în natură la stabilirea impozitului pe venit, conform art. 76 alin. (3) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare.

Salariatul poate utiliza biletele de valoare pe baza actului de identitate sau a legitimației de serviciu, vizată la zi, după caz, numai în unitățile afiliate, în exclusivitate pentru achiziționarea produselor/serviciilor prevăzute de lege. În cazul plăților online, identificarea beneficiarului care are dreptul să utilizeze bilete de valoare pe suport electronic, precum și a produselor/serviciilor care pot fi achiziționate potrivit legii se realizează în baza procedurilor interne implementate de unitățile afiliate și/sau prin intermediul sistemelor implementate de procesatorii de plăți, după caz.

Biletul de valoare, cu excepția tichetului de masă, este valabil un an de la data emiterii pe suport hârtie, respectiv de la data alimentării pentru biletul emis pe suport electronic, fără a se înțelege că aceasta este perioada de valabilitate a suportului electronic.

Tichetul de masă este valabil în anul calendaristic în care a fost emis, cu excepția tichetului emis în perioada 1 noiembrie – 31 decembrie, care poate

fi utilizat până la data de 31 decembrie a anului următor.

Angajatorii care acordă bilete de valoare salariaților evidențiază în bugetele proprii aprobate potrivit legii, într-o poziție distinctă de cheltuieli denumită „Tichete de masă”, „Tichete cadou”, „Tichete de creșă”, „Tichete culturale” sau „Vouchere de vacanță”, după caz, sumele destinate acoperirii valorii nominale a biletelor de valoare, potrivit celor convenite cu organizațiile sindicale legal constituite sau cu reprezentanții salariaților, după caz.

Sumele reprezentând costul imprimatelor în cazul biletelor de valoare pe suport hârtie, respectiv costul emiterii biletelor de valoare pe suport electronic, precum și costul suportului electronic sau al înlocuirii acestuia, contractate cu unitatea emitentă și primite de către angajator, se suportă de către angajatori din bugetele proprii. În cazul instituțiilor publice, aceste sume se suportă de la alineatul „Alte cheltuieli cu bunuri și servicii” al articolului bugetar „Alte cheltuieli” de la titlul „Bunuri și servicii”.

La determinarea sumelor totale destinate acoperirii valorii nominale a biletelor de valoare, cu excepția tichetelor de masă și a tichetelor de creșă, se iau în calcul: valoarea nominală a respectivului bilet de valoare, convenită de partenerii sociali, numărul biletelor de valoare și, respectiv, numărul de salariați care vor beneficia de bilete de valoare. În cazul tichetelor de masă, respectiv al tichetelor de creșă, la determinarea sumelor totale destinate acoperirii valorii nominale a acestora, pe lângă informațiile de mai sus, se iau în calcul și numărul de zile lucrătoare, în cazul tichetelor de masă, respectiv numărul de luni aferente perioadei pentru care se acordă, în cazul tichetelor de creșă.

Contravaloarea nominală a biletului de valoare, precum și costurile aferente emiterii biletelor pe suport electronic și/sau costul imprimatelor reprezentând biletele de valoare pe suport hârtie nu pot fi transferate de către angajator salariaților.

Suportul electronic pe care sunt stocate biletele de valoare poate fi alimentat exclusiv cu valoarea nominală a biletelor de valoare acordate de către angajator. Valoarea nominală a unui bilet de valoare înscrisă pe suportul hârtie sau alimentată pe suport electronic, după caz, nu poate depăși

valoarea stabilită potrivit Legii nr. 165/2018, cu modificările și completările ulterioare.

Angajatorii stabilesc împreună cu organizațiile sindicale legal constituite sau, acolo unde nu este constituit un sindicat, cu reprezentanții salariaților contractarea achiziționării biletelor de valoare cu una sau mai multe unități emitente. Contractarea achiziționării biletelor de valoare se face ținând seama și de dispersia geografică a punctelor de lucru ale angajatorilor, de dispersia geografică și numărul unităților afiliate, precum și de calitatea și prețul produselor vândute/serviciilor prestate de acestea.

Angajatorii, împreună cu organizațiile sindicale legal constituite sau, acolo unde nu este constituit un sindicat, cu reprezentanții salariaților, **stabilesc prin contractele colective de muncă sau prin Regulamentul intern, după caz, clauze privind acordarea biletelor de valoare**, care să prevadă cel puțin următoarele:

a) numărul salariaților din unitate care pot primi bilete de valoare și valoarea nominală acordată, ținând seama de posibilitățile financiare proprii ale angajatorilor;

b) categoriile de salariați care primesc bilete de valoare;

c) criteriile de selecție privind stabilirea salariaților care primesc tichete de masă, ținând seama de prioritățile socioprofesionale și de alte elemente specifice activității;

d) stabilirea concretă a activităților, destinațiilor și evenimentelor care se încadrează în cheltuieli sociale, pentru care se vor acorda salariaților tichete cadou, tichete de creșă și culturale, după caz, și care vor face obiectul contractelor comerciale de prestări de servicii cu unitățile emitente;

e) documentația pe care trebuie să o prezinte salariatul angajatorului, în vederea acordării tichetelor de creșă.

Acordarea de către angajator a unei categorii de bilete de valoare nu exclude acordarea concomitentă, aceluiași salariat, și a altor categorii de bilete de valoare.

Contractul pentru achiziționarea biletelor de valoare, încheiat între angajator și unitățile emitente, cuprinde cel puțin următoarele clauze, în funcție de suportul utilizat pentru emiteria biletelor de valoare, referitoare la:

a) necesarul estimat anual, semestrial sau trimestrial de bilete de valoare și, în cazul tichetelor de masă, eșalonarea pe luni a acestuia;

b) costul imprimatului reprezentând biletul de valoare pe suport hârtie, respectiv costul emiterii biletelor de valoare pe suport electronic, precum și costul suportului electronic sau al înlocuirii acestuia, după caz;

c) condițiile în care biletele de valoare pe suport hârtie neutilizate de către salariați se restituie unității emitente de către angajatori;

d) lista unităților afiliate la care salariații pot folosi biletele de valoare și modul de transmitere a acestuia;

e) modul de administrare și utilizare a biletelor de valoare pe suport electronic, inclusiv modul în care angajatul poate să consulte soldul disponibil la un moment dat pe suportul electronic, procedura de înlocuire sau blocare a biletelor de valoare pe suport electronic în caz de furt ori pierdere, costurile înlocuirii;

f) obligația angajatorilor de a colecta de la salariații lor și de a transfera către unitățile emitente toate datele personale și informațiile referitoare la salariați care sunt necesare pentru emiterea, utilizarea, procesarea și decontarea tranzacțiilor cu bilete de valoare, în condițiile Legii nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor);

g) obligația unităților emitente de a păstra în condiții de siguranță datele primite de la angajatori și de a nu le utiliza în alte scopuri decât cel pentru care au fost primite;

h) obligația angajatorilor de a instrui salariații să nu vândă și să folosească biletele de valoare doar cu scopul prevăzut de lege și doar la unitățile afiliate care afișează elemente de identificare de tip autocolant, afișaj grafic, digital și altele asemenea, corespunzătoare unității emitente care a emis biletele de valoare respective.

În cazul angajatorilor care au calitatea de autorități contractante în înțelesul Legii nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare, și Legii nr. 99/2016 privind

achizițiile sectoriale, cu modificările și completările ulterioare, la estimarea contractului de achiziție publică nu se ia în calcul valoarea nominală a biletelor de valoare.

În cazul tichetelor de masă, angajatorii **nu pot acorda mai mult de un tichet de masă pentru fiecare zi lucrătoare** din luna pentru care se efectuează distribuirea/transferul valorii nominale a tichetelor de masă, după caz. În sensul prezentelor norme nu se consideră zile lucrate perioadele în care salariații:

a) efectuează concediul de odihnă, potrivit Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările ulterioare, și respectiv, potrivit contractelor colective de muncă;

b) beneficiază de zile libere plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, respectiv ale Ordonanței Guvernului nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, aprobată cu modificări prin Legea nr. 232/2007, cu modificările ulterioare, precum și de zile festive și de sărbătoare legale sau de alte zile libere acordate conform Hotărârii Guvernului nr. 250/1992, republicată, cu modificările ulterioare, și, respectiv, contractelor colective de muncă;

c) potrivit dispozițiilor legale, sunt delegați sau detașați în afara localității în care își au locul permanent de muncă și primesc indemnizație de delegare sau de detașare;

d) se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, sunt absenți de la locul de muncă ori se află în alte situații stabilite de angajator împreună cu organizațiile sindicale ori, după caz, cu reprezentanții salariaților.

Nu se acordă tichete de masă personalului care beneficiază de indemnizație de hrană potrivit

Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, respectiv de drepturi de hrană în temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Salariații beneficiază lunar de un număr de tichete de masă cel mult egal cu numărul de zile lucrate, iar acest număr nu poate depăși numărul de zile lucrătoare din luna pentru care se acordă tichetele.

În cazul salariaților angajați în baza unui **contract individual de muncă cu timp parțial**, precum și în cazul cumulului de funcții, biletele de valoare, cu excepția tichetelor cadou și tichetelor culturale, pot fi acordate numai de către angajatorii unde salariații în cauză își au funcția de bază, potrivit legii. În cazul în care nu se poate stabili funcția de bază, beneficiarul biletelor de valoare alege, în scris, angajatorul care îi va acorda biletele de valoare, având obligația de a transmite, în termen de maximum 10 zile lucrătoare, și către ceilalți angajatori opțiunea realizată. În cazul tichetelor de masă, salariații beneficiază lunar de un număr de tichete de masă cel mult egal cu numărul de zile lucrate.

În cazul salariaților a căror durată zilnică a timpului de muncă este mai mare de 8 ore – în regim de tură, numărul de zile pentru care se acordă tichete de masă se determină prin împărțirea numărului de ore în care salariatul a fost prezent la lucru la durata normală a timpului de muncă de 8 ore. Frațiile rezultate din calcul se consideră zi de prezență la lucru, cu condiția ca totalul zilelor rezultat să nu depășească numărul de zile lucrătoare din luna pentru care se acordă tichetele.

Angajatorii pot utiliza tichete cadou pentru campanii de marketing, studiul pieței, promovarea pe piețe existente sau noi, pentru protocol, pentru cheltuielile de reclamă și publicitate, în limita sumelor destinate acoperirii valorii nominale a acestor tichete, prevăzute în bugetele proprii, aprobate potrivit legii, în poziții distincte de cheltuieli.

Angajații pot beneficia de tichete cadou acordate de angajatorii lor, numai pentru destinațiile sau evenimentele care se încadrează în cheltuielile sociale.

La nivelul angajatorilor, tichetele cadou achiziționate într-o lună calendaristică și nedistribuite salariaților se reportează și pot fi utilizate în lunile calendaristice următoare. Se interzice angajatorului returnarea către unitățile emitente a tichetelor achiziționate de la acestea și neutilizate, precum și primirea acestor tichete de către unitățile emitente.

Tichetele de creșă pot fi utilizate de către angajați numai la creșele sau entitățile asimilate acestora și cu care unitățile emitente au încheiate contracte de prestări de servicii. Prin entități asimilate se înțelege alte unități de educație timpurie antepreșcolară, publice sau private, organizate în condițiile legii, precum și persoanele care exercită profesia de bonă în condițiile Legii nr. 167/2014 privind exercitarea profesiei de bonă.

Suma individuală sub forma tichetelor de creșă se acordă pentru acoperirea parțială sau integrală a taxelor de creșă reprezentând contribuția lunară a părinților/reprezentanților legali la suportarea cheltuielilor pentru copiii înscriși în creșe sau alte unități de educație timpurie antepreșcolară publice, potrivit prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1.252/2012 privind aprobarea Metodologiei de organizare și funcționare a creșelor și a altor unități de educație timpurie antepreșcolară, sau, după caz, a contravalorii serviciilor prestate de unități de educație timpurie antepreșcolară private sau de bone și se suportă integral de către angajator.

Tichetele de creșă se distribuie salariaților, lunar, pentru fiecare dintre copiii lor naturali, inclusiv pentru fiecare copil adoptat, precum și pentru cei cărora li s-a instituit tutela, pe baza următoarelor documente:

- a) cerere pentru acordarea tichetului de creșă;
- b) actul doveditor eliberat de creșa/entitatea asimilată acesteia la care este înscris copilul;
- c) documente care să ateste calitatea de părinte, respectiv certificatul de naștere al copilului, în cazul părinților naturali, sau hotărârea judecătorească de încuviințare a adopției, în cazul copilului adoptat;

d) documente care să ateste calitatea de tutore, respectiv hotărârea judecătorească de instituire a tutelei sau, după caz, dispoziția autorității tutelare;

e) declarație pe propria răspundere că celălalt părinte sau, după caz, tutorele nu beneficiază de tichete de creșă, de concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani, în cazul copilului cu handicap, prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare;

f) alte documente solicitate de angajator, după caz, potrivit regulamentului intern.

Angajatorii au obligația de a informa angajații cu privire la creșele/entitățile asimilate acestora cu care unitățile emitente ale tichetelor de creșă au încheiate contracte de prestări de servicii.

Unitățile emitente ale tichetelor de creșă solicită de la angajatori datele de identificare ale creșelor/entităților asimilate acestora în care angajații au copii înscriși, în vederea încheierii contractelor de prestări de servicii, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 190/2018.

În cazul în care angajatul cărui i s-au distribuit tichete de creșă nu a prezentat angajatorului informațiile privind prezența la creșă/entitatea asimilată acesteia a copilului, în scris cu confirmarea creșei/entității asimilate acesteia, acesta are obligația să restituie angajatorului tichetele de creșă pe suport hârtie/contravaloarea tichetelor de creșă alimentate pe suport electronic, după caz, acordate și necuvenite. Dacă restituirea nu este posibilă, angajatorul va recupera din drepturile salariale cuvenite angajatului respectiv contravaloarea tichetelor de creșă acordate suplimentar, inclusiv prețul imprimatelor acestora, corespunzător cu numărul de zile absente din luna în care copilul a fost absent de la creșă/entitatea asimilată acesteia.

Pentru asigurarea desfășurării corespunzătoare a serviciilor de creșă, contractele de prestări de servicii încheiate între creșe/entități asimilate acestora, pe de o parte, și unitățile emitente, pe de altă parte, vor cuprinde o clauză expresă referitoare

la termenul calendaristic de decontare a contravalorii nominale a tichetelor de creșă. În cazul creșelor/entităților asimilate acestora care nu au personalitate juridică, persoana juridică va deschide un cont bancar distinct prin care se vor derula sumele corespunzătoare tichetelor de creșă în relația contractuală cu unitatea emitentă. Contravaloarea tichetelor de creșă decontată de unitățile emitente va fi destinată în totalitate și cu operativitate creșei/entității asimilate acesteia.

Valoarea lunară a tichetelor de creșă acordată salariaților și decontată creșei/entității asimilate acesteia de către unitățile emitente nu poate fi fracționată de creșă/entitatea asimilată acesteia, pe perioade de utilizare, dependent de absența de la creșă a copiilor în cursul unei luni calendaristice sau de cuantumului taxelor stabilit pentru copiii ai căror părinți achită taxele de creșă în numerar. Eventualele sume neconsumate de creșă/entitatea asimilată acesteia în luna curentă, ca urmare a absenței copiilor, vor fi utilizate de creșă/entitatea asimilată acesteia în luna în care copiii în cauză vor fi prezenți la creșă/entitatea asimilată acesteia. În aceste cazuri, valoarea lunară a tichetelor de creșă acordată angajaților pentru luna în care copilul va fi prezent la creșă/entitatea asimilată acesteia în cauză se diminuează, în mod corespunzător, de către angajator. Informațiile privind prezența lunară a copilului la creșă/entitatea asimilată acesteia, confirmate de creșă/entitatea asimilată acesteia, se comunică angajatorului, în scris, de către angajatul beneficiar de tichete de creșă.

Sumele decontate de unitățile emitente și neconsumate de creșă/entitatea asimilată acesteia până la sfârșitul lunii calendaristice se reportează în contul lunii următoare. La sfârșitul anului calendaristic, soldul contului bancar deschis pentru operațiunile cu tichetele de creșă va fi reportat pentru anul următor.

Salariații au dreptul să își aleagă unitatea afiliată pentru achiziționarea produselor/serviciilor prevăzute de lege.

La sfârșitul fiecărei luni, la sfârșitul perioadei de valabilitate, la data stabilită de angajator sau la data încetării raporturilor de muncă, după caz, salariatul are obligația să restituie angajatorului biletele de valoare pe suport hârtie acordate/con-

travaloarea biletelor de valoare alimentate pe suport electronic, pentru luna în curs sau, după caz, pentru anul în curs și neutilizate ori necuvenite, potrivit prevederilor legale.

Pentru **biletele de valoare neutilizate în perioada de valabilitate**, unitatea emitentă restituie valorile nominale către angajator. În cazul biletelor de valoare alimentate pe suport electronic și necuvenite, precum și în cazul încetării raporturilor de muncă, angajatorul are obligația de a comunica în timp util informațiile relevante unității emitente, pentru ca aceasta să poată face restituirea valorilor către angajator. Restituirea valorii nominale a biletelor de valoare se realizează conform contractului încheiat de unitatea emitentă cu angajatorul.

Utilizarea de către salariat a biletelor de valoare necuvenite îl obligă pe acesta la plata contravalorii biletelor către angajator.

În cazul **tichetelor de masă**, în situația în care salariatul utilizează într-o lună un număr de tichete de masă mai mare decât numărul de zile lucrate, iar angajatorul nu a încasat de la salariat contravaloarea tichetelor utilizate și necuvenite, angajatorul acordă acestuia pentru luna următoare un număr de tichete de masă egal cu numărul de zile lucrătoare, diminuat cu numărul de tichete acordate pentru luna anterioară și necuvenite.

În vederea desfășurării activității specializate, unitățile emitente încheie contracte pentru prestarea serviciilor prevăzute de lege cu unități afiliate.

În cazul **voucherelor de vacanță**, unitățile emitente încheie contracte numai cu unitățile care dețin licență de turism sau certificat de clasificare, după caz, emise de Ministerul Turismului și care sunt valabile la data încheierii contractului.

Unitățile emitente au obligația ca înainte de încheierea contractelor să solicite, iar unitățile afiliate au obligația să prezinte licența de turism în cazul agențiilor de turism, respectiv certificatul de clasificare, în cazul structurilor de primire turistice. Lista unităților turistice autorizate care pot deveni unități afiliate este transmisă unităților emitente de către Ministerul Turismului prin publicarea pe site-ul oficial propriu. Pachetul de servicii turistice care poate fi achiziționat pe baza voucherelor de vacanță poate cuprinde servicii de

cazare, alimentație publică, transport, tratament balnear, agrement. Conținutul minim al pachetului de servicii turistice conține în mod obligatoriu servicii de cazare.

În cazul suspendării, retragerii sau anulării licenței de turism sau a certificatului de clasificare, unitatea afiliată este obligată să înceteze primirea voucherelor de vacanță și să notifice în scris unitatea emitentă despre această situație, în termen de maximum 48 de ore de la apariția acestei situații.

În cazul **tichetelor culturale**, unitățile emitente încheie contracte numai cu unitățile care desfășoară preponderent activitatea de comercializare/prestare de servicii culturale prevăzute în lege.

În scopul garantării accesului salariaților care primesc bilete de valoare pe suport electronic, la un număr cât mai mare de unități afiliate, unitățile emitente pot folosi, în procesul de emiteri, utilizare, circulație și administrare a biletelor pe suport electronic aplicațiile și infrastructura deja existente și disponibile la unitățile care acceptă bilete de valoare sau pot dezvolta propriile platforme.

Unitățile emitente înscriu în factura de livrare a biletelor de valoare pe suport hârtie, în vederea decontării de către angajator:

- a) numărul de ordine dintr-o serie continuă, care caracterizează cronologia emisiei de bilete de valoare a unității emitente, din care cea corespunzătoare numărului de bilete livrate angajatorului;
- b) numărul de bilete de valoare comandate de către angajator;
- c) prețul unitar al imprimatului reprezentând biletul de valoare sau valoarea totală a imprimatelor;
- d) valoarea nominală a unui bilet de valoare imprimată pe acesta, din seria livrată;
- e) valoarea totală corespunzătoare numărului de bilete de valoare livrate;
- f) numărul contului bancar distinct și denumirea băncii la care își are deschis contul unitatea emitentă.

Unitățile emitente înscriu în factura de livrare a biletelor de valoare pe suport electronic, în vederea decontării de către angajator:

- a) numărul de bilete de valoare transferate pe suporturile electronice;
- b) costul emiterii biletelor de valoare pe suport electronic;

- c) valoarea nominală a unui bilet de valoare;
- d) valoarea totală corespunzătoare numărului de bilete de valoare alimentate pe suport electronic;
- e) numărul contului bancar distinct și denumirea băncii la care își are deschis contul unitatea emitentă.

Unitățile emitente facturează distinct către angajator costul suportului electronic pe care se alimentează biletele de valoare sau al înlocuirii acestuia. Unitățile emitente înscriu, într-o anexă la factură, numărul unic de identificare a suportului electronic, în conformitate cu standardele de securitate aplicabile respectivului suport electronic pe care sunt alimentate biletele de valoare, corespunzător fiecărui beneficiar, potrivit comenzii de achiziție primite de la angajator.

Normele cuprind, de asemenea, obligațiile unităților emitente precum și elementele obligatorii

ale imprimatului reprezentând biletul de valoare pe suport hârtie

Biletele de valoare pe suport electronic care sunt transferate primele către beneficiari de către unitățile emitente vor fi considerate utilizate cu prioritate, în baza principiului „primul intrat – primul ieșit” („first – in – first – out”), demonstrat prin evoluția soldului biletelor de valoare pe suport electronic. Sistemul biletelor de valoare pe suport electronic organizat de către unitățile emitente, în colaborare cu angajatorii, trebuie să permită beneficiarilor biletelor de valoare pe suport electronic accesul la informațiile privind utilizarea și soldul valorii nominale a biletelor de valoare transferate acestora.

Angajatorii sunt obligați să înștiințeze salariații cu privire la data alimentării și valoarea biletelor de valoare transferate pe suportul electronic.

3. Noi prevederi aplicabile angajatorilor din construcții

Ordonanța de urgență nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene a adus cu sine și alte modificări în afara salariului minim de 3.000 de lei din domeniul construcțiilor.

Astfel, potrivit acestui nou act normativ, care modifică Codul fiscal, sunt scutite de la plata impozitului pe venit persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor, în perioada 1 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2028 inclusiv, pentru care sunt îndeplinite următoarele condiții:

- a) angajatorii desfășoară activități în sectorul construcții care cuprind:
 - (i) activitatea de construcții definită la codul CAEN 41.42.43 – secțiunea F – Construcții;
 - (ii) domeniile de producere a materialelor de construcții, definite de lista de coduri CAEN (vezi pag. 2);

b) angajatorii realizează cifra de afaceri din aceste activități în limita a cel puțin 80% din cifra de afaceri totală, calculată cumulativ de la începutul anului, inclusiv luna în care aplică scutirea;

c) veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor realizate de persoanele fizice pentru care se aplică scutirea sunt cuprinse între 3.000 și 30.000 lei lunar inclusiv și sunt realizate în baza contractului individual de muncă;

d) scutirea se aplică potrivit instrucțiunilor la ordinul comun al ministrului finanțelor publice, al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice și al ministrului sănătății, iar Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate reprezintă declarație pe propria răspundere pentru îndeplinirea condițiilor de aplicare a scutirii.

Dacă sunt îndeplinite condițiile pentru acordarea scutirii de impozit pe venit se vor acorda facilități și pentru contribuțiile sociale.

- n) remunerația primită de președintele asociației de proprietari sau de alte persoane, în baza contractului de mandat, potrivit Legii nr. 230/2007, cu modificările și completările ulterioare. În această categorie se includ remunerațiile acordate în baza contractului de mandat președintelui și membrilor comitetului executiv;
- o) indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate suportate de angajator sau din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii, primite pe perioada în care persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii medicale și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate, pentru care baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale este suma reprezentând indemnizația de asigurări sociale de sănătate de care beneficiază persoana respectivă;
- p) sumele primite de reprezentanții în organisme tripartite, potrivit legii;
- q) veniturile reprezentând plăți compensatorii suportate de angajator potrivit contractului colectiv sau individual de muncă;
- r) indemnizația de hrană și indemnizația de vacanță acordate potrivit prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

intră în
baza de
calcul

B. Limita minimă

În cazul veniturilor din salarii sau asimilate salariilor obținute în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial, baza de calcul al contribuției de asigurări sociale nu poate fi mai mică decât nivelul contribuției de asigurări sociale calculate prin aplicarea cotei de 25% asupra salariului de bază minim brut pe țară în vigoare în luna pentru care se datorează contribuția de asigurări sociale, corespunzător numărului zilelor lucrătoare din lună în care contractul a fost activ.

fracțiune
de normă

ATENȚIE!

Acest plafon se aplică doar în cazul veniturilor realizate în baza contractelor individuale de muncă. Plafonul nu se aplică în cazul veniturilor realizate de administratori sau directori care au încheiat contracte de mandat.

Baza de calcul la nivelul salariului minim brut pe țară se raportează la zilele lucrătoare în care contractul individual de muncă a fost activ.

$$\frac{\text{SALARIUL MINIM} \times \text{NUMĂR ZILE CONTRACT ACTIV}}{\text{NUMĂR ZILE LUCRĂTOARE ÎN LUNĂ}}$$

Dacă suma rezultată este mai mică decât salariul de bază minim brut pe țară, contribuția de asigurări sociale se calculează la salariul de bază minim brut pe țară.

Salariații cu timp parțial care nu se încadrau la excepții ar fi urmat să datoreze contribuții sociale la salariul de bază minim brut pe țară chiar dacă veniturile brute lunare se situau sub acest nivel. Pentru a „repara” această greșală, Guvernul a emis Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 3/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 125 din 8 februarie 2018. Aceasta stabilește că salariaților care lucrează cu fracțiune de normă, atât din sistemul public, cât și din cel privat, li se vor reține contribuții de asigurări sociale și asigurări sociale de sănătate raportate la venitul brut de care beneficiază, iar diferența până la nivelul contribuțiilor aferente salariului minim pe economie va fi suportată în numele angajatului de instituția bugetară angajatoare sau de către angajatorul privat.

fracțiune
de normă

Cum în prezent nu mai există un singur salariu minim, angajatorul va plăti diferența de contribuții până la nivelul salariului minim general sau special, în funcție de **categoria profe-**

salariul
minim

salariul
minim

sională din care face parte salariatul. Într-adevăr, Hotărârea Guvernului nr. 937/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.045 din 10 decembrie 2018, prevede un salariu minim general de 2.080 lei lunar și un salariu special de 2.350 lei pentru posturi care presupun studii superioare, iar Ordonanța de urgență nr. 114/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.116 din 29 decembrie 2018, prevede un salariu minim special pentru lucrătorii din construcții de 3.000 de lei.

excepții

Contribuția de asigurări sociale nu se calculează la salariul de bază minim brut pe țară în cazul următoarelor persoane:

- elevi sau studenți, cu vârsta până la 26 de ani, aflați într-o formă de școlarizare;
- ucenici, potrivit legii, în vârstă de până la 18 ani;
- persoane cu dizabilități sau alte categorii de persoane cărora prin lege li se recunoaște posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi;
- pensionari pentru limită de vârstă în sistemul public de pensii, cu excepția pensionarilor pentru limită de vârstă care beneficiază de pensii de serviciu în baza unor legi/statute speciale, precum și a celor care cumulează pensia pentru limită de vârstă din sistemul public de pensii cu pensia stabilită în unul dintre sistemele de pensii neintegrate sistemului public de pensii;
- realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul de bază minim brut pe țară.

Angajatorul solicită documente justificative persoanelor fizice aflate în aceste situații de excepții.

În cazul în care salariatul realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul de bază minim brut pe țară, procedura de aplicare se va stabili prin ordin al ministrului finanțelor publice.

C. Baza de calcul în cazul concediilor medicale

În perioada în care persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii medicale și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate, baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale datorate bugetului asigurărilor sociale de stat este suma reprezentând indemnizația de asigurări sociale de sănătate.

Prin excepție, în intervalul 1 ianuarie 2018 – 30 iunie 2018 inclusiv, în situația în care din aplicarea cotei CAS asupra indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate rezultă un quantum al contribuției de asigurări sociale calculate mai mare decât nivelul aferent sumei reprezentând 10,5% aplicat la 35% din 3.131 lei, corespunzătoare numărului zilelor lucrătoare din concediul medical, quantumul contribuției de asigurări sociale datorate nu poate fi mai mare decât acest nivel. În cazul concediului medical pentru maternitate, risc maternal ori pentru îngrijirea copilului bolnav, perioada în care contribuția de asigurări sociale datorată nu poate fi mai mare decât acest nivel este între 1 ianuarie 2018 și 30 septembrie 2018.

D. Excepții de la plata contribuției de asigurări sociale

Se exceptează de la plata contribuțiilor de asigurări sociale următoarele venituri:

privat la acordarea acestei indemnizații, care se acordă potrivit negocierii între părți, fiind cuprinsă în salariu. Iar unitatea bugetară, de cumul, nu mai are nicio obligație de acordare a indemnizației. Drept urmare, această categorie de salariați nu mai beneficiază nici de spor, nici de indemnizație corespunzătoare postului de doctor.

Menționăm de asemenea că personalul didactic de predare, inclusiv cadrele didactice metodiste din unitățile de învățământ preuniversitar, poate fi salarizat și prin plata cu ora sau prin cumul, potrivit prevederilor Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Calculul pentru plata cu ora sau prin cumul se face la norma didactică prevăzută de Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

3. Cumulul de contracte cu fracțiuni de normă

În ceea ce privește salariații cu fracțiuni de normă, aici o serie de mențiuni privind cumulul de funcții se impun.

Astfel, ca urmare a modificării Codului fiscal prin Ordonanța Guvernului nr. 4/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 598 din 25 iulie 2017, contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate trebuie plătite la nivelul salariului minim, chiar dacă salariatul obține venituri sub acest nivel. Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 3/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 125 din 8 februarie 2018, salariatul va suporta aceste contribuții numai corespunzător salariului obținut. Pentru diferență, va plăti angajatorul. De la această regulă există o serie de excepții. Printre excepțiile prevăzute la art. 146 alin. (5²) din Codul fiscal de la regula enunțată mai sus se numără și ipoteza în care salariatul are mai multe fracțiuni de normă în cumul, iar salariul dobândit în baza tuturor acestora este superior salariului minim.

Astfel, în cazul cumulului de funcții între contracte de muncă cu timp parțial, există mai multe posibilități:

- salariatul ar putea obține, prin însumarea fracțiunilor, un venit salarial superior salariului minim. În acest caz, pentru fiecare contract, el va avea obligația de a plăti contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate corespunzător salariului obținut;
- salariatul ar putea obține, prin însumarea fracțiunilor, un venit salarial mai mic decât salariul minim pe țară. În acest caz, el va plăti contribuții sociale și de asigurări sociale corespunzătoare salariului obținut în baza fiecărui contract, dar fiecare dintre angajatori va trebui să plătească diferența față de contribuțiile datorate corespunzător salariului minim.

Este vorba despre salariul minim corespunzător categoriei profesionale din care face parte salariatul. Într-adevăr, Hotărârea Guvernului nr. 937/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.045 din 10 decembrie 2018, prevede un salariu minim general de 2.080 lei lunar și un salariu special de 2.350 lei pentru posturi care presupun studii superioare, iar Ordonanța de urgență nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.116 din 29 decembrie 2018, prevede un salariu minim special pentru lucrătorii din construcții de 3.000 de lei.

În Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 2.343/2017 privind procedura de aplicare a prevederilor art. 140 alin. (3) lit. e) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicat în Monitorul Oficial nr. 717 din 5 septembrie 2017, este prevăzut modelul declarației pe care

CAS,
CASS

salariul
minim

declarație

declarație va trebui să o depună lunar salariatul part-time care cumulează și la alți angajatori, obținând venituri care, însumate, depășesc venitul minim pe țară.

În vederea completării declarației pe propria răspundere, fiecare angajator eliberează salariatului, la cerere, un document din care să rezulte venitul brut lunar realizat. Salariatul cumulează veniturile brute lunare realizate din salarii și asimilate salariilor, iar suma rezultată o compară cu nivelul salariului minim brut pe țară în vigoare în luna pentru care se datorează contribuțiile sociale.

bilete de valoare

În cazul salariaților angajați în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial, precum și în cazul cumulului de funcții, biletele de valoare, cu excepția tichetelor cadou și tichetelor culturale, pot fi acordate numai de către angajatorii unde salariații în cauză își au funcția de bază, potrivit legii. În cazul în care nu se poate stabili funcția de bază, beneficiarul biletelor de valoare alege, în scris, angajatorul care îi va acorda biletele de valoare, având obligația de a transmite, în termen de maximum 10 zile lucrătoare, și către ceilalți angajatori opțiunea realizată. În cazul tichetelor de masă, salariații beneficiază lunar de un număr de tichete de masă cel mult egal cu numărul de zile lucrate.

4. Incompatibilități

Cum am văzut, regula o constituie posibilitatea de încadrare în cumul de funcții. **Numai prevederea expresă a legii** poate conduce la interzicerea exercitării dreptului la cumulul de funcții a unui salariat. Angajatorul nu i-ar putea interzice salariatului încheierea unui alt contract de muncă, în regim de cumul de funcții.

ATENȚIE!

Cu toate acestea, în virtutea obligației sale generale de fidelitate, salariatul nu are dreptul de a se angaja, prin cumul de funcții, la o firmă concurentă cu cea a angajatorului său.

O astfel de interdicție este generală, astfel încât nu este necesară încheierea niciunei clauze în acest sens. Însă o clauză de exclusivitate, prin care i s-ar interzice salariatului încheierea de contracte în regim de cumul de funcții cu orice alt angajator, fie el și neconcurent, este afectată de nulitate.

Așadar, există două motive pentru care dreptul de a cumula mai multe funcții ar putea fi restricționat:

- cauze care țin de obligația salariatului de fidelitate față de angajatorul său. Salariatul nu poate acționa în niciun fel împotriva intereselor legitime ale angajatorului său, deci nu se poate încadra la un angajator concurent acestuia;
- prevederea în lege a unor cauze de incompatibilitate între cele două funcții pe care salariatul le cumulează.

Exemplu

- – *consilierii juridici nu pot îndeplini nicio altă funcție salarizată în țară sau străinătate;*
- – *persoanele încadrate ca farmaciști nu pot cumula cu profesia de medic etc.*

străini

Cumul de funcții este complet interzis în cadrul salariaților străini. Aceștia nu au nici dreptul de a cumula două contracte de muncă în temeiul aceleiași autorizații de muncă, nici dreptul de a solicita două autorizații de muncă, în vederea încheierii a două contracte, în regim de cumul de funcții.

Exemplu

- De la 1 ianuarie 2019, în temeiul Hotărârii Guvernului nr. 937/2018, salariații beneficiază automat de un salariu minim general de 2.080 lei lunar și de un salariu special de 2.350 lei pentru posturi care presupun studii superioare. De la aceeași dată, în temeiul Ordonanței de urgență nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, salariații din construcții beneficiază de un salariu minim special de 3.000 de lei.

Atunci când modificarea salariului intervine prin efectul legii, nu este necesară încheierea de act adițional de modificare a salariului. Astfel, potrivit art. 17 alin. (5) din Codul muncii, astfel de acte adiționale nu sunt necesare în cazul în care modificarea uneia dintre clauzele contractului individual de muncă intervine ca urmare a unei prevederi legale.

Cu toate acestea, angajatorul trebuie să informeze salariații asupra modificării elementelor contractuale. Angajatorul poate emite o decizie colectivă, comunicată tuturor salariaților care vor beneficia de respectiva majorare de salariu, ca efect al legii.

În plus, angajatorul trebuie să înregistreze în ReviSal noile salarii. Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 905/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017, modificările care vizează salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă se înregistrează în ReviSal în termen de **20 de zile** lucrătoare de la data producerii modificării.



4. Modificarea salariului prin efectul contractului colectiv de muncă

Anterior, Codul muncii făcea o distincție între modificarea intervenită prin lege și modificarea intervenită prin contractul colectiv de muncă. Astfel, art. 17 alin. (5) prevedea că nu este necesară încheierea unui act adițional în cazul în care a intervenit o modificare a contractului individual de muncă prin noile dispoziții ale unui act normativ. Dar textul nu făcea nicio referire la contractele colective de muncă, de unde se putea trage concluzia că în cazul în care modificarea salariului este efectul intrării în vigoare a unui nou contract colectiv de muncă, ar fi fost necesară încheierea de acte adiționale pentru fiecare salariat în parte.

Exemplu

- Dacă se modifica salariul minim prin hotărâre a Guvernului, angajatorului putea emite o decizie unilaterală de racordare a fiecărui contract individual de muncă la noul nivel salarial. Dar dacă noul salariu era stabilit prin contract colectiv de muncă, era necesară încheierea de acte adiționale cu fiecare salariat în parte în vederea modificării nivelului salarial.

ATENȚIE!

Acum, regimul juridic este același, indiferent dacă modificarea intervine prin act normativ sau contract colectiv de muncă.

Într-adevăr, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2017, textul art. 17 alin. (5) din Codul muncii s-a modificat. În prezent, se prevede că „orice modificare a unuia din-

tre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil”.

Așadar, nu este necesară încheierea de acte adiționale, dacă modificarea intervine prin contractul colectiv de muncă, fie că acesta s-a încheiat la nivelul companiei, fie că este vorba despre un contract colectiv încheiat la nivel superior.

negocieri
colective

În sfera acestor reglementări intră și contractele colective de muncă încheiate în aplicarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 82/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 902 din 16 noiembrie 2017, care a impus negocierea colectivă a salariilor în toate companiile, indiferent de mărime. Astfel, în intervalul 20 noiembrie – 20 decembrie 2017 s-au desfășurat negocieri colective privitoare la punerea în aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017. În unitățile în care existau deja contracte colective s-au desfășurat negocieri ale unor acte adiționale la acestea.

Aceste negocieri au fost sau nu încununete de succes, adică au condus sau nu la încheierea de contracte colective de muncă/acte adiționale cuprinzând clauze de majorare a salariilor, corespunzătoare diminuării acestora ca urmare a trecerii contribuțiilor la salariat.

În cazul în care negocierea s-a finalizat cu încheierea unui contract colectiv, acesta a trebuit înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă, însoțit de următoarele documente:

- dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;
- împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;
- dovezile de reprezentativitate ale părților;
- procesul-verbal al negocierii colective.

înregistrarea

Potrivit art. 144 din Legea nr. 62/2011, a dialogului social, contractele colective de muncă sunt aplicabile de la data înregistrării. Așadar, acesta este momentul în care se produce efectiv modificarea salariilor. Încheierea de acte adiționale la contractele individuale de muncă nu este necesară deoarece, după cum am arătat, art. 17 alin. (5) din Codul muncii exceptează cazul modificărilor intervenite prin lege sau contract colectiv de muncă. Atenție însă! Este vorba numai despre modificările care se pot aplica imediat, ca atare, și care nu presupun nicio individualizare ulterioară.

Exemplu

- Dacă prin contractul colectiv de muncă s-a prevăzut o marjă în cadrul căreia vor fi operate creșteri salariale, va fi ulterior necesară negocierea individuală, cu fiecare salariat, și încheierea de acte adiționale la contractele individuale de muncă în care să se prevadă procentul concret de creștere, în fiecare caz în parte.
- Tot astfel, dacă în contractul colectiv de muncă se prevăd unele criterii de creștere a salariilor (dimensionate, spre exemplu, și în raport cu performanțele profesionale), va fi necesară încheierea de acte adiționale cu fiecare salariat.
- Doar dacă prin contractul colectiv se prevede un procent unic, aplicabil tuturor salariilor, de creștere salarială, sau dacă se prevede un quantum fix al creșterii salariilor, atunci aplicarea contractului colectiv se va putea face automat, fără necesitatea încheierii de acte adiționale.

1. Ce este perioada de probă?

Perioada de probă este reglementată în art. 31 – 33 din Codul muncii. Ea reprezintă o modalitate de verificare a aptitudinilor profesionale. Este, poate, cea mai utilă dintre toate, deoarece persoana care solicită angajarea poate cel mai ușor să facă proba aptitudinilor sale executând efectiv contractul respectiv de muncă. În felul acesta, angajatorul are posibilitatea de a vedea cum, în mod concret, viitorul său salariat face față în-sărcinărilor primite. Este mai mult decât ar putea observa la interviu sau cu prilejul unui concurs. Cel care prestează munca are deja calitatea de salariat și are dreptul la salariu, dar se află încă sub observația angajatorului din punctul de vedere al aptitudinilor profesionale.



Persoana care se află în executarea perioadei de probă are exact aceleași drepturi și aceleași obligații ca orice alt salariat. Contractul de muncă nu este limitat la durata perioadei de probă, ci se va executa mai departe, dacă salariatul este considerat corespunzător, sau va înceta, dacă angajatorul va decide că acesta nu corespunde postului pe care este angajat.

Ca regim juridic, persoanele aflate în perioada de probă nu au o situație diferită de ceilalți salariați. O singură (și importantă excepție): la sfârșitul sau pe parcursul perioadei de probă, contractul de muncă al salariatului va putea înceta imediat, fără preaviz și fără vreo procedură specială. Indiferent dacă inițiativa acestei încetări îi aparține angajatorului sau chiar salariatului, **dispozițiile procedurale de la concediere, respectiv de la demisie, nu sunt aplicabile.**

încetarea
contractului

Aceasta plasează salariatul aflat în perioadă de probă într-o poziție destul de fragilă: el nu poate avea certitudinea continuării raportului de muncă. Pe de altă parte, nici angajatorul nu are o atare certitudine, deoarece salariatul va putea continua căutarea unui loc de muncă alternativ, renunțând la contractul executat în perioada de probă de îndată ce va identifica un alt job preferabil. Așadar, raporturile dintre părți nu sunt încă clarificate, deși, formal, contractul de muncă se află în curs.

2. Durata perioadei de probă

Durata perioadei de probă se negociază de părți, la încheierea contractului individual de muncă. Legea prevede însă anumite durate maxime, care nu vor putea fi depășite.

Perioada de probă va depinde de gradul de responsabilitate a postului ocupat, ca și de durata contractului de muncă însuși.

Astfel, vom avea durate diferite după cum contractul de muncă este încheiat pe durată nedeterminată, pe durată determinată sau este un contract de muncă temporară:

Durata perioadei de probă	Durata contractului de muncă	Categorie de personal
90 zile calendaristice	Nedeterminată	Execuție
120 zile calendaristice	Nedeterminată	Conducere
45 – Legea nr. 448/2006	Nedeterminată	Persoane cu handicap
90 zile calendaristice	Nedeterminată	Muncitori necalificați

6 luni stagiu	Nedeterminată	Absolvenți
5 zile lucrătoare	Determinată ≤ 3 luni	Execuție
15 zile lucrătoare	3 – 6 luni	Execuție
30 zile lucrătoare	> 6 luni	Execuție
45 zile lucrătoare	> 6 luni	Conducere
2 zile lucrătoare	Temporară ≤ 1 lună	Execuție
5 zile lucrătoare	1 – 3 luni	Execuție
15 zile lucrătoare	3 – 5 luni	Execuție
20 zile lucrătoare	> 6 luni	Execuție
30 zile lucrătoare	> 6 luni	Conducere
30 de zile lucrătoare	> 6, 12, 24, 36 luni, după caz	Ucenici

Observăm că, în cazul anumitor categorii de salariați, perioada de probă are o durată specială:

a) **Absolvenții instituțiilor de învățământ** nu vor fi supuși unei perioade de probă, ci unui stagiu.

absolvenții

Potrivit art. 31 alin. (4) din Codul muncii, pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele șase luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Absolvenții beneficiază de prevederile Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, publicată în Monitorul Oficial nr. 776 din 12 decembrie 2013, cu modificările ulterioare (*a se vedea tema P 31*).

Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale.

Exemplu

- ● *Legea nr. 184/2001 privind organizarea și exercitarea profesiei de arhitect, republicată în Monitorul Oficial nr. 771 din 23 august 2004, care prevede în art. 13 alin. (1) că în vederea dobândirii dreptului de semnătură, arhitectul își desfășoară activitatea profesională ca stagiar pe o perioadă de minimum 2 ani;*
- ● *Ordonanța de urgență nr. 65/1994 privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați, republicată în Monitorul Oficial nr. 13 din 8 ianuarie 2008 prevede în art. 3 alin. (1) că accesul la profesia de expert contabil și de contabil autorizat se face pe bază de examen de admitere, efectuarea unui stagiu de 3 ani și susținerea unui examen de aptitudini la terminarea stagiului.*

b) **Persoanele cu handicap** beneficiază de o perioadă de probă de 45 de zile lucrătoare.

Legea nr. 448/2006, republicată în Monitorul Oficial nr. 1 din 3 ianuarie 2008, continuă să se aplice, deoarece are valoare de lege specială, derogatorie de la dreptul comun.

ucenicii

c) **Ucenicii** beneficiază de o perioadă de probă de maximum 30 de zile, potrivit art. 9 alin. (2) din Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată în Monitorul Oficial nr. 498 din 7 august 2013, cu modificările ulterioare. **Perioada maximă de probă este aceeași, indiferent de durata contractului de ucenicie.**

În intervalul în care ucenicul se află în perioada de probă, angajatorul nu primește subvenția de la bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru angajarea ucenicului.

În plus, se vor avea în vedere dispozițiile contractului colectiv de muncă aplicabil, care ar putea prevedea derogări de la limitele legale, dar numai în avantajul salariatului.

3. Utilizarea perioadei de probă

Perioada în care se pot face angajări succesive de probă a mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni. Nu contează câți candidați au fost testați la angajare prin utilizarea perioadei de probă, ceea ce contează este ca suma perioadelor de probă să nu depășească 12 luni.

Exemplu

- *Angajatorul ar putea verifica aptitudinile profesionale a 4 salariați, succesiv, pentru ocuparea aceluiași post, cu perioade de probă de 90 de zile fiecare.*
- *De asemenea, angajatorul ar putea folosi perioada de probă la testarea a 12 candidați, dacă utilizează perioade de probă de numai 30 de zile.*

Perioada de probă face obiectul informării prevăzute de art. 17 din Codul muncii. Persoana care solicită încadrarea va trebui să cunoască durata perioadei de probă și celelalte condiții ale acesteia.

informare

De regulă, un salariat poate fi supus unei singure perioade de probă, la încheierea unui anumit contract individual de muncă. Reglementarea își propune să elimine practica stabilirii succesive a unor perioade de probă, eludându-se astfel dispozițiile privind limita minimă a acestei perioade.

regulă

Potrivit art. 32 alin. (2) din Codul muncii, prin excepție, salariatul poate fi supus unei noi perioade de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie, ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase. Dacă un salariat este trecut de pe un post pe altul, cu precizarea unei noi perioade de probă, noua perioadă de probă trebuie să facă obiectul unei notificări distincte.

excepție

Exemplu

- *După 10 ani de vechime în firmă, salariatul A.B. este promovat dintr-o funcție de execuție într-o funcție de conducere. Cu acest prilej, este prevăzută o nouă perioadă de probă. Practic, A.B. redevine astfel la fel de vulnerabil ca un proaspăt angajat. Dacă angajatorul consideră necesar, îi va putea înceta contractul de muncă de pe noua funcție, fără ca AB să aibă dreptul de a fi trecut pe cea anterioară, de execuție.*

Perioada de probă constituie vechime în muncă și se ia în calcul în stabilirea tuturor drepturilor salariale dependente de vechime.

4. Încetarea contractului de muncă

Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

Așadar:

a) încetarea nu se motivează și nu este supusă niciunei proceduri prealabile.

Dacă angajatorul este cel care are inițiativa încetării contractului, el nu va trebui să motiveze această încetare și nu va avea de respectat procedura vreunei concedieri.



Așadar, dacă sunteți nemulțumiți de prestația salariatului pe parcursul perioadei de probă, îi veți putea înceta raportul de muncă doar printr-o simplă notificare. De exemplu, Curtea de Apel București a decis: „Forma scrisă a notificării constituie singura condiție de validitate a acesteia. În aceste condiții, evident că decizia nu trebuie motivată în fapt și în drept, nefiind aplicabile în acest sens dispozițiile privind indicarea motivului necorespunderii profesionale și propunerea unui loc de muncă corespunzător pregătirii sale”. În același sens, Curtea de Apel Timișoara a statuat că pe perioada de probă „angajatorul poate să rezilieze contractul individual de muncă fără preaviz și fără motivare, cu condiția respectării formei scrise a notificării”;

- b) **încetarea poate avea loc la sfârșitul perioadei de probă, dar și pe parcurs.** Cu alte cuvinte, dacă angajatorul constată că salariatul nu se ridică la standardele așteptate, nu este necesar să aștepte epuizarea celor 90 de zile pentru a-i notifica încetarea. Esențial este ca notificarea să fie transmisă înăuntrul perioadei de probă, în niciun caz după finalizarea acesteia;
- c) **notificarea scrisă nu trebuie acceptată** de către cealaltă parte. Ea reprezintă o simplă informare privind intenția de încetare a contractului. În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa încetării contractului, angajatorul va trebui să înregistreze notificarea primită;
- d) dacă angajatorul este cel care are inițiativa încetării contractului de muncă, **și nu va trebui să îi propună salariatului trecerea pe un loc de muncă** vacant din unitate, chiar dacă acesta ar corespunde pregătirii profesionale a salariatului. Prevederile art. 64 din Codul muncii nu sunt aplicabile;
- e) în cazul unei **concedieri colective**, dacă angajatorul reînființează posturile pe care le desființase în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat fără perioadă de probă;
- f) dacă salariatul intră în **concediu medical**, perioada de probă se suspendă. Într-adevăr, potrivit art. 49 alin. (6) din Codul muncii, în cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea contractului individual de muncă, cu excepția încetării de drept;
- g) chiar dacă salariatul aflată în perioada de probă este **gravidă**, contractul poate înceta. Art. 60 alin. (1) lit. c) din Codul muncii interzice concedierea salariatei gravide, dar aceasta nu este o concediere, ci o încetare specială;
- h) în schimb, dacă salariatul/salariatul se află în **concediu de creștere a copilului sau în plata stimulentului de inserție**, contractul de muncă nu va putea înceta potrivit art. 31 alin. (3). Într-adevăr, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor interzice angajatorului să inițieze orice încetare a contractului, nu numai o concediere.

suspendare

1. Salariul minim general

Potrivit art. 164 alin. (1) din Codul muncii, salariul minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. Într-adevăr, potrivit art. 78 lit. a) din Legea nr. 62/2011, a dialogului social, una dintre atribuțiile Consiliului Național Tripartit este asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim. Toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului de bază minim general.



În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului de lucru aprobat.

În prezent, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 937/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.045 din 10 decembrie 2018, salariul minim general se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.080 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 12,43 lei/oră.

Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.



Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului.

Nici pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim pe țară prevăzut de lege (art. 165 din Codul muncii).

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 905/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017, modificările care vizează salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă se înregistrează în ReviSal în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării. Pe de altă parte, art. 17 alin. (5) din Codul muncii exceptează de la obligativitatea încheierii de acte adiționale ipoteza în care modificarea unui element al contractului – de exemplu, salariul – intervine ca efect al unei norme legislative sau al modificării contractului colectiv de muncă aplicabil.

Exemplu

- Salariul minim de 2.080 lei s-a înregistrat în ReviSal până la 20 ianuarie 2019.
- În schimb, nu este necesară încheierea de acte adiționale cu salariații cărora le-a fost astfel majorat salariul, deoarece majorarea nu a intervenit ca urmare a unei negocieri, ci prin act normativ. Angajatorul va emite decizii unilaterale individuale de majorare a salariului angajaților care până la majorarea intervenită prin hotărâre a Guvernului

- beneficiau de un salariu sub minimul actual. Menționăm că nu se va emite o singură
- decizie pentru toți salariații aflați în această situație, ci decizii individuale.



Angajatorul nu poate negocia și stabili prin contractul individual de muncă salarii sub această limită, altminteri sancțiunea contravențională pentru nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară fiind amenda de 300 la 2.000 lei, potrivit art. 260 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

Întrebare

Dacă este interzisă plata unui salariu sub minimul legal, pentru normă întreagă, se va mai putea aplica sancțiunea disciplinară a reducerii salariului unui salariat încadrat la minim?

Răspuns

Da. Una dintre sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul este reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%, potrivit art. 248 alin. (1) lit. c) din Codul muncii. Această sancțiune se poate aplica oricărui salariat care a săvârșit o abatere disciplinară, indiferent de salariul cu care este încadrat.

zilieri

Nivelul salariului minim produce efecte și asupra remunerației zilierilor. Astfel, potrivit art. 11 alin. (2) din Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, republicată în Monitorul Oficial nr. 947 din 22 decembrie 2015, cuantumului remunerației brute orare stabilite de părți nu poate fi mai mic decât valoarea/oră a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. Ca urmare, remunerația orară a unui zilier este în prezent de minimum 12,4 lei.

punct-amendă

Menționăm că, deși de principiu, potrivit Ordonanței de urgență nr. 195/2002 privind circulația pe drumurile publice, un punct-amendă reprezintă valoric 10% din salariul minim brut pe economie, stabilit prin hotărâre a Guvernului, majorarea salariului minim nu produce efecte în anul 2019 asupra punctului-amendă, acesta fiind plafonat la 145 lei.

2. Salariul minim pentru posturile pentru care se prevăd studii superioare

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 963 din 14 noiembrie 2018, a adăugat în cuprinsul art. 164 din Codul muncii precizarea că, prin hotărâre a Guvernului, se poate stabili o majorare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, **diferențiat pe criteriile nivelului de studii și al vechimii în muncă.**

Și, într-adevăr, Hotărârea Guvernului nr. 937/2018 prevede că, prin excepție, începând cu data de 1 ianuarie 2019, pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, fără a include sporuri și alte adaosuri, se majorează de la 2.080 lei la 2.350 lei lunar, pentru un program normal de lucru de 167,333 ore în medie pe lună, reprezentând 14,044 lei/oră.

condiții

Pentru a deveni aplicabil acest al doilea nivel al salariului minim, este necesară îndeplinirea următoarelor condiții:

- salariatul să fie absolvent de studii superioare;

- salariatul să fi profesat deja pe un post din domeniul studiilor absolvite, la același angajator sau la altul;
- pentru postul în discuție să se prevadă nivelul studiilor superioare.

condiții

Această a treia condiție creează probleme în practică. Dacă există un act normativ care prevede explicit necesitatea studiilor superioare, atunci acest nivel al salariului minim este clar aplicabil. El este de asemenea aplicabil și dacă prin actele interne (Regulamentul de Organizare și Funcționare, de exemplu) angajatorul a prevăzut necesitatea studiilor superioare pentru ocuparea unui anumit post. Dacă însă nu există niciunde o astfel de condiție, se va datora salariul minim general (sau, firește, pe baza negocierii, un salariu mai mare).

Observăm că, încă din 2012, Clasificarea Ocupațiilor din România (COR) nu mai clasifică grupele majore de ocupații în funcție de gradul de instruire (nivelul școlii absolvite). Aceasta a determinat interpretarea potrivit căreia pentru a se analiza măsura în care, pentru un anumit post, se solicită sau nu studii superioare (și, pe cale de consecință, se datorează sau nu cel puțin salariul de 2.350 lei) este necesară consultarea Ordinului anterior al Ministerului muncii și protecției sociale, nr. 138/1995, care fusese abrogat prin Ordinul M.M.F.P.S. nr. 1.832/2011. În ceea ce ne privește, considerăm inaplicabil un act normativ abrogat. El va putea fi utilizat maximum orientativ.

Dacă angajatorul nu a impus prin actele interne necesitatea absolvirii de studii superioare, și totuși pe postul scos, de exemplu, la concurs se prezintă o persoană cu studii superioare și cu vechime în domeniul studiilor de peste un an, considerăm că salariul minim de 2.350 lei nu este obligatoriu, atâta timp cât condiția studiilor superioare nu este propriu-zis prevăzută niciunde.

În cazul salariaților part-time, care beneficiază, corespunzător timpului de lucru, de un salariu inferior salariului minim, este aplicabilă prevederea introdusă prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 3/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 125 din 8 februarie 2018. Potrivit acesteia, cu o serie de excepții, salariaților care lucrează cu fracțiuni de normă li se rețin contribuții de asigurări sociale și asigurări de sănătate raportate la venitul brut de care beneficiază, iar diferența până la nivelul contribuțiilor aferente salariului minim pe economie este suportată în numele angajatorului de instituția bugetară angajatoare sau de către angajatorul privat. În acest caz, se ia în calcul valoarea salariului minim brut pe țară prevăzută pentru categoria de persoane pentru care se datorează contribuția.

fracțiune
de normă

Exemplu

- A.B. este absolvent de studii superioare și are o vechime mai mare de 1 an în domeniul studiilor. El ocupă un post pentru care se prevăd studii superioare, desfășurând activitate de o jumătate de normă, pentru care beneficiază de un salariu de 2.000 de lei. A.B. nu se încadrează în niciuna dintre excepțiile introduse prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 4/2017 (respectiv nu este elev sau student sub 26 de ani, nu este ucenic, nu este pensionar, nu este persoană cu dizabilități cu timp redus de lucru etc.). În acest caz, A.B. va plăti contribuțiile asupra sumei de 2.000 de lei, iar angajatorul va avea de plătit diferența până la contribuțiile corespunzătoare sumei de 2.350 lei, nu doar până la 2.080 lei.

3. Salariul minim în construcții

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.116 din 29 decembrie 2018, prevede un **salariu minim special pentru lucrătorii din construcții**.

3.000 lei

Astfel, potrivit art. 71, prin derogare de la prevederile art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în perioada 1 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2019, pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 3.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 17,928 lei/oră.

Acest salariu minim special se aplică în domeniile de producere a materialelor de construcții, definite de următoarele coduri CAEN:

- 2312 – Prelucrarea și fasonarea sticlei plate;
- 2331 – Fabricarea plăcilor și dalelor din ceramică;
- 2332 – Fabricarea cărămizilor, țiglelor și a altor produse pentru construcții din argilă arsă;
- 2361 – Fabricarea produselor din beton pentru construcții;
- 2362 – Fabricarea produselor din ipsos pentru construcții;
- 2363 – Fabricarea betonului;
- 2364 – Fabricarea mortarului;
- 2369 – Fabricarea altor articole din beton, ciment și ipsos;
- 2370 – Tăierea, fasonarea și finisarea pietrei;
- 2223 – Fabricarea articolelor din material plastic pentru construcții;
- 1623 – Fabricarea altor elemente de dulgherie și tâmplărie pentru construcții;
- 2512 – Fabricarea de uși și ferestre din metal;
- 2511 – Fabricarea de construcții metalice și părți componente ale structurilor metalice;
- 0811 – Extracția pietrei ornamentale și a pietrei pentru construcții, extracția pietrei calcareoase, ghipsului, cretei și a ardeziei;
- 0812 – Extracția pietrișului și a nisipului;
- 711 – Activități de arhitectură, inginerie și servicii de consultanță tehnică.

În cazul salariaților din construcții cu fracțiune de normă, care beneficiază de un salariu mai mic de 3.000 de lei, în măsura în care nu se numără printre persoanele exceptate (nu sunt elevi sau studenți sub 26 de ani, ucenici, pensionari, persoane cu dizabilități cu timp redus de lucru etc.) contribuțiile vor fi datorate de salariat raportat la salariul efectiv primit, iar angajatorul va datora contribuțiile până la salariul specific de 3.000 de lei.

1. Veniturile din salarii, veniturile asimilate salariilor și avantajele

Potrivit art. 64 din Legea nr. 227/2016 – Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 688 din 10 septembrie 2015, ca urmare a modificării introduse prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 79/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 885 din 10 noiembrie 2017, asupra salariilor și a veniturilor asimilate salariilor se aplică o **cotă de impozit de 10%**. Impozitul este datorat de salariați și se calculează prin reținere la sursă la momentul plății salariilor și a veniturilor asimilate salariilor – de către angajator. Cota de 10% se aplică de la 1 ianuarie 2018, anterior impozitul fiind de 16%.

10%

Sunt considerate **venituri din salarii** toate veniturile în bani și/sau în natură obținute de o persoană fizică rezidentă ori nerezidentă ce desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acordă, inclusiv indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă acordate persoanelor care obțin venituri din salarii și asimilate salariilor. **Veniturile asimilate salariilor** includ o serie de indemnizații și plăți, între care menționăm:

venituri
asimilate
salariilor

a) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții de demnitate publică, stabilite potrivit legii;

b) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial;

c) solda lunară acordată potrivit legii;

d) sumele din profitul net convenite administratorilor societăților, potrivit legii sau actului constitutiv, după caz, precum și participarea la profitul unității pentru managerii cu contract de management, potrivit legii;

e) sume reprezentând participarea salariaților la profit, potrivit legii;

f) remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și drepturile convenite managerilor, în baza contractului de management;

g) remunerația primită de președintele asociației de proprietari sau de alte persoane, în baza contractului de mandat;

h) sumele primite de membrii fondatori ai societăților constituite prin subscripție publică;

i) sumele primite de membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit și sumele primite pentru participarea în consilii, comisii, comitete etc.;

j) sumele primite de reprezentanții în organisme tripartite, potrivit legii;

k) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

– în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;

– în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;

l) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori nerezidenți, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate;

m) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratori, directori, membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și de către manageri, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil;

n) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități nerezidente, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil;

o) remunerația administratorilor societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum și sumele primite de reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație;

p) sume reprezentând salarii/solde, diferențe de salarii/solde, dobânzi acordate în legătură cu acestea, precum și actualizarea lor cu indicele de inflație, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/executorii;

q) indemnizațiile lunare plătite conform legii de angajatori pe perioada de neconcurență, stabilite conform contractului individual de muncă;

r) remunerația brută primită pentru activitatea prestată de zilieri, potrivit legii;

r¹) veniturile obținute de către persoanele fizice care desfășoară activități în cadrul misiunilor diplomatice, oficiilor consulare și institutelor culturale românești din străinătate;

s) orice alte sume sau avantaje în bani ori în natură.

Avantajele, în bani sau în natură, primite în legătură cu un raport de muncă sau de serviciu includ, însă nu sunt limitate la:

a) utilizarea oricărui bun, inclusiv a unui vehicul de orice tip, din patrimoniul afacerii sau închiriat de la o terță persoană, în scop personal, cu excepția deplasării pe distanță dus-întors de la domiciliu sau reședință la locul de muncă/locul desfășurării activității;

b) cazare, hrană, îmbrăcăminte, personal pentru munci casnice, precum și alte bunuri sau servicii oferite gratuit ori la un preț mai mic decât prețul pieței;

c) împrumuturi nerambursabile;

d) anularea unei creanțe a angajatorului asupra angajatului;

e) abonamentele și costul convorbirilor telefonice, inclusiv cartelele telefonice, în scop personal;

f) permise de călătorie pe orice mijloace de transport, folosite în scopul personal;

g) primele de asigurare, precum și cu serviciile medicale furnizate sub formă de abonament plătite de către suportator pentru angajații proprii sau alt beneficiar de venituri din salarii și asimilate salariilor, la momentul plății acestora, altele decât cele obligatorii și cele neimpozabile potrivit legii;

h) bilete de valoare sub forma tichetelor cadou acordate potrivit legii, tichetelor de masă, voucherelor de vacanță, tichetelor de creșă și tichetelor culturale, acordate potrivit legii;

i) indemnizația de hrană și indemnizația de vacanță acordate potrivit prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

avantaje

2. Venituri neimpozabile

Dintre veniturile care nu se supun impozitului pe venit fac parte (*a se vedea și tema S 18*):

a) ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou, oferite salariaților, cât și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte persoane, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă.

ajutoare

Cadourile, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori salariaților, cât și cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cadourile, inclusiv tichetele cadou, oferite salariaților cu ocazia zilei de 8 martie sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai sus, nu depășește 150 lei.

ATENȚIE!

Ajutoarele devin impozabile dacă nu au fost prevăzute în contractul individual sau colectiv de muncă, ci se acordă în temeiul unei decizii unilaterale a angajatorului. De aceea, nu este suficient să fie trecute în Regulamentul intern. De asemenea, ele nu pot viza alte categorii de nevoi ale salariatului decât cele expres enumerate. De exemplu, ajutorul de căsătorie este venit impozabil.

b) drepturile de hrană acordate de angajatori angajaților, în conformitate cu legislația în vigoare;

c) hrană acordată de angajatori angajaților, în cazul în care, potrivit legislației în materie, este interzisă introducerea alimentelor în incinta unității;

d) contravaloarea folosinței locuinței de serviciu sau a locuinței din incinta unității ori căminului militar de garnizoană și de unitate, compensația lunară pentru chirie pentru personalul din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, precum și compensarea diferenței de chirie, suportată de persoana fizică, conform legilor speciale;

e) cazarea și contravaloarea chiriei pentru locuințele puse la dispoziția persoanelor cu rol de reprezentare a intereselor publice, a angajaților consulari și diplomați care lucrează în afara țării;

f) contravaloarea echipamentelor tehnice, a echipamentului individual de protecție și de lucru, a alimentației de protecție, a medicamentelor și materialelor igienico-sanitare, a altor drepturi privind sănătatea și securitatea în muncă, precum și a uniformelor obligatorii și a drepturilor de echipament;

g) contravaloarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea în care angajații își au reședința și localitatea unde se află locul de muncă al acestora, dacă nu se asigură locuință sau nu se suportă contravaloarea chiriei, conform legii;

h) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați, potrivit

legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil, precum și cele permise pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;

i) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, permise de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori nerezidenți, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil, precum și cele permise pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;

j) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, permise pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii sau directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii;

k) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, permise pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități nerezidente, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, în limita plafonului neimpozabil, precum și cele permise pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;

ATENȚIE!

Plafonul zilnic neimpozabil se acordă numai dacă durata deplasării este mai mare de 12 ore, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de deplasare în interesul desfășurării activității.

l) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură permise de persoanele fizice care desfășoară o activitate în baza unui statut special prevăzut de lege pe perioada deplasării, respectiv delegării sau detașării;

m) sumele permise, potrivit dispozițiilor legale, pentru acoperirea cheltuielilor de mutare în interesul serviciului;

n) indemnizațiile de instalare ce se acordă o singură dată, la încadrarea într-o unitate situată într-o altă localitate decât cea de domiciliu, în primul an de activitate după absolvirea studiilor, în limita unui salariu de bază la angajare, precum și indemnizațiile de instalare și mutare acordate personalului din instituțiile publice, potrivit legii;

o) sumele sau avantajele permise de persoane fizice din activități dependente desfășurate într-un stat străin, inclusiv din activități dependente desfășurate la bordul navelor și aeronavelor operate în trafic internațional. Fac excepție veniturile salariale plătite de către sau în numele unui angajator care este rezident în România ori are sediul permanent în România, care sunt impozabile în România numai în situația în care România are drept de impunere;

p) cheltuielile efectuate de angajatori/plătitori pentru pregătirea profesională și perfecționarea angajaților, administratorilor stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat și directorilor care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii;

q) costul abonamentelor telefonice și al convorbirilor telefonice, inclusiv cartelele telefonice, efectuate în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu;

r) avantajele sub forma dreptului la stock options plan, la momentul acordării și la momentul exercitării acestora;

s) diferența favorabilă dintre dobânda preferențială stabilită prin negociere și dobânda practică pe piață, pentru credite și depozite;

ș) contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006 și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformi-

Prin Ordinul Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 2.093/2018 pentru aprobarea procedurilor privind definitivarea impozitului anual pe veniturile realizate de persoanele fizice, precum și a modelului și conținutului unor formulare, publicat în Monitorul Oficial nr. 745 din 29 august 2018, a fost aprobată Procedura privind stabilirea sumei reprezentând până la 2% din impozitul pe venitul anual datorat pentru susținerea entităților nonprofit/unităților de cult și a cheltuielilor admise cu bursele private, acordate potrivit legii.

procedura

6. Termenul de plată a impozitului

Angajatorul are obligația de a calcula și de a reține impozitul aferent veniturilor fiecărei luni la data efectuării plății acestor venituri, precum și de a-l plăti la bugetul de stat până la data de **25 inclusiv a lunii următoare** celei pentru care se plătesc aceste venituri.

Prin excepție, impozitul aferent veniturilor fiecărei luni, calculat și reținut la data efectuării plății acestor venituri, se plătește, până la data de **25 inclusiv a lunii următoare trimestrului** pentru care se datorează, de către următorii plătitori de venituri din salarii și venituri asimilate salariilor:



- a) asociații, fundații sau alte entități fără scop patrimonial, persoane juridice;
- b) persoanele juridice plătitoare de impozit pe profit care, în anul anterior, au înregistrat venituri totale de până la 100.000 euro și au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
- c) persoanele juridice plătitoare de impozit pe veniturile microîntreprinderilor care, în anul anterior, au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
- d) persoanele fizice autorizate și întreprinderile individuale, precum și persoanele fizice care exercită profesii liberale și asocierile fără personalitate juridică constituite între persoane fizice, persoanele fizice care dețin capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, care au, potrivit legii, personal angajat pe bază de contract individual de muncă.

7. Categoriile de persoane scutite la plata impozitului pe salarii

Potrivit art. 60 din Codul fiscal modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 18/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 260 din 25 martie 2018 și prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.116 din 29 decembrie 2018, sunt scutiți de la plata impozitului pe venit următorii contribuabili:

a) persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat.

Sunt scutiți de la plata veniturilor salariale atât salariații încadrați în grad de handicap grav sau accentuat, cât și alte persoane care realizează venituri asimilate salariilor, cum sunt directorii și administratorii încadrați în grad de handicap grav sau accentuat.

În vederea acordării scutirii, aceste categorii de persoane au obligația de a depune la angajator/plătitorul de venituri documentele care atestă încadrarea în gradul de handicap grav sau accentuat. Documentele vor fi prezentate în original și în copie, iar angajatorul/plătitorul de venituri va păstra copia după ce verifică conformitatea cu originalul.

Alături de salariați și de persoanele care realizează venituri asimilate salariilor, sunt scutite de la plata impozitului pe venit persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat, pentru veniturile realizate din: activități independente, realizate în mod individual și/sau într-o formă de asociere; drepturi de proprietate intelectuală; pensii; activități agricole, silvicultură și piscicultură.

b) **programatorii**, în condițiile Ordinului nr. 1.168/2017, nr. 3.024/2018, nr. 492/2018, nr. 3.337/2017 privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator, publicat în Monitorul Oficial nr. 52 din 18 ianuarie 2018.

Pentru aceasta se cer îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- posturile pe care sunt angajați corespund listei cuprinzând ocupațiile menționate în anexă. Nu se cere ca pe diploma de studii să fie înscrisă una dintre specializările prevăzute în anexă, ci este suficient ca persoana respectivă să desfășoare efectiv una dintre aceste activități;
- postul face parte dintr-un compartiment specializat de informatică, evidențiat în organigrama angajatorului, cum ar fi: direcție, departament, oficiu, serviciu, birou, compartiment sau altele similare;
- dețin o diplomă acordată după finalizarea unei forme de învățământ superior de lungă durată sau de scurtă durată sau dețin o diplomă acordată după finalizarea ciclului I de studii universitare de licență, eliberată de o instituție de învățământ superior acreditată sau dețin o diplomă de bacalaureat și urmează cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate și prestează efectiv una dintre activitățile prevăzute în anexă;
- angajatorul a realizat în anul fiscal precedent și a înregistrat distinct în balanțele analitice venituri din activitatea de creare de programe pentru calculator destinată comercializării;
- veniturile anuale prevăzute la lit. d) au o valoare de cel puțin echivalentul în lei a 10.000 euro (calculat la cursul de schimb valutar mediu lunar comunicat de Banca Națională a României, aferent fiecărei luni în care s-a înregistrat venitul) pentru fiecare angajat care beneficiază de scutirea de impozit pe venit.

Problema 1:

O societate este înființată în luna iunie 2018. A întocmit două contracte de muncă pentru funcția de programator. Îi poate scuti pe aceștia de plata impozitului pe venit. Pentru ce perioadă?

Răspuns:

Conform art. 1 alin. (2) din Ordinul nr. 1168/2017/492/2018/3024/2018/3337/2017 privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator, societățile care au făcut în cursul anului obiectul unei reorganizări potrivit legii, în vederea beneficierei de facilitatea fiscală sunt exceptate de la îndeplinirea condiției prevăzute la alin. (1) lit. d) (angajatorul a realizat în anul fiscal precedent și a înregistrat distinct în balanțele analitice venituri din activitatea de creare de programe pentru calculator destinate comercializării) pentru anul în care s-a produs operațiunea de reorganizare.

Astfel, salariații societății care îndeplinesc condițiile impuse de ordin vor fi scutiți de impozitul pe veniturile salariale în anii 2018 și 2019, fără ca societatea să aibă obligația să îndeplinească condiția de a fi realizat în anul fiscal precedent și de a fi înregistrat distinct în balanțele analitice venituri din activitatea de creare de programe pentru calculator destinate comercializării.

Problema 2:

O societate de IT care creează programe de construcții și alte programe de IT are în echipă mai multe persoane care ajută la crearea acestora.

e) **persoanele angajate în construcții.** Ca urmare a modificării Codului fiscal intervenite prin Ordonanța de urgență nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.116 din 29 decembrie 2018, sunt scutite de la plata impozitului pe venit persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor, în perioada 1 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2028 inclusiv, pentru care sunt îndeplinite următoarele condiții:

- angajatorii desfășoară activități în sectorul construcții care cuprind:
 - (i) activitatea de construcții definită la codul CAEN 41.42.43 – secțiunea F – Construcții;
 - (ii) domeniile de producere a materialelor de construcții, definite de următoarele coduri CAEN:
 - 2312 – Prelucrarea și fasonarea sticlei plate;
 - 2331 – Fabricarea plăcilor și dalelor din ceramică;
 - 2332 – Fabricarea cărămizilor, țiglelor și a altor produse pentru construcții din argilă arsă;
 - 2361 – Fabricarea produselor din beton pentru construcții;
 - 2362 – Fabricarea produselor din ipsos pentru construcții;
 - 2363 – Fabricarea betonului;
 - 2364 – Fabricarea mortarului;
 - 2369 – Fabricarea altor articole din beton, ciment și ipsos;
 - 2370 – Tăierea, fasonarea și finisarea pietrei;
 - 2223 – Fabricarea articolelor din material plastic pentru construcții;
 - 1623 – Fabricarea altor elemente de dulgherie și tâmplărie pentru construcții;
 - 2512 – Fabricarea de uși și ferestre din metal;
 - 2511 – Fabricarea de construcții metalice și părți componente ale structurilor metalice;
 - 0811 – Extracția pietrei ornamentale și a pietrei pentru construcții, extracția pietrei calcaroase, ghipsului, cretei și a ardeziei;
 - 0812 – Extracția pietrișului și a nisipului;
 - 711 – Activități de arhitectură, inginerie și servicii de consultanță tehnică.
- angajatorii realizează cifra de afaceri din aceste activități în limita a cel puțin 80% din cifra de afaceri totală, calculată cumulativ de la începutul anului, inclusiv luna în care aplică scutirea;
- veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor realizate de persoanele fizice pentru care se aplică scutirea sunt cuprinse între 3.000 și 30.000 lei lunar inclusiv și sunt realizate în baza contractului individual de muncă;
- scutirea se aplică potrivit instrucțiunilor la ordinul comun al ministrului finanțelor publice, al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice și al ministrului sănătății, iar Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate reprezintă declarație pe propria răspundere pentru îndeplinirea condițiilor de aplicare a scutirii.

condiții

Dacă sunt îndeplinite condițiile pentru acordarea scutirii de impozit pe venit se vor acorda facilități și pentru contribuțiile sociale. Într-adevăr:

- 1) conform art. 220³ alin. (2) din Codul fiscal, în perioada 1 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2028 inclusiv, **cota contribuției asiguratorii pentru muncă se reduce la nivelul**



cotei care se face venit la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale constituit în baza Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, cu modificările ulterioare, în cazul angajatorilor care desfășoară activități în sectorul construcții și care se încadrează în condițiile precizate mai sus.

ATENȚIE!

Ca urmare, cota de contribuție asiguratorie pentru muncă se reduce la 15% din 2,25%.

- 2) De asemenea, dacă sunt îndeplinite condițiile pentru acordarea scutirii de impozit pe venit, **salariații beneficiază de asigurarea în sistemul de sănătate fără plata contribuției.**

Într-adevăr, conform art. 68 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018, prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare, persoanele fizice care își desfășoară activitatea în baza contractelor individuale de muncă încheiate cu angajatori care desfășoară activități în sectorul construcții și care îndeplinesc condițiile legale sunt asigurate în perioada 1 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2028 în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției.



- 3) Salariații din domeniul construcțiilor care îndeplinesc condițiile legale beneficiază în perioada 1 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2028 de drepturile acordate din sistemul asigurărilor pentru accidente de muncă și boli profesionale, sistemul asigurărilor pentru șomaj, conform legislației în vigoare, inclusiv de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, **fără plata de către angajatori a contribuției asigurații pentru muncă** prevăzută de Codul fiscal.



- 4) Perioadele lucrate în sectorul construcțiilor de către salariații din domeniul construcțiilor care îndeplinesc condițiile legale constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.



Așadar, această categorie de salariați din domeniul construcțiilor **sunt asigurați în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției.**

- 5) Potrivit art. 138¹ din Codul fiscal, în perioada 1 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2028 inclusiv, pentru salariații din domeniul construcțiilor care îndeplinesc condițiile legale, **cota contribuției de asigurări sociale se reduce cu 3,75 puncte procentuale.**



- 6) Această categorie de salariați este de asemenea scutită de contribuția la fondul de pensii administrat privat reglementat de Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sunt scutite de la plata acestei contribuții în aceeași limită.



3. Interdicția prestării de ore suplimentare

Un aspect specific contractului cu fracțiune de normă, care a creat de-a lungul timpului multe dificultăți, îl constituie interdicția salariaților part-time de a presta ore suplimentare. Cum volumul de muncă este adesea fluctuant, credem că această interdicție constituie o piedică în plus în calea flexibilității interne.

Cu toate acestea, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2017, Codul muncii s-a modificat nu în sensul flexibilizării, ci în sens opus, al impunerii unor condiții încă și mai rigide angajatorului. Astfel, primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial a încetat să mai fie sancționată ca simplă nerespectare a dispozițiilor privind munca suplimentară (faptă sancționată cu amendă de la 1.500 la 3.000 lei), ci a devenit un caz de muncă nedeclarată (faptă sancționată cu amendă de 10.000 lei).



Pentru a face posibilă verificarea respectării acestor norme, art. 119 din Codul muncii, prevede că angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit a programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.



În prezent:

- programul de lucru al salariatului part-time trebuie specificat expres în contract;
- monitorizarea orei de venire și de plecare de la lucru trebuie realizată zilnic;
- salariatul nu se poate afla în firmă în afara intervalului orar specificat în contract;
- acceptarea ca salariatul cu fracțiune de normă să presteze ore suplimentare constituie muncă nedeclarată și este pedepsită foarte aspru.

4. Contribuții de asigurări sociale

Până la 1 ianuarie 2018, contribuțiile de asigurări sociale și de asigurări sociale de sănătate în cazul salariaților cu fracțiune de normă care aveau un salariu inferior salariului minim au trebuit plătite de către angajator. Dar prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 79/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 885 din 10 noiembrie 2017, sarcina plății contribuțiilor a fost trecută de la angajator la salariat.

Ca urmare a modificării intervenite prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 3/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 125 din 8 februarie 2018, salariaților care lucrează cu fracțiune de normă li se rețin contribuții de asigurări sociale și asigurări sociale de sănătate raportate la venitul brut de care beneficiază, iar diferența până la nivelul contribuțiilor aferente salariului minim pe economie este suportată în numele angajatului de instituția bugetară angajatoare sau de către angajatorul privat.

Cu alte cuvinte, **contribuțiile se calculează la nivelul salariului minim**, dar diferența nu este suportată de către salariat, ci de către angajator. Astfel, art. 146 alin. (5⁴) din Codul fiscal prevede că „diferența se plătește de către angajator/plătitorul de venit în numele angajatului/beneficiarului de venit”.

salarii
minime

Situația se complică un pic în prezent, când avem practic trei salarii minime diferite. Într-adevăr, Hotărârea Guvernului nr. 937/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.045 din 10 decembrie 2018, prevede un salariu minim general de 2.080 lei lunar, și un salariu minim special de 2.350 pentru posturile care presupun studii superioare, iar Ordonanța de urgență nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.116 din 29 decembrie 2018, prevede un salariu minim special pentru lucrătorii din construcții de 3.000 de lei. Potrivit art. 146 alin. (5⁵) din Codul fiscal, în situația în care, prin hotărâre a Guvernului se utilizează, în aceeași perioadă, mai multe valori ale salariului minim brut pe țară, diferențiat în funcție de studii, de vechime sau alte criterii prevăzute de lege, se ia în calcul valoarea salariului minim brut pe țară prevăzută pentru categoria de persoane pentru care se datorează contribuția.

excepții

Aceste prevederi nu se aplică în cazul salariaților part-time care:

- sunt elevi sau studenți, cu vârsta până la 26 de ani, aflați într-o formă de școlarizare;
- sunt ucenici, potrivit legii, în vârstă de până la 18 ani;
- sunt persoane cu dizabilități cărora prin lege li se recunoaște posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi;
- au calitatea de pensionari pentru limită de vârstă în sistemul public de pensii, cu excepția pensionarilor pentru limită de vârstă care beneficiază de pensii de serviciu în baza unor legi/statute speciale, precum și a celor care cumulează pensia pentru limită de vârstă din sistemul public de pensii cu pensia stabilită în unul dintre sistemele de pensii neintegrate sistemului public de pensii;
- realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul minim brut pe țară.

posibilități

Astfel, în cazul cumulului de funcții între contracte de muncă cu timp parțial, există mai multe posibilități:

- salariatul ar putea obține, prin însumarea fracțiunilor, un venit salarial superior salariului minim. În acest caz, pentru fiecare contract, el va avea obligația de a plăti contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate corespunzător salariului obținut;
- salariatul ar putea obține, prin însumarea fracțiunilor, un venit salarial mai mic decât salariul minim pe țară. În acest caz, el va plăti contribuții sociale și de asigurări sociale corespunzătoare salariului obținut în baza fiecărui contract, dar fiecare dintre angajatori va trebui să plătească diferența față de contribuțiile datorate corespunzător salariului minim.

Se va avea în vedere dacă din însumarea salariilor se depășește sau nu salariul minim corespunzător categoriei profesionale din care face parte salariatul.

Exemplu

- Un salariat prestează activitate 2 ore/zi în domeniul construcțiilor, pentru care are un
- salariu de 1.000 de lei și, pe baza unui alt contract individual de muncă, prestează
- 2 ore/zi o muncă necalificată, într-o firmă din domeniul comerțului, pentru care are un
- salariu de 1.000 de lei. Ca urmare, angajatorul din domeniul construcțiilor va plăti
- diferența de contribuții până la nivelul salariului de 3.000 de lei, iar angajatorul din

- comerț va plăti diferența de contribuții până la nivelul de 2.080 de lei.
- Dar dacă, din cumularea celor două salarii, angajatul beneficiază de un salariu mai mare decât salariul minim general de 2.080 de lei, dar mai mic decât salariul special de 3.000 de lei, angajatorul din domeniul construcțiilor va trebui să plătească diferența de contribuții până la nivelul salariului minim de 3.000 de lei, iar angajatorul din domeniul comerțului nu va avea de plătit nicio diferență.

În concluzie, dacă salariatul part-time are un salariu inferior salariului minim corespunzător categoriei profesionale căreia îi aparține (salariul minim general de 2.080 lei, salariul minim special de 2.350 lei pentru posturi care presupun studii superioare sau salariul minim special de 3.000 lei în construcții), atunci va plăti contribuțiile numai până la nivelul salariului efectiv, diferența până la salariul minim general sau special fiind suportată de către angajator.

Salariații care realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este egală sau mai mare decât salariul minim brut pe țară, au obligația să depună la fiecare angajator o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că veniturile lunare brute cumulate, realizate din salarii și asimilate salariilor în baza mai multor contracte individuale de muncă, sunt cel puțin egale cu salariul minim brut pe țară garantat în plată.

Prin excepție, în cazul în care la unul dintre angajatori salariații realizează un venit brut lunar, corespunzător numărului de zile lucrate în lună, cel puțin egal cu salariul minim brut pe țară garantat în plată, aceștia nu au obligația depunerii declarației pe propria răspundere la angajatorul respectiv. Dar ei vor depune declarația la ceilalți angajatori.

Declarația pe propria răspundere cuprinde în mod obligatoriu datele de identificare ale salariatului, precum și informații referitoare la încadrarea salariatului în situația de excepție, constând în obținerea unor venituri totale mai mari decât salariul minim. Ea se redactează potrivit următorului model:

declararea
veniturilor
cumulate

DECLARAȚIE

Sub sancțiunile aplicate faptei de fals în declarații prevăzute de Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare,

subsemnatul/subsemnata, domiciliat(ă) în, str. nr. .., bl. ..., sc. ..., ap. ..., județul/sectorul legitimat(ă) cu B.I./C.I. seria nr., CNP, declar pe propria răspundere următoarele:

În cursul lunii am realizat venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul minim brut pe țară.

Data

.....

Semnătura

.....

Se observă faptul că salariatul nu trebuie să declare efectiv veniturile obținute, ceea ce ar fi o încălcare a principiului confidențialității salariilor, ci se rezumă la a preciza dacă a depășit sau nu nivelul salariului minim.

5. Drepturile și obligațiile salariaților part-time

Prestarea muncii pentru o durată mai scurtă de 8 ore pe zi, respectiv 40 de ore pe săptămână conduce la aplicabilitatea și a unui regim juridic al salariaților în multe privințe diferit. Salariații cu contract de muncă cu timp parțial beneficiază de două categorii de drepturi:



- drepturi care decurg din simpla lor calitate de salariat, nefiind susceptibile de acordare proporțională: dreptul la egalitate de șanse și tratament etc.;
- drepturi care se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat: dreptul la salariu și alte beneficii.

ATENȚIE!

Dreptul la concediul de odihnă nu mai face parte din categoria de drepturi care se acordă proporțional cu timpul lucrat, ci doar dreptul la indemnizația corespunzătoare. Salariații cu fracțiune de normă au dreptul la concediul de odihnă complet.

transfer

Potrivit art. 107 din Codul muncii, are obligația angajatorul ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

Această comunicare se va face și sindicatului sau reprezentanților salariaților. Legea nu fixează un termen pentru această comunicare, prevăzând doar că ea trebuie realizată „de îndată”.

SFATUL NOSTRU

Încheierea de contracte de muncă în timp parțial răspunde unei nevoi de flexibilizare a timpului de lucru, fiind utilă multor categorii de persoane. De aceea, Codul muncii prevede obligația de informare a personalului, cu privire la oferta de locuri de muncă ce pot fi ocupate cu fracțiuni de normă.

În acest scop, un simplu anunț afișat la sediul angajatorului este suficient. Apariția unui loc de muncă ce poate fi ocupat cu contract de muncă în timp parțial nu trebuie notificată fiecărui salariat în parte, dar trebuie făcută publică.

De notat cu privire la contractele de muncă cu timp parțial că (spre deosebire de alte sisteme de drept) aplicarea textelor legislației românești care fac referire la numărul de lucrători se realizează prin raportare la persoane, și nu la norme de lucru.

Exemplu

- Spre exemplu, concedierea va fi colectivă dacă implică cel puțin 10 salariați (dintr-un total de mai puțin de 100, potrivit art. 68 alin. (1) lit. a) din Codul muncii), fiind nerelevant dacă cei 10 sunt încadrați cu fracțiuni de normă, în timp ce angajații cu normă întreagă nu sunt concediați. Sau negocierea contractului colectiv de muncă va fi obligatorie dacă în unitate sunt 21 de salariați, fie ei și încadrați cu fracțiune de normă (potrivit art. 129 din Legea dialogului social nr. 62/2011).

Cu excepțiile prevăzute în art. 103 – 107 din Codul muncii, toate celelalte reglementări se aplică, indistinct, salariaților cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă.

Exemplu

- Astfel, de pildă, acoperirea prejudiciului produs de către salariat angajatorului se poate face numai prin rate care nu vor depăși o treime din salariul lunar net, indiferent dacă acesta corespunde unui contract de muncă cu normă întreagă sau a unei fracțiuni de normă.

Raporturile de muncă ale zilierilor sunt guvernate de:

- Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, republicată în Monitorul Oficial nr. 947 din 22 decembrie 2015, cu modificările ulterioare;
- Ordinul nr. 831/2015 al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice și al ministrului finanțelor publice pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 52/2011, publicată în Monitorul Oficial nr. 385 din 3 iulie 2015.

reglementare

1. Raportul de muncă dintre zilier și beneficiar

Raportul de muncă dintre zilier și beneficiar se stabilește prin acordul de voință al părților, fără încheierea, în formă scrisă, a unui contract individual de muncă. În baza acestui raport se presează activități cu caracter ocazional, adică activități care se desfășoară în mod întâmplător, sporadic sau accidental, care nu au caracter permanent. Acestor raporturi de muncă nu li se aplică Codul muncii.



Durata activității ocazionale care poate fi exercitată în temeiul prevederilor prezentei legi este de minimum o zi, corespunzător cu 8 ore de muncă. Durata zilnică de executare a activității unui zilier nu poate depăși 12 ore.

a) Zilierul

Zilierul este definit ca fiind persoana fizică, cetățean român sau străin, ce are capacitate de muncă și care desfășoară activități necalificate cu caracter ocazional, pentru un beneficiar, contra unei remunerații.



Pot desfășura activități necalificate cu caracter ocazional și cetățenii altor state sau apatrizii care au domiciliul sau, după caz, reședința în România, în condițiile legislației române.

O persoană poate desfășura activități ca zilier numai dacă a împlinit vârsta de cel puțin 16 ani. Fac excepție minorii cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani, care pot desfășura activitate ca zilieri numai cu acordul părinților sau al reprezentanților legali.

Lucrătorii minori, respectiv minorii în vârstă de cel puțin 15 ani și de cel mult 18 ani, desfășoară, ca zilieri, numai activități potrivite cu dezvoltarea lor fizică și cu aptitudinile de care dau dovadă, dacă astfel nu le sunt încălcate dreptul la dezvoltare fizică, mentală, spirituală, morală și socială, dreptul la educație, și nu le este periclitată starea de sănătate.

În plus, zilierul minor care are capacitatea de muncă va putea lucra 6 ore pe zi, dar nu mai mult de 30 de ore pe săptămână. Zilierul minor nu va efectua activitate în timpul nopții. Chiar dacă părțile convin un număr mai mic de ore de activitate, plata zilierului se va face pentru echivalentul a cel puțin 8 ore de muncă.

Zilierii au următoarele obligații în domeniul securității și sănătății în muncă:

- să își însușească și să respecte măsurile de prevenire și protecție stabilite de beneficiar;





- să utilizeze corect echipamentele de muncă puse la dispoziție de către beneficiar;
- să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii ale echipamentelor de muncă;
- să comunice imediat beneficiarului orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea zilierilor;
- să pună la dispoziția inspectorilor de muncă informațiile și documentele solicitate cu ocazia controlului.

b) Beneficiarul



Beneficiarul este persoana juridică, persoana fizică autorizată, întreprinderea individuală, întreprinderea familială, pentru care zilierul desfășoară activități necalificate cu caracter ocazional.

instituiii
publice

În general, nu pot avea calitatea de beneficiar instituțiile publice, dar legea exceptează, pentru anumite activități, serviciile de gospodărire comunală gestionate direct de consiliile locale și a grădinilor botanice din subordinea universităților, unitățile din subordinea Ministerului Tineretului și Sportului, Academia de Științe Agricole și Silvicultură „Gheorghe Ionescu – Șişești” și institutele, centrele și stațiunile de cercetare – dezvoltare aflate în subordinea sa, Institutul de Stat pentru Testarea și Înregistrarea Soiurilor aflate în subordinea Ministerului Agriculturii și Dezvoltării Rurale, precum și a oficiilor de studii pedologice și agrochimice județene, instituțiile publice autorizate să efectueze cercetări arheologice, respectiv universități, institute de cercetare, instituții cu profil muzeal.



Beneficiarul are următoarele drepturi:

- a) să stabilească activitățile pe care urmează să le desfășoare zilierul, locul executării activității și durata acesteia;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a lucrărilor.

Beneficiarul are următoarele obligații:

- a) să înființeze Registrul de evidență a zilierilor. Registrele de evidență a zilierilor se păstrează la sediul beneficiarului și/sau la punctele de lucru, după caz;
- b) să completeze Registrul de evidență a zilierilor, înainte de începerea activității;
- c) să prezinte Registrul de evidență a zilierilor organelor de control abilitate;
- d) să asigure informarea zilierului cu privire la activitatea pe care urmează să o presteze, precum și cu privire la drepturile și obligațiile sale;
- e) să plătească zilierului remunerația cuvenită, prin orice mijloc de plată admis de lege, la sfârșitul fiecărei zile.



În domeniul securității și sănătății în muncă, beneficiarul are următoarele obligații:

- a) să asigure securitatea și sănătatea în muncă a zilierilor;
- b) să asigure instruirea zilierului, înainte de începerea activității și/sau la schimbarea locului de muncă, cu privire la pericolele la care poate fi expus și la măsurile de prevenire și protecție pe care trebuie să le respecte;
- c) să solicite zilierilor asumarea pe propria răspundere, prin semnătură, că starea sănătății le permite desfășurarea activităților repartizate de beneficiar;
- d) să pună la dispoziție zilierilor echipamente de muncă adecvate, care nu pun în pe-



- ricol securitatea și sănătatea acestora;
- e) să asigure, în mod gratuit, echipamente individuale de protecție adecvate activității desfășurate de zilieri;
 - f) să comunice de îndată, către inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs, orice eveniment în care au fost implicați zilieri;
 - g) să înregistreze accidentele de muncă suferite de zilieri în timpul activității.

Normele de aplicare a Legii nr. 52/2011, aprobate prin Ordinul nr. 831/2015, stabilesc măsuri energice de protecție a zilierilor și de asigurare a sănătății și securității în muncă a acestora.

Beneficiarul care nu își îndeplinește vreuna dintre obligațiile legale riscă o amendă de 6.000 lei.



2. Plata zilierilor

Remunerația zilierilor nu constituie salariu, totuși din punct vedere fiscal constituie venit asimilat salariului. Remunerația se stabilește prin negociere directă între părți, într-un quantum al remunerației brute orare care nu poate fi mai mic decât valoarea/oră a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, și se acordă la sfârșitul fiecărei zile de lucru sau la sfârșitul săptămânii, înainte de semnarea în Registrul de evidență a zilierilor de către zilier și beneficiar.

Spre exemplu, ca urmare a intrării în vigoare a Hotărârii Guvernului nr. 937/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.045 din 10 decembrie 2018, remunerația actuală a zilierului este de cel puțin de 12,4 lei/oră.

remunerație

Nerespectarea acestui quantum minim se sancționează cu amendă de 10.000 lei.

Calculul și reținerea impozitului datorat se efectuează de către beneficiari la data fiecărei plăți a remunerației brute zilnice sau, după caz, la data plății la sfârșit de săptămână sau la data plății la sfârșitul perioadei de desfășurare a activității. Lipsa acordului pe care zilierul și beneficiarul trebuie să-l exprime în scris pentru ca plata remunerației să se realizeze cel mai târziu la sfârșitul săptămânii sau al perioadei de desfășurare a activității, se sancționează cu amendă de la 1.000 la 5.000 lei.



Conform art. 76 alin. (2) lit. r) din Codul fiscal, remunerația zilierilor reprezintă venituri asimilate salariilor impozitate cu cota de impozit de 10%.

Pentru veniturile realizate din activitatea prestată de zilieri nu se datorează contribuțiile sociale obligatorii nici de către zilier, nici de către beneficiar.

Dovada plății remunerației se face prin semnătura zilierului în Registru.

3. Durata activității

Activitatea nu se poate desfășura în regim de „plată cu ziua” în mod nelimitat. Dincolo de anumite limite, beneficiarul muncii zilierului va trebui să încheie cu acesta un contract de muncă. Ca urmare a modificărilor succesive ale Legii nr. 52/2011, un zilier:

- poate presta activități pentru același beneficiar pe o perioadă de maximum 90 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic;





- poate desfășura activități pentru același beneficiar maximum 25 de zile calendaristice în mod continuu;
- poate desfășura activitate pentru mai mulți beneficiari numai până la 120 de zile cumulate în decursul unui an calendaristic;
- prin excepție, zilierii care prestează activități în domeniul creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier al ovinelor, bovinelor, cabalinelor, activități sezoniere în cadrul grădinilor botanice aflate în subordinea universităților acreditate, precum și în domeniul viticol pot desfășura activitate în regim de „plată cu ziua” pentru un singur beneficiar sau pentru mai mulți, maximum 180 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic;
- zilierii care ocupă un loc de muncă în urma intermedierei realizate de o agenție acreditată potrivit Legii nr. 52/2011, cu modificările ulterioare, pot presta activități pentru același beneficiar pe o perioadă de maximum 180 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic.

Depășirea acestor limite atrage pentru beneficiar o amendă de 10.000 de lei. Dar și zilierul care lucrează în regim de „plată cu ziua” mai mult de 120 de zile (respectiv 180 de zile) cumulat, indiferent pentru câți beneficiari, poate fi amendat cu 500-2.000 lei.

4. Domenii de activitate

Ordonanța de urgență nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.116 din 29 decembrie 2018 a redus considerabil domeniile în care se poate presta activitate în regim de „plată cu ziua”. Astfel, în prezent, munca necalificată cu caracter ocazional se poate presta în următoarele domenii prevăzute în Clasificarea activităților din economia națională, actualizată:

- a) agricultură, vânătoare și servicii anexe – diviziunea 01;
- b) silvicultură, cu excepția exploatari forestiere – diviziunea 02;
- c) pescuit și acvacultură – diviziunea 03.

Activitățile de manipulare mărfuri și activitățile de curățenie și întreținere se prestează numai în domeniile de activitate de mai sus.



Beneficiarul care folosește zilieri pentru alte activități decât cele expres reglementate de prezenta lege se sancționează cu amendă de la 10.000 la 20.000 lei.

5. Intermedierea între cererea și oferta de muncă zilieră



Intermedierea între cererea și oferta de muncă zilieră este activitatea prin care se realizează punerea în legătură a beneficiarilor cu zilierii, în vederea stabilirii de raporturi de muncă. Această activitate se realizează, pe teritoriul României, pe baza cererilor formulate de persoanele interesate să desfășoare activități ca zilieri și de persoanele interesate să beneficieze de munca unui zilier, de către agențiile de intermediere acreditate potrivit Criteriilor și procedurii de acreditare a agențiilor de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră, procedurii de acreditare și notificare, suspendare și retragere a acreditării, respectiv a dreptului de a presta servicii de intermediere între cererea și oferta de

muncă zilieră și obligațiile agențiilor de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră acreditate, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

Agențiile de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră pot fi:

- a) societăți înființate pe teritoriul României în condițiile Legii societăților nr. 31/1990, republicate, cu modificările și completările ulterioare, care au ca obiect de activitate „Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă” – cod CAEN 7810;
- b) societăți înființate în alte state membre ale Uniunii Europene sau în Spațiul Economic European, în baza legislației statului de origine, care au fost supuse sau nu, după caz, unei condiții de acreditare sau autorizare pentru prestarea de servicii de intermediere a muncii în statul respectiv și care se stabilesc cu caracter permanent în România sau prestează transfrontalier astfel de servicii pe teritoriul României, cu caracter temporar sau ocazional.

agenții de
intermediere

Furnizorii de servicii de intermediere a muncii acreditați sau care au îndeplinit obligația de notificare a agenției pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, în condițiile prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 277/2002 privind aprobarea Criteriilor de acreditare a furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, pot presta servicii de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră din România, pe teritoriul României, fără a se supune acreditării

Furnizarea, fără acreditarea sau notificarea prevăzută de lege, după caz, de servicii de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră, se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, după cum necomunicarea datelor, informațiilor, precum și neprezentarea tuturor înscrisurilor și oricăror altor date sau documente solicitate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, necesare în vederea îndeplinirii atribuțiilor care le revin și care au legătură cu controlul efectuat, se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei.



6. Registrul de evidență a zilierilor

Beneficiarul are obligația să înregistreze, în Registrul de evidență a zilierilor, în ordine cronologică, toți zilierii cu care exercită activități cu caracter ocazional în baza prezentei legi. Registrul se întocmește zilnic, exceptând perioadele în care nu se apelează la serviciile zilierilor.

Neînregistrarea zilierilor atrage amenda de 6.000 lei.

Beneficiarul va înainta lunar, până cel târziu la data de 5 a fiecărei luni, către inspectoratul teritorial de muncă unde își are sediul, un extras al Registrului de evidență a zilierilor conținând înregistrările din luna precedentă. Transmiterea extrasului se poate face și pe suport electronic, după caz.



Registrul va fi elaborat potrivit următorului model:

Registrul de evidență a zilierilor
– model –

Beneficiar

CUI

Cod CAEN

Nr. crt.	Data de desfășurare a activității	Numele și prenumele zilierului	Actul de identitate și CNP	Semnătura zilierului pentru asumarea pe propria răspundere că starea sănătății sale îi permite desfășurarea activității	Semnătura zilierului la începerea activității după efectuarea instruirii în domeniul securității și sănătății în muncă	Domeniul de activitate principal sau secundar; locul executării activității	Nr. de ore lucrate	Remunerația brută convenită	Remunerația netă plătită	Semnătura de confirmare de primire a banilor	Loc pentru ștampila și semnătura beneficiarului	Acordul părinților/reprezentanților legali pentru minorul/minorii care desfășoară activitate ca zilieri
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Instrucțiuni de completare a Registrului de evidență a zilierilor:

Beneficiar – se completează datele de identificare a beneficiarului, după cum urmează: denumirea persoanei juridice, persoanei fizice autorizate, întreprinderii individuale sau întreprinderii familiale, codul unic de înregistrare, sediul, după caz.

Coloana nr. 1 – Nr. crt. – se vor numerota în ordine, începând cu numărul 1, lucrătorii zilieri.

Coloana nr. 2 – Data de desfășurare a activității – se va trece data fiecărei zile de lucru a zilierului.

Coloana nr. 3 – Numele și prenumele zilierului – se vor trece numele și prenumele zilierului.

Coloana nr. 4 – Actul de identitate și CNP – se vor trece tipul actului (BI, CI, pașaport), seria și numărul acestuia și codul numeric personal din actul de identitate al zilierului.

Coloana nr. 5 – Semnătura zilierului pentru asumarea pe propria răspundere că starea sănătății sale îi permite desfășurarea activității – zilierul va semna zilnic, înainte de începerea activității.

Coloana nr. 6 – Semnătura zilierului la începerea activității, după efectuarea instruirii în domeniul securității și sănătății în muncă – zilierul va semna zilnic, înainte de începerea activității și după efectuarea instruirii în domeniul securității și sănătății în muncă.

Coloana nr. 7 – Domeniul de activitate principal sau secundar; locul executării activității – se vor trece explicit activitatea din CAEN și locul unde se desfășoară activitatea zilierului (fermă, grădină, pădure etc.).

Coloana nr. 8 – Nr. de ore lucrate – numărul de ore lucrate de zilier în fiecare zi.

Coloana nr. 9 – Remunerația brută convenită – se va preciza suma stabilită prin negociere între părți.

Coloana nr. 10 – Remunerația netă plătită – se va preciza suma netă convenită zilierului, după scăderea impozitului pe venit.

Coloana nr. 11 – Semnătura de confirmare de primire a banilor – zilierul va semna pentru confirmarea primirii remunerației nete convenite la sfârșitul zilei de lucru.

Coloana nr. 12 – Loc pentru ștampila și semnătura beneficiarului – beneficiarul va semna și va aplica ștampila.

Coloana nr. 13 – Acordul părinților/reprezentanților legali pentru minorul/minorii care desfășoară activitate ca zilieri.