

**C**oncediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități care a împlinit vârsta de 3 ani a fost reglementat începând cu anul 2011 prin O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor.

Acest concediu **nu trebuie confundat cu:**

- concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani
- concediul pentru îngrijirea copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani reglementat de Codul muncii în art. 51 lit. b) și supus condițiilor O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate.

Ceea ce diferă este baza acordării acestor concedii (ceea ce va atrage și diferența de regim juridic): concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani reglementat de Codul muncii în art. 51 lit. b) **se acordă pe bază de certificat medical** dacă sunt întrunite condițiile O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate.

baza  
acordării

#### **ATENȚIE!**

Concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități care a împlinit vârsta de 3 ani **nu se acordă pe bază de certificat medical.**

Pentru copilul cu dizabilitate care a împlinit vârsta de 3 ani, salariații pot beneficia de un concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani, după cum urmează:

- în continuarea concediului pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani;
- oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 7 ani, pentru salariații care au beneficiat de concediul pentru creșterea copilului în baza actelor normative care au reglementat acest drept la data nașterii copilului;
- oricând, începând cu împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, pentru persoanele care în ultimele 12 luni înainte de solicitarea acestui concediu au realizat venituri supuse impozitului sau au realizat perioade asimilate.

Cererea pentru acordarea concediului pentru îngrijirea copilului cu dizabilități se depune și se înregistrează la angajator.

Angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități întrucât acest concediu reprezintă un drept legal al salariatului.

Actele în baza cărora angajatorul va aproba concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități sunt:

- certificatul de naștere al copilului;
- certificatul de încadrare în grad de handicap și hotărârea Comisiei pentru protecția copilului de încadrare într-o categorie de persoane cu handicap.



acte  
necesare

Angajatorul, în baza acestei cereri și a documentelor anexate, emite decizia de suspendare a contractului individual de muncă.

Pe perioada concediului pentru îngrijirea copilului cu dizabilități se acordă o indemnizație lunară la nivelul de 0,9 ISR (450 de lei). Această indemnizație este suportată de stat și nu de către angajator.



O.U.G. nr. 111/2010 stabilește următoarele drepturi pentru salariații care au în întreținere un copil cu dizabilitate:

- program de lucru redus la 4 ore dacă se ocupă efectiv de îngrijirea copilului cu dizabilitate (gravă sau accentuată), până la împlinirea de către acesta a vârstei de 18 ani, la solicitarea părintelui, în condițiile prevăzute de Codul muncii;

### Problemă

Art. 32 alin. (1) lit. a) din O.U.G. nr. 111/2010 face trimitere la condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată. Însă, în Codul muncii nu sunt prevăzute condiții pentru reducerea programului de lucru părintelui care are în îngrijire un copil cu dizabilități. În consecință, reducerea normei de muncă va afecta salariul?

### Răspuns

Da. Pentru ca părintele să aibă dreptul la reducerea normei de muncă fără afectarea salariului, considerăm că legea ar fi trebuit să prevadă în mod expres o astfel de posibilitate. În lipsa unei astfel de dispoziții exprese, părintele poate beneficia în temeiul art. 32 alin. (1) lit. a) din O.U.G. nr. 111/2010, de program de lucru redus la 4 ore până la împlinirea de către copilul cu handicap grav sau accentuat a vârstei de 18 ani, cu reducerea corespunzătoare a salariului în raport de norma de muncă redusă.



- concedii medicale, acordate în condițiile legii, pentru îngrijirea copilului cu dizabilitate care necesită internare, tratament ambulatoriu sau la domiciliu pentru afecțiuni intercurrente, precum și pentru recuperare/reabilitare, până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani;
- sprijin lunar în cuantum de 0,9 ISR (450 de lei), acordat persoanei cu dizabilitate gravă sau accentuată care nu realizează alte venituri în afara beneficiilor de asistență socială destinate persoanelor cu dizabilități, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv de 0,6 ISR (300 de lei) pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani;
- sprijin lunar în cuantum de 0,6 ISR (300 de lei), acordat persoanei care nu îndeplinește condițiile prevăzute de lege pentru acordarea concediului pentru creșterea copilului și indemnizației lunare aferente, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv de 0,3 ISR (150 de lei) pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani.

### Problemă

Salariatul care are în îngrijire un copil cu dizabilități beneficiază de deducere suplimentară?

### Răspuns:

Nu. Deducerea suplimentară pentru persoanele cu handicap grav și accentuat aflate în întreținerea salariatului nu se mai acordă ca urmare a modificării prevederilor Codului fiscal.

În prezent, deducerea personală este stabilită în sumă fixă, în funcție de:

- numărul persoanelor aflate în întreținerea salariatului;
- nivelul venitului brut lunar din salarii realizat la locul unde se află funcția de bază.

- aferență indemnizației conform O.U.G. nr. 158/2005, scutiri angajator, contribuție CAS;
- indemnizații sănătate (conform O.U.G. nr. 158/2005);
  - indemnizații pentru accidente de muncă și boli profesionale;
  - suma scutită din contribuția la șomaj subvenții/scutiri/reduceri (conform Legii nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare);
  - contribuții pentru concedii și indemnizații;
  - contribuție la fondul de garantare.

### B. Impozit pe venitul din salarii

- se declară defalcat pe sediul principal și sediile secundare.

În anexa 1.1 "Anexa angajator" la formularul 112 la secțiunea F "Impozitul pe venitul din salarii, defalcat pe sediul principal și sediile secundare" se face defalcarea impozitului pe venitul din salarii pe sediul principal și pe fiecare sediu secundar înregistrat fiscal.

Secțiunea F2 „Sedii secundare” se completează numai de către plătitorii care au sedii secundare cu minimum 5 persoane care realizează venituri din salarii, potrivit Legii nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel, contribuabilii care au sedii secundare înregistrate fiscal ca plătitori de venituri din salarii și de venituri asimilate salariilor declară în 112 impozitul pe venitul din salarii datorat pentru fiecare sediu secundar care are atribuit cod de înregistrare fiscală.

Dacă sediul secundar nu este înregistrat ca plătitor de venituri din salarii, în Formularul 112 venitul din salarii datorat de salariații care își desfășoară activitatea la acest sediu secundar neînregistrat fiscal se declară pe sediul principal.

sedii  
secundare

### Anexa 1.2 – Anexă asigurat

- datele de identificare ale angajatului
- detalii coasigurați
- informații privind: stagiul de cotizare, venitul brut, bazele de calcul a contribuțiilor individuale, concedii și indemnizații de sănătate

Semnalăm adoptarea Ordinului nr. 1977/2757/1580/2013 privind modificarea Ordinului nr. 1.045/2.084/793/2012 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a „Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”, publicat în Monitorul Oficial nr. 57 din 23 ianuarie 2014.

Modificările aduse de acest Ordin s-au aplicat începând cu obligațiile declarative aferente lunii februarie 2014, exceptând veniturile din arendarea bunurilor agricole, în regim de reținere la sursă a impozitului pe venit, pentru care modificările s-au aplicat începând cu data de 1 ianuarie 2014. Prin Ordinul nr. 1977/2757/1580/2013 s-a modificat **Nomenclatorul „Tip asigurat pentru alte entități asimilate angajatorului”**, prin:

reglementare

- eliminarea tipului de asigurat care realizează venituri în regim de reținere la sursă a impozitului pe venit, din activitățile agricole prevăzute la art. 71 lit. d) din Codul Fiscal;
- completarea cu următoarele tipuri de asigurat:
  1. Personal militar, polițiști și funcționari publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, la trecerea în rezervă sau direct în retragere, respectiv la încetarea raporturilor de serviciu, fără drept de pensie, din domeniul apărării

noi categorii  
de asigurați

noi categorii  
de asigurați

- naționale, ordinii publice și siguranței naționale, conform art. 296<sup>4</sup> alin. (1) lit. s) din Legea nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare.
2. Persoane fizice care realizează venituri sub forma de salarii de la angajatori nerezidenți și care achită contribuțiile sociale individuale potrivit art. 296<sup>19</sup> alin. (1<sup>13</sup>) din Legea nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare.
  3. Persoane fizice care realizează venituri din arendarea bunurilor agricole în regim de reținere la sursă a impozitului pe venit, pentru care plătitorul de venit are obligația reținerii la sursă a contribuțiilor individuale de asigurări sociale de sănătate potrivit art. 296<sup>24</sup> alin. (4<sup>2</sup>) din Legea nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare.

De asemenea, prin același Ordin s-a completat Nomenclatorul „Tip asigurat” cu un nou tip de asigurat - 6. Administratorii societăților comerciale, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum și reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație.

Prin urmare, începând cu obligațiile declarative aferente lunii februarie 2014, administratorii societăților comerciale, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum și reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație vor fi declarați în Nomenclatorul „Tip asigurat” la numărul 6.

#### ATENȚIE!

Începând cu obligațiile declarative aferente lunii februarie 2014, în declarația fiscală unică 112 se înregistrează informațiile referitoare la impozitul calculat și reținut, pe fiecare beneficiar de venit.

#### Problemă:

Având în vedere noile modificări aduse de Ordinul nr. 1977/2013 la declarația 112, cum se completează declarația în cazul unui angajat cu handicap sau un angajat care deține funcția de programator în cadrul societății, care potrivit legislației nu plătesc impozit pe veniturile salariale?

#### Răspuns:

Veniturile din salarii realizate de către persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat nu sunt incluse în veniturile salariale și nu sunt impozabile astfel cum prevede art. 55 alin. (4) lit. k) din Codul fiscal.

Veniturile din salarii, ca urmare a activității de creare de programe pentru calculator nu sunt incluse în veniturile salariale și nu sunt impozabile în conformitate cu prevederile art. 55 alin. (4) lit. l) din Codul fiscal.

În declarația 112 în Secțiunea E. „Date privind impozitul pe venit” pentru aceste venituri neimpozabile se completează Rândurile 1-13 cu informațiile corespunzătoare iar la Rândurile 14 Venit bază de calcul al impozitului și 15 – Impozit reținut se înscrie 0 (zero).

#### c) Completarea declarației

Formularul 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate” se completează și se depune

de către persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori, ca și de către entitățile asimilate angajatorului care au calitatea de plătitori de venituri din activități dependente, atât pe perioada în care se desfășoară activitate, cât și pe perioada în care se beneficiază de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate pentru:

- plătitorii de venituri pentru persoanele care realizează venituri cu reținere la sursă (drepturi de proprietate intelectuală, convenții civile etc.);
- persoanele asimilate angajatorului, respectiv
- orice plătitor de venituri de natură salarială sau asimilate salariilor.

#### Care sunt pașii de urmat în vederea completării Declarației 112?

1. Se completează perioada de raportare și datele plătitorului (adresa domiciliului fiscal)
2. Se completează Anexa nr. 1.2 – asigurați
  - date de identificare asigurat, co-asigurați și secțiunea corespunzătoare asiguratului astfel:
    - A) – numai pentru venituri din salarii sau asimilate salariilor, un singur raport de muncă, condiții normale de muncă, nu a beneficiat de concedii medicale sau scutiri
    - B) – se completează în situația în care salariatul nu se încadrează la Secțiunea A
    - C) – raportări pentru asigurați, completate de alte entități asimilate angajatorului
      - convenții civile și drepturi de autor
    - D) – Concedii medicale conform O.U.G. nr. 158/2005. Nu se completează pentru asigurat A.

#### **ATENȚIE!**

Combinății posibile în vederea validării declarației pot fi: AC, BC, BCD, CD.

Apoi se validează asigurați.

3. Se încarcă Anexa nr. 1.1 – angajator
  - se completează datele angajatorului – sediul social
  - programul preia datele din Anexa nr. 1.2 și calculează contribuțiile angajatorului
4. Se încarcă Anexa nr. 1.
  - se selectează creanțele fiscale aplicabile, programul calculând automat contribuțiile
5. Validare
6. Semnătura electronică

#### **Exemple de erori care fac imposibilă înregistrarea declarației:**

- – necorelarea datelor fiscale din Anexa nr. 1 cu datele din Anexa nr. 1.1 și Anexa nr. 1.2;
- – totalul venitului realizat este diferit de suma veniturilor realizate de asigurați la calculul contribuțiilor angajatorului: CAS, șomaj, sănătate, fond de garantare etc.;
- – contribuție CAS, FNUASS angajator plafonată/neplafonată;
- – sume deductibile la alte creanțe decât cele la care se admite deducerea;
- – dată încetare valabilitate concediu medical;
- – necompletarea rubricii prescrierii medic de familie, ambulatoriu, spital, CNAS;
- – durata concediului medical de urgență medico-chirurgicală eliberat de medicul de familie sau de ambulatoriu mai mare de 5 zile;
- – neînregistrarea certificatului digital pe portalul ANAF.

**d) Declarația rectificativă**

Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate poate fi corectată de contribuabili din proprie inițiativă, prin depunerea unei declarații rectificative.

Declarația rectificativă se întocmește pe același model de formular ca și declarația care se corectează, bifându-se cu X căsuța aflată pe prima pagină a formularului.

**ATENȚIE!**

Declarația rectificativă se completează integral, înscriindu-se toate datele și informațiile prevăzute de formular, inclusiv cele care nu diferă față de declarația inițială.

În caz contrar, dacă declarația rectificativă va conține numai datele persoanelor unde s-a înregistrat eroarea, în final în baza de date se vor găsi numai informațiile din declarația rectificativă.

Semnalăm că:

- pentru perioadele de raportare anterioare datei de 1 iulie 2012 se folosește formularul 112 conform O.M.F.P. nr. 1.045/2012;
- pentru perioadele de raportare cuprinse între 1 ianuarie 2011 și 30 iunie 2012 se folosește formularul 112 conform H.G. nr. 1.397/2010;
- pentru perioadele de raportare anterioare datei de 1 ianuarie 2011 se depun declarații rectificative potrivit legislației specifice în vigoare în perioada la care se referă aceste declarații.

**e) Depunerea declarației**

Vor depune declarația 112 toți cei care au obligațiile de plată prevăzute în Nomenclatorul „Creanțe fiscale” din Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 1.045/2012 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a „Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”.

Prin Ordinul nr. 1977/2757/1580/2013:

**Au fost eliminate două tipuri de creanțe:**

- impozit aferent veniturilor din activități agricole potrivit prevederilor art. 71 lit. d) din Legea nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare;
- contribuția individuală de asigurări sociale de sănătate datorată de persoanele care realizează venituri, în regim de reținere la sursă a impozitului pe venit, din activitățile agricole prevăzute la art. 71 lit. d) din Legea nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare.

**Au fost introduse două tipuri de creanțe:**

- contribuția individuală de asigurări sociale de sănătate datorată de persoanele care realizează venituri din arendarea bunurilor agricole, în regim de reținere la sursă a impozitului pe venit;

– impozit pe veniturile din arendarea bunurilor agricole.

Nu se cuprind în declarația 112 diferențele de impozit pe venit și contribuții sociale stabilite în urma inspecției fiscale.

Declarația se depune în format electronic sub forma unui fișier PDF, conform anexei nr. 1 la Ordinul 1.045/2012, care are atașat fișierul XML descris în anexa nr. 8 la același ordin.

Declarația se depune prin mijloace electronice de transmitere la distanță, pe portalul e-guvernare. Pentru depunerea declarației, plătitorul trebuie să dețină un certificat calificat, eliberat în condițiile Legii nr. 455/2001 privind semnătura electronică.

### Declarația se depune:

1. trimestrial, până la data de 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului de angajatorii și entitățile asimilate angajatorilor care se încadrează în:
  - a) asociații, fundații sau alte entități fără scop patrimonial, persoane juridice, cu excepția instituțiilor publice, care în anul anterior au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
  - 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 libere și asocierile fără personalitate juridică constituite între persoane fizice, care au, potrivit legii, personal angajat pe bază de contract individual de muncă;
2. lunar, până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se datorează impozitul pe venit și contribuțiile sociale – de ceilalți angajatori și entități asimilate angajatorului.



### ATENȚIE!

Depunerea trimestrială a declarației constă în completarea și depunerea a câte unei declarații pentru fiecare lună din trimestru.

Prin excepție, plătitorii de venituri din salarii și asimilate salariilor care, potrivit legii, au obligația depunerii trimestriale a declarației, trebuie să depună declarația 112 până la data de 25 inclusiv, a lunii următoare celei în care a intervenit:

- concediul medical;
- încetarea calității de asigurat a unui beneficiar de venit.

Pentru a stabili dacă se încadrează în condițiile prevăzute de lege, în vederea depunerii trimestriale a declarației 112, contribuabilii vor avea în vedere următoarele:

- numărul mediu de salariați se calculează ca medie aritmetică a numărului de salariați din declarațiile depuse pentru fiecare lună din anul anterior;
- venitul total se stabilește pe baza informațiilor din situațiile financiare ale anului anterior.

excepții

Asociațiile, fundațiile sau alte entități fără scop patrimonial, persoanele juridice, cu excepția instituțiilor publice, plătitoare de impozit pe profit sau plătitoare de impozit pe veniturile microîntreprinderilor, care se înființează în cursul anului, aplică regimul trimestrial de declarare începând cu anul înființării dacă, odată cu declarația de înregistrare fiscală, declară că, în cursul anului, estimează un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv și, după caz, urmează să realizeze un venit total de până la 100.000 euro.

**opțiune** Persoanele și entitățile care au obligația depunerii trimestriale a declarației pot opta pentru depunerea lunară a acesteia. Opțiunea se manifestă prin depunerea, la organul fiscal competent, a unei declarații privind opțiunea, până la data de 31 ianuarie inclusiv.

Ori de câte ori, în cursul trimestrului, asigurații beneficiază de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate sau le încetează calitatea de asigurat, plătitorii de venituri din salarii și asimilate salariilor, în calitate de angajatori ori de persoane asimilate angajatorului, depun declarația 112 până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care a intervenit concediul medical sau încetarea calității de asigurat. În acest caz, declarația/declarațiile aferentă/aferente perioadei rămase din trimestru se depune/se depun până la data de 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului. În cazul în care încetarea calității de asigurat are loc în luna a doua a trimestrului, se vor depune atât declarația pentru prima lună a trimestrului, cât și cea pentru luna a doua, urmând ca după încheierea trimestrului să se depună numai declarația pentru luna a treia.

#### f) Data depunerii declarației 112



Data depunerii declarației fiscale este data înregistrării acesteia la organul fiscal sau data depunerii la poștă, după caz. În situația în care declarația fiscală se depune prin mijloace electronice de transmitere la distanță, data depunerii declarației este data înregistrării acesteia pe pagina de internet a organului fiscal, astfel cum rezultă din mesajul electronic de confirmare transmis ca urmare a primirii declarației.

**mijloace  
electronice**

Data depunerii declarației prin mijloace electronice de transmitere la distanță pe portalul e-guvernare este data înregistrării acesteia pe portal, astfel cum rezultă din mesajul electronic transmis de sistemul de tranzacționare a informațiilor, cu condiția validării conținutului declarației. În cazul în care declarația nu este validată, data depunerii declarației este data validării astfel cum rezultă din mesajul electronic.

Aceste reguli sunt valabile și în cazul declarațiilor privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, depuse la organul fiscal competent sau la oficiile acreditate de Ministerul Finanțelor Publice, în format hârtie, semnat și stampilat, conform legii.

**excepție**

Prin excepție, în situația în care declarația fiscală a fost depusă până la termenul legal, iar din mesajul electronic transmis de sistemul de tranzacționare a informațiilor rezultă că aceasta nu a fost validată ca urmare a detectării unor erori în completarea declarației, data depunerii declarației este data din mesajul transmis inițial în cazul în care contribuabilul depune o declarație validă până în ultima zi lucrătoare a aceleiași luni.

### g) Sancțiuni pentru nedepunerea declarației

Nedepunerea declarației fiscale dă dreptul organului fiscal să procedeze la **stabilirea din oficiu** a impozitelor, taxelor, contribuțiilor și a altor sume datorate bugetului general consolidat. Stabilirea din oficiu a obligațiilor fiscale nu se poate face înainte de împlinirea unui termen de 15 zile de la înștiințarea contribuabilului privind depășirea termenului legal de depunere a declarației fiscale. În cazul contribuabililor care au obligația declarării bunurilor sau veniturilor impozabile, stabilirea din oficiu a obligației fiscale se face prin estimarea bazei de impunere, potrivit art. 67. Pentru impozitele, taxele și contribuțiile administrate de Agenția Națională de Administrare Fiscală, înștiințarea pentru nedepunerea declarațiilor și stabilirea din oficiu a obligațiilor fiscale nu se face în cazul contribuabililor inactivi, atât timp cât se găsesc în această situație.



Veți putea depune declarația fiscală pentru obligațiile fiscale ce au format obiectul deciziei de impunere prin care au fost stabilite din oficiu obligațiile fiscale, în termen de 60 de zile de la data comunicării deciziei. Decizia de impunere se desființează de organul fiscal la data depunerii declarației fiscale.



Neîndeplinirea la termen a obligațiilor de declarare prevăzute de lege constituie contravenție și se sancționează potrivit prevederilor art. 219 alin. (2) lit. d) din Ordonanța Guvernului nr. 92/2003 privind Codul de procedură fiscală, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei pentru persoanele fizice și cu amendă de la 1.000 lei la 5.000 lei pentru persoanele juridice.



## 3. Declarația 205

### a) Reglementare

- Ordinul Agenției de Administrare Fiscală nr. 52/2012 pentru aprobarea modelului și conținutului unor formulare prevăzute la titlul III din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal;
- Ordinul Agenției de Administrare Fiscală nr. 1.913/2012 privind modificarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 52/2012 pentru aprobarea modelului și conținutului unor formulare prevăzute la titlul III din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal.

### b) Completarea declarației

Declarația se completează și se depune de către plătitorii de venituri care au obligația calculării, reținerii și virării impozitului pe veniturile cu regim de reținere la sursă, conform titlului III din Codul fiscal.

Printre veniturile cu regim de reținere la sursă se regăsesc și veniturile din salarii și asimilate salariilor.

Declarația se completează și se depune și de către următorii plătitori de venituri:

- intermediari, societățile de administrare a investițiilor în cazul răscumpărării de titluri de participare la fondurile deschise de investiții sau alți plătitori de venit, după caz, pentru câștiguri/pierderi realizate de persoanele fizice, aferente tranzacțiilor cu titluri de valoare, altele decât părțile sociale și valorile mobiliare în cazul societăților închise;

- plătitori de venituri din activități agricole realizate de persoanele fizice din valorificarea produselor agricole obținute după recoltare, în stare naturală, de pe terenurile agricole proprietate privată sau luate în arendă, către unități specializate pentru colectare, unități de procesare industrială sau către alte unități, pentru utilizare ca atare, potrivit art. 74 alin. (4) din Codul fiscal și pentru care nu s-a reținut impozit în conformitate cu prevederile Ordinului ministrului agriculturii, pădurilor și dezvoltării rurale nr. 190/2009 pentru aprobarea Procedurii privind stabilirea și plata impozitului pe veniturile bănești din agricultură realizate prin valorificarea produselor vândute către unități specializate pentru colectare, unități de procesare industrială sau către alte unități, pentru utilizare ca atare.

### c) Termenul de depunere a declarației

- până în ultima zi a lunii februarie inclusiv a anului curent pentru anul expirat;
- ori de câte ori plătitorul de venit constată erori în declarația depusă anterior, acesta completează și depune o declarație rectificativă, în condițiile art. 84 din Ordonanța Guvernului nr. 92/2003 privind Codul de procedură fiscală, republicată, cu modificările și completările ulterioare, situație în care se va înscrie „X” în căsuța prevăzută în acest scop.

Pentru veniturile realizate în anul 2013, declarația se depune până în data de 28 februarie 2014.

### d) Salariații detașați

Pentru salariații care au fost detașați la o altă unitate, declarația se completează de către angajator sau de către plătitorul de venituri din salarii în cazul în care angajatul detașat este plătit de entitatea la care a fost detașat.

Astfel, atunci când salariatul detașat este plătit de entitatea unde a fost detașat, declarația se depune de această unitate.

În situația în care plata venitului salarial se face de entitatea la care angajații au fost detașați, angajatorul care a detașat comunică plătitorului de venituri din salarii la care aceștia sunt detașați date referitoare la deducerea personală la care este îndreptățit fiecare angajat.

Pe baza acestor date, plătitorul de venituri din salarii la care angajații au fost detașați întocmește statele de salarii și calculează impozitul, în scopul completării declarației privind calcularea și reținerea impozitului pentru fiecare beneficiar de venit.

### e) Modul de completare și depunere

Declarația se completează cu ajutorul programului de asistență, care este pus la dispoziția contribuabililor, gratuit, de unitățile fiscale sau poate fi descărcat de pe portalul Agenției Naționale de Administrare Fiscală, cu respectarea structurii de date (fișier XML) prevăzute în anexa nr. 5 la ordin.

Plătitorii de venituri au obligația depunerii declarației la organul fiscal competent, în format electronic (format PDF, cu fișier XML atașat), pe suport magnetic sau optic, care va fi însoțit de exemplarul în format hârtie, semnat și stampilat, potrivit legii.

Formatul hârtie se listează prin funcțiile aplicației informatice de asistență la completarea declarației și cuprinde situația centralizatoare a datelor declarate, pe beneficiari de venit și pe tipuri de venituri, cuprinse în secțiunea IV „Date informative privind impozitul reținut la sursă și câștigurile/pierderile realizate, pe beneficiari de venit” și în secțiunea V „Date informative privind impozitul pe veniturile din salarii” din formular.



Formatul hârtie se listează în două exemplare:

- originalul se depune la organul fiscal, în format hârtie, semnat și stampilat, împreună cu formatul electronic al declarației, fișierul XML atașat;
- copia se păstrează de către plătitorul de venituri.

Declarația poate fi depusă și prin mijloace electronice de transmitere la distanță, prin utilizarea serviciului de depunere de declarații on-line existent pe portalul e-guvernare.ro

#### **f) Alte venituri declarate în declarația 205**

În declarația 205 se declară și următoarele categorii de venituri impozitate prin stopaj la sursă:

- venituri din drepturi de proprietate intelectuală;
- venituri din activități desfășurate în baza contractelor/convențiilor civile încheiate potrivit Codului civil, precum și a contractelor de agent;
- venituri din activitatea de expertiză contabilă și tehnică, judiciară și extrajudiciară;
- venituri din activități independente realizate într-o formă de asociere cu o persoană juridică, microîntreprindere;
- venituri sub forma câștigurilor din operațiuni de vânzare-cumpărare de valută la termen, pe bază de contract, precum și din orice alte operațiuni similare;
- venituri obținute din valorificarea bunurilor mobile sub forma deșeurilor din patrimoniul afacerii, potrivit art. 78 alin. (1) lit. f) din Codul fiscal;
- câștiguri din transferul titlurilor de valoare, altele decât părțile sociale și valorile mobiliare în cazul societăților închise;
- venituri din salarii;
- venituri din dividende;
- venituri din dobânzi;
- câștiguri din transferul valorilor mobiliare în cazul societăților închise și al părților sociale;
- venituri din lichidarea persoanei juridice;
- venituri din premii;
- venituri din jocuri de noroc;
- venituri din pensii;
- venituri din activități agricole;
- venituri din arendare;
- venituri din alte surse.

#### **ATENȚIE!**

În cazul în care, în cursul anului, ați efectuat plăți privind mai multe tipuri de venituri, veți completa un singur formular.

## **4. Declarația 100**

Contribuția pentru persoanele la fondul persoanelor cu handicap se declară pe baza formularului 100 „Declarație privind obligațiile de plată la bugetul de stat” la poziția 24 din Nomenclatorul obligațiilor de plată la Bugetul de Stat „Vărsăminte de la persoanele juridice, pentru persoanele cu handicap neîncadrate”.

**a) Reglementare**

Ordinul Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 101/2008 privind aprobarea modelului și conținutului formularelor utilizate pentru declararea impozitelor, taxelor și contribuțiilor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reținere la sursă reglementează Declarația 100.

**b) Completarea declarației**

În cazul în care autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, au optat pentru achiziționarea de produse ori de servicii realizate prin propria activitate a persoanelor cu handicap angajate în unitățile protejate autorizate, pe bază de parteneriat, pentru obligația prevăzută la poziția 24 „Vărsăminte de la persoane juridice pentru persoanele cu handicap neîncadrate” din Nomenclatorul obligațiilor de plată la bugetul de stat, prevăzut în anexa nr. 3 la ordin, formularul se completează după cum urmează:

în ce  
situații se  
completează

- în situația în care valoarea achizițiilor este în sumă echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat în condițiile prevăzute la art. 78 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 448/2006, republicată, în luna de raportare nu există obligația declarării celor prevăzute la poziția 24 „Vărsăminte de la persoanele juridice pentru persoanele cu handicap neîncadrate”;
- în situația în care valoarea achizițiilor este mai mică decât echivalentul sumei datorate la bugetul de stat în condițiile prevăzute la art. 78 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 448/2006, în luna de raportare, la poziția 24 „Vărsăminte de la persoanele juridice pentru persoanele cu handicap neîncadrate” se declară diferența dintre echivalentul sumei datorate bugetului de stat și valoarea produselor și serviciilor achiziționate;
- în situația în care valoarea achizițiilor este mai mare decât echivalentul sumei datorate la bugetul de stat în condițiile prevăzute la art. 78 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 448/2006, poziția 24 „Vărsăminte de la persoanele juridice pentru persoanele cu handicap neîncadrate” nu se declară în luna de raportare, iar diferența de sume se reportează în lunile următoare prin diminuarea obligației de plată.

Pentru a înregistra o detașare în registrul general de evidență a salariaților se procedează astfel:

- se selectează „Detașare” din meniul „Contracte”;
- din lista de contracte se selectează contractul salariatului ce urmează să fie detașat;
- se completează data de început și data de sfârșit a detașării, precum și denumirea, CIF/CUI/CNP ale angajatorului la care salariatul este detașat și țara angajatorului de destinație;
- se salvează;
- se înregistrează suspendarea contractului individual de muncă accesând elementul „Suspendare”; se alege temeiul suspendării – art. 52 alin. (1) lit. d);
- se completează data de început și de sfârșit a suspendării corespunzător datei de început și de sfârșit a detașării;
- se salvează.

REVISAL

## **8. Declararea veniturilor salariale realizate de salariatul detașat**

Formularul 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate” se depune de angajatorul unde salariatul este detașat.

112

Formularul 205 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă și câștigurile/pierderile realizate, pe beneficiari de venit” se depune de angajatorul care l-a detașat pe salariat sau de către plătitorul de venituri din salarii în cazul în care angajatul detașat este plătit de entitatea la care a fost detașat.

205

Astfel, atunci când salariatul detașat este plătit de entitatea unde a fost detașat, declarația se depune de această unitate.

În situația în care plata venitului salarial se face de entitatea la care angajații au fost detașați, angajatorul care a detașat comunică plătitorului de venituri din salarii la care aceștia sunt detașați date referitoare la deducerea personală la care este îndreptățit fiecare angajat.

Pe baza acestor date, plătitorul de venituri din salarii la care angajații au fost detașați întocmește statele de salarii și calculează impozitul, în scopul completării declarației privind calcularea și reținerea impozitului pentru fiecare beneficiar de venit.

De reținut următoarea împărțire a obligațiilor, între cele două unități:

**UNITATEA X**

(de unde salariatul este detașat)

- înregistrează perioada de detașare în ReviSal;
- trimite unității Y informațiile referitoare la deducerea personală declarația 112;

**UNITATEA Y**

– (unde salariatul este detașat/  
plătitorul veniturilor salariatului  
detașat)

- întocmește statul de salarii
- plătește salariul, impozitul și contribuțiile sociale,
- întocmește și depune
- întocmește declarația 205

## 9. Încetarea detașării

Detașarea încetează în următoarele modalități:

- prin expirarea termenului pentru care a fost dispusă;
- prin revocarea detașării de către unitatea cedentă, mai înainte de expirarea termenului;
- prin concedierea salariatului detașat. Cum am văzut, singura care poate dispune concedierea este unitatea cedentă;
- prin încetarea de drept a contractului individual de muncă;
- prin demisia salariatului;
- prin acordul intervenit între unitatea cedentă și salariat;
- prin acordul intervenit între unitatea cesionară și cea cedentă.

În ceea ce privește **cumulul pensiei cu veniturile salariale**, categoriile de pensionari care pot cumula pensia cu venituri provenite din situații pentru care asigurarea este obligatorie sunt prevăzute la art. 118 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, respectiv:

- pensionarii pentru limită de vârstă;
- nevăzătorii;
- pensionarii de invaliditate gradul III, precum și copiii, pensionari de urmaș, încadrați în gradul III de invaliditate pentru jumătate din programul normal de lucru al locului de muncă respectiv;
- copiii, pensionari de urmaș;
- soțul supraviețuitor, beneficiar al unei pensii de urmaș, poate cumula pensia cu venituri din activități profesionale pentru care asigurarea este obligatorie, potrivit legii, dacă acestea nu depășesc 35% din câștigul salarial mediu brut.

drept de  
cumul

În cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale, indiferent de modul de finanțare și subordonare, precum și în cadrul regiilor autonome, societăților naționale, companiilor naționale și societăților comerciale la care statul ori o unitate administrativ-teritorială este acționar unic sau majoritar, pensia netă poate fi cumulată cu veniturile salariale sau asimilate salariilor realizate în exercitarea unei activități pe bază de contract individual de muncă, raport de serviciu sau în baza actului de numire, dacă nivelul acesteia nu depășește nivelul câștigului salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat și aprobat prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat (art. 17 alin. (1) din Legea nr. 329/2009).

instituții  
publice

Câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2014 este de 2.298 lei. Așadar, în anul 2014, în sectorul public în cadrul autorităților menționate la art. 17 alin. (1) din Legea nr. 329/2009, cumulul pensiei cu veniturile salariale este permis doar pensionarilor ce au pensie netă mai mică sau egală cu suma de 2.298 lei, reprezentând salariul mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pentru 2014.

#### 4. Pensia pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare

În anumite situații, vârsta standard de pensionare poate fi redusă.

Beneficiază de reducerea vârstei standard de pensionare asigurații care au realizat stagii de cotizare în una sau mai multe din următoarele situații:

- au desfășurat activitate în condiții de muncă speciale (fosta grupă I);
- au desfășurat activitate în condiții de muncă deosebite (fosta grupă II);
- au desfășurat activitate în alte condiții de muncă;
- au realizat un stagiu de cotizare în condiții de handicap preexistent calității de asigurat;
- sunt nevăzători și au realizat ca nevăzător cel puțin o treime din stagiul complet de cotizare;
- sunt beneficiari ai Decretului-lege nr. 118/1990.

beneficiari

**ATENȚIE!**

În cazul pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei prin fructificarea condițiilor/grupelor de muncă, contractul de muncă va înceta la comunicarea deciziei de pensionare.



În acest caz, angajatorul va emite decizia de încetare a contractului individual de muncă în termen de 5 zile lucrătoare de la comunicarea deciziei de pensie.

Prin urmare, este necesar ca salariatul să solicite acordarea pensiei, iar casa de pensii să emită decizia de pensie. De asemenea, este necesar ca decizia de pensie să fie comunicată angajatorului.

Dar cum poate cunoaște angajatorul faptul că salariatului i s-a comunicat decizia casei de pensii?

**SFATUL NOSTRU**

Înainte de emiterea oricărei decizii, se recomandă angajatorului să solicite casei de pensii să îi comunice dacă salariatul beneficiază de pensie pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare, numărul și data deciziei de pensie.

**Cum se reduce vârsta standard de pensionare?**

grupa I

Prin Legea nr. 380/2013 pentru modificarea și completarea Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 842 din 20 decembrie 2013, a fost modificată perioada de reducere a vârstei standard de pensionare pentru persoanele care au realizat stagii de cotizare în grupa I de muncă potrivit legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001.

Anterior intrării în vigoare a acestui act normativ, perioada în care o persoană a realizat stagii de cotizare în grupa I de muncă potrivit legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001 constituia stagiul de cotizare în condiții deosebite.

Însă începând cu data de 2 ianuarie 2014, data intrării în vigoare a Legii nr. 380/2013, vârsta standard de pensionare se reduce în mod diferit după cum o persoană a realizat activitate în:

- condiții deosebite;
- condiții speciale;
- grupa I de muncă, potrivit legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001, cu excepția celor realizate în activitățile care, conform prevederilor art. 30 alin. (1), sunt încadrate în condiții speciale.

O persoană poate beneficia de reducerea vârstei standard de pensionare dacă a lucrat în condiții speciale numai dacă îndeplinește și condiția stagiului complet de cotizare.

condiția stagiului

Dacă condiția stagiului complet de cotizare nu este îndeplinită, persoana nu va beneficia de reducerea vârstei standard de pensionare chiar dacă a prestat activitatea în condiții deosebite sau speciale de muncă.

Reducerea vârstelor standard de pensionare pentru persoanele care au desfășurat activități încadrate prin lege în condiții deosebite sau speciale de muncă se face corespunzător timpului efectiv lucrat în aceste condiții, din vârstele standard de pensionare.

a) Persoanele care au realizat stagii de cotizare în condiții deosebite de muncă			b) Persoanele care au realizat stagii de cotizare în locuri de muncă încadrate în condiții speciale			c) Persoanele care au realizat stagii de cotizare în grupa I de muncă, potrivit legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001		
Stagiul de cotizare realizat în condiții deosebite (ani împliniți)	Reducerea vârstei standard de pensionare cu:		Stagiul de cotizare realizat în condiții speciale (ani împliniți)	Reducerea vârstei standard de pensionare cu:		Stagiul de cotizare realizat în grupa I de muncă (ani împliniți)	Reducerea vârstei standard de pensionare cu:	
	Ani	Luni		Ani	Luni		Ani	Luni
6	1	-	2	1	-	6	3	-
8	1	6	3	1	6	7	3	6
10	2	-	4	2	-	8	4	-
12	2	6	5	2	6	9	4	6
14	3	-	6	3	-	10	5	-
16	3	6	7	3	6	11	5	6
18	4	-	8	4	-	12	6	-
20	4	6	9	4	6	13	6	6
22	5	-	10	5	-	14	7	-
24	5	6	11	5	6	15	7	6
26	6	-	12	6	-	16	8	-
28	6	6	13	6	6	17	8	6
30	7	-	14	7	-	18	9	-
32	7	6	15	7	6	19	9	6
35	8	-	16	8	-	20	10	-
			17	8	6	21	10	6
			18	9	-	22	11	-
			19	9	6	23	11	6
			20	10	-	24	12	-
			21	10	6	25	12	6
			22	11	-	26 de ani și peste	13	-
			23	11	6			
			24	12	-			
			25	12	6			
			26 de ani și peste	13	-			

### Exemplu

- O persoană de sex feminin născută în luna ianuarie 1958 cu stagiul complet de cotizare
- a lucrat în grupa a II - a de muncă 24 ani. Care este vârsta pensionării?
- Pentru persoanele de sex feminin născute în ianuarie 1958 vârsta standard de pensionare este de 61 ani, stagiul minim de cotizare este de 15 ani, iar stagiul complet de cotizare este de 31 de ani.
- Perioada de vechime în muncă de 24 ani realizată în grupa a II-a de muncă constituie stagiul de cotizare în condiții deosebite.
- Pentru stagiul de cotizare de 24 ani împliniți în condiții deosebite, vârsta standard de pensionare se reduce cu 5 ani și 6 luni, dacă este îndeplinită și condiția stagiului complet de cotizare.
- Reducerea de 5 ani și 6 luni se aplică dacă activitatea a fost desfășurată în grupele I și a II-a de muncă în procent de 100%. În caz contrar, reducerea vârstei de pensionare se face corespunzător timpului efectiv lucrat în aceste condiții.
- În consecință, persoana în cauză va putea beneficia de pensie pentru limita de vârstă
- cu reducerea vârstei standard de pensionare la împlinirea vârstei de 55 de ani și 6 luni.

## 5. Încetarea contractului în cazul pensionarilor cu reducerea vârstei standard

Spre deosebire de pensia pentru limită de vârstă, pensionarea cu reducerea vârstei standard de pensionare atrage încetarea de drept a contractului individual de muncă la data comunicării deciziei de pensie.

Prin urmare, încetarea contractului individual de muncă presupune ca salariatul să solicite acordarea pensiei, iar casa de pensii să emită o decizie de pensie.

Decizia de încetare a contractului individual de muncă în cazul pensionării pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard poate fi redactată potrivit următorului model:

Antet

**Decizia nr. .... / .....**

Directorul S.C. .... dl/dna .....

Având în vedere decizia de pensie pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare nr. .... din data de ..... comunicată la data de .....,

În baza prevederilor art. 56 alin. (1) lit. c) coroborat cu art. 56 alin. (2) din Codul muncii

**DECIDE:**

Art. 1. Începând cu data de ..... încetează contractul individual de muncă încheiat cu dl ..... înregistrat în registrul general de evidență a salariaților sub nr. ....

Art. 2. Prezenta decizie se comunică salariatului ..... în termen de 5 zile lucrătoare de la data emiterii.

Art. 3 Prezenta decizie se comunică persoanelor responsabile cu activitatea de resurse umane și financiar-contabilă.

Luat la cunoștință:

Data: .....

Semnătura: .....

**D**acă salariatul săvârșește o faptă prin care este prejudiciat un terț, angajatorul va putea fi obligat, în anumite condiții, să acopere el acel prejudiciu. Aceasta este o regulă de drept civil, dar care interesează în mod direct raporturile de muncă, deoarece atrage obligații concrete ale celui care angajează. De aceea, este util să avem în vedere dispozițiile privitoare la „răspunderea comitentului pentru prepuși”, prevăzute în art. 1.373 și următoarele din Codul civil - Legea nr. 287/2009 republicată în Monitorul Oficial nr. 505 din 15 iulie 2011.

### *Exemplu*

- *Dacă șoferul unui autocamion produce un accident rutier, victima accidentului se va putea adresa pentru a pretinde despăgubiri direct societății angajatoare a șoferului. Nu este necesară proba vreunei culpe a angajatorului, regula este menită să asigure protecția victimei prejudiciului indiferent de vreo vinovăție a angajatorului.*
- *După ce angajatorul va acoperi prejudicial victimei, acesta se va putea întoarce cu o acțiune în regres împotriva șoferului, pretinzându-i recuperarea cheltuielilor făcute.*
- *Dar dacă șoferul nu este solvabil, riscul insolvenței acestuia va fi suportat de către angajator, nu de către victima prejudiciului.*

## 1. Comitentul și prepusul

Potrivit art. 1.373 alin. (2) din Codul civil, comitentul este „cel care, în virtutea unui contract sau în temeiul legii, exercită direcția, supravegherea și controlul asupra celui care îndeplinește anumite funcții sau însărcinări în interesul său ori al altuia”.



Din această definiție se poate observa faptul că, cel mai adesea, comitentul este un angajator. Într-adevăr, noțiunile de „direcție, supraveghere și control” la care se referă art. 1.373 alin. (2) din Codul civil corespund în bună măsură definirii contractului de muncă, pe care o regăsim în art. 10 din Codul muncii: „contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu”. În plus, între drepturile angajatorului consacrate în art. 40 din Codul muncii, regăsim: dreptul „să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor” (lit. c) și „să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu” (d).

Așadar, în terminologia Codului civil (care a menținut limbajul arhaic al vechiului Cod civil), angajatorul este comitent, salariatul este prepus, iar raportul dintre ei (raport de muncă) se numește raport de prepușenie.

raport de  
prepușenie

Chiar dacă între părți s-a încheiat un contract de muncă, prin excepție, uneori nu angajatorul este cel care exercită direcția, supravegherea și controlul.

### *Exemplu*

- *În cazul unui contract de muncă temporară, agentul de muncă temporară este angajator, dar în raport cu salariatul temporar comitent este utilizatorul, deoarece acesta îndeplinește direcția și controlul.*

În cazul detașării, comitent este angajatorul unde salariatul este detașat (iar nu cel care l-a detașat), adică acel angajator care îndeplinește în mod curent direcția și controlul.

### 2. Raportul de prepușenie

Raportul de prepușenie se poate așadar întemeia pe un contract de muncă. În această categorie intră toate tipurile de contracte de muncă, pe durată determinată sau nedeterminată, cu timp integral sau parțial, cu munca la sediul unității sau la domiciliu, contractul de ucenicie etc.

Dar, deși cel mai adesea, raportul de prepușenie este un raport de muncă, totuși cele două noțiuni nu se suprapun.

#### *Exemplu*

- *Dat fiind că în prezent contractul de muncă se încheie exclusiv în formă scrisă (potrivit art. 16 alin. (1) din Codul muncii) contractul încheiat verbal nu poate fi de muncă.*
- *El poate întemeia însă un raport de prepușenie.*

relația de  
muncă

Întră în categoria raportului de prepușenie orice **relație de muncă**. Și aceasta nu numai în înțelesul restrâns pe care îl conferă Codul românesc al muncii conceptului, ci mai larg, în înțelesul consacrat de art. 13 din Recomandarea 198/2006 a Organizației Internaționale a Muncii, care prevede că ar constitui (între altele) criterii care pot indica existența unei relații de muncă faptul că activitatea:

- se efectuează în conformitate cu instrucțiunile și sub controlul angajatorului,
- presupune integrarea lucrătorului în organizarea întreprinderii,
- se realizează exclusiv sau în principal în beneficiul unei alte persoane;
- trebuie să fie efectuată personal de către lucrător;
- se efectuează după un program de lucru specific;
- la un loc de muncă specificat;
- activitatea presupune o anumită durată și are o anumită continuitate;
- necesită disponibilitatea lucrătorului;
- implică furnizarea de instrumente, materiale și echipamente de către angajator.

raporturi de  
prepușenie

În dreptul nostru, constituie raporturi de prepușenie, pe lângă cele întemeiate pe contracte individuale de muncă, și:

- alte raporturi de muncă, cum sunt cele de serviciu, statornicite între funcționarul public și instituția căreia i se subordonează;
- munca fără forme legale („la negru”);
- activitatea zilierilor, desfășurată potrivit Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri;
- contractul de muncă de tip special, respectiv convenția de muncă, încheiată de cooperatori în condițiile Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperărilor etc.

voluntarii

Mai mult, chiar și voluntarii, desfășurându-și activitatea în temeiul unui contract de voluntariat, încheiat potrivit Legii nr. 195/2001, se vor putea găsi într-un raport de prepușenie, atunci când activitatea se desfășoară sub direcția și controlul angajatorului.

Liberii profesioniști nu se găsesc în raport de prepușenie cu beneficiarul muncii lor, și nici întreprinzătorii titulari ai unei întreprinderi individuale, membrii unei întreprinderi familiale, persoanele fizice autorizate în temeiul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale.

liberii  
profesioniști

Uneori, deși există un raport de subordonare administrativă, aceasta nu poate fi calificată drept raport de prepușenie atunci când cel care desfășoară activitatea dispune, potrivit legii, de independență. Este cazul magistraților, spre exemplu, astfel cum Înalta Curte de Casație și Justiție a avut ocazia a se pronunța.

Astfel, prin Decizia nr. 4.428 din 10 octombrie 2013 aceasta a statuat că „măsurile dispuse de procuror în dosarele instrumentate se întemeiază pe prevederile legale, procurorul fiind liber să aprecieze asupra oportunității măsurilor luate, fără să primească îndrumări de specialitate de la conducerea parchetului în cadrul căruia funcționează.

Ca atare, nu se poate reține existența unui raport de subordonare pe linia îndeplinirii actelor de urmărire penală, respectiv de prepușenie între procuror și parchet, întrucât sub aspectul îndeplinirii acestor atribuții, procurorul nu este un prepus al instituției unde este încadrat, astfel cum rezultă în mod expres din prevederile art. 64 alin. (2) din Legea nr. 304/2004, potrivit cu care «în soluțiile dispuse, procurorul este independent, în condițiile legii», precum și din dispozițiile art. 68 din Legea nr. 304/2004 potrivit căreia «Procurorul exercită, în condițiile legii, căile de atac împotriva hotărârilor judecătorești pe care le consideră netemeinice și nelegale», și, în consecință, nu poate fi antrenată răspunderea civilă delictuală a comitentului pentru fapta prepusului”.



### 3. Răspunderea comitentului

Odată stabilit ce este raportul de prepușenie, vom vedea care sunt consecințele statornicirii unui astfel de raport.

#### **ATENȚIE!**

Potrivit art. 1.373 alin. (1) din Codul civil, comitentul este obligat să repare prejudiciul cauzat de prepușii săi ori de câte ori fapta săvârșită de aceștia are legătură cu atribuțiile sau cu scopul funcțiilor încredințate.

Așadar, dacă salariatul dumneavoastră produce un prejudiciu unui terț în timp ce își desfășoară atribuțiile de serviciu, acel terț prejudiciat va putea să solicite despăgubiri de la dumneavoastră, ca angajator, chiar dacă nu aveți propriu-zis nicio vină în producerea prejudiciului.

Deși textul face referire doar la funcțiile încredințate, corelând aceste dispoziții cu cele ale alin. (2) din art. 1.373 vom considera că răspunderea comitentului este antrenată și în cazul în care fapta este săvârșită în executarea unor „însărcinări”. Diferența o constituie caracterul permanent, respectiv ocazional al activității. Astfel, spre exemplu, un salariat va îndeplini atribuțiile prevăzute în fișa postului (așadar „funcții încredințate”), dar și ordinele superiorului, care ocazional ar putea să excedă fișei postului (având calitatea de „însărcinări”). Dacă săvârșește o faptă prejudiciabilă cu prilejul desfășurării oricăreia dintre acestea, va fi antrenată răspunderea angajatorului său, în calitate de comitent.

funcții  
încredințate/  
însărcinări

abuzul de funcție

Comitentul răspunde așadar dacă prepusul produce prejudiciul în executarea funcției sau însărcinării. Dar răspunderea comitentului depășește această limită; el va răspunde chiar și de faptele săvârșite prin abuz de funcție, cu încălcarea limitelor funcției ori ale însărcinării. Singura condiție pe care o impune legea este aceea ca victima să nu fi cunoscut faptul că prepusul nu acționează în executarea funcției ori a însărcinărilor primite. Astfel, art. 1.373 alin. (3) prevede: „Comitentul nu răspunde dacă dovedește că victima cunoștea sau, după împrejurări, putea să cunoască, la data săvârșirii faptei prejudiciabile, că prepusul a acționat fără nicio legătură cu atribuțiile sau cu scopul funcțiilor încredințate”.

Răspunderea este antrenată, așadar, dacă victima nu cunoștea abuzul de funcție al prepusului.

raport actual

În orice caz, raportul de prepușenie trebuie să existe, să fie actual. Altfel, spre exemplu, s-ar putea pune problema dacă nu această răspundere nu poate fi antrenată chiar și după ce raportul de prepușenie se va fi sfârșit, în măsura în care victima faptei nu are cunoștință de această împrejurare.

### **Exemplu**

- *Salariatul este concediat, după care săvârșește o faptă prejudiciabilă. Va răspunde fostul său angajator, în calitate de „comitent aparent”, dacă victima faptei nu cunoștea*
- *faptul că raportul de prepușenie încetase?*

Nu; condiția esențială pentru angajarea răspunderii comitentului este ca raportul de prepușenie să existe, să nu fi luat sfârșit, indiferent dacă victima se afla sau nu în cunoștință de cauză sub acest aspect.

### **ATENȚIE!**

Răspunderea comitentului are caracter obiectiv, nefiind necesară proba culpei comitentului. Mai mult, nu este necesară nici proba culpei prepusului, legea nemaifăcând referire la aceasta.

Ca urmare, victima faptei prejudiciabile va trebui să probeze doar prejudiciul și faptul că el a fost produs pe parcursul raportului de prepușenie – comitentul va răspunde automat.

## **4. Acoperirea prejudiciului de către comitent (angajator)**

Prejudiciul produs de salariat va putea fi solicitat integral de la angajatorul său. Se vor putea pretinde și acorda despăgubiri și pentru un prejudiciu viitor dacă producerea lui este neîndoielnică.

cuantumul despăgubirii

Despăgubirea trebuie să cuprindă pierderea suferită de cel prejudiciat, câștigul pe care în condiții obișnuite el ar fi putut să îl realizeze și de care a fost lipsit, precum și cheltuielile pe care le-a făcut pentru evitarea sau limitarea prejudiciului.

Dacă fapta ilicită a determinat și pierderea șansei de a obține un avantaj sau de a evita o pagubă, reparația va fi proporțională cu probabilitatea obținerii avantajului ori, după caz, a evitării pagubei, ținând cont de împrejurări și de situația concretă a victimei.

Cât privește modalitatea concretă de acoperire a prejudiciului de către angajator (comitent), art. 1.386 din Codul civil prevede că repararea prejudiciului se face în natură, prin restabilirea situației anterioare, iar dacă aceasta nu este cu putință ori dacă victima nu este interesată de reparația în natură, prin plata unei despăgubiri, stabilite prin acordul părților sau, în lipsă, prin hotărâre judecătorească.

La stabilirea despăgubirii se va avea în vedere, dacă prin lege nu se prevede altfel, data producerii prejudiciului. Dacă prejudiciul are un caracter de continuitate, despăgubirea se acordă sub formă de prestații periodice. În cazul prejudiciului viitor, despăgubirea, indiferent de forma în care s-a acordat, va putea fi sporită, redusă sau suprimată, dacă, după stabilirea ei, prejudiciul s-a mărit, s-a micșorat ori a încetat.

cuantumul  
despăgubirii

### Problemă

Dacă salariatul a afectat viața sau sănătatea unui terț, cu prilejul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, în ce condiții va răspunde angajatorul?

### Răspuns

Pe lângă răspunderea penală a salariatului care a săvârșit infracțiunea, se va angaja și o răspundere civilă, menită să acopere prejudiciile produse victimei sau succesoriilor acesteia. Pedepsa penală va fi evident executată de către salariat, dar acoperirea prejudiciului va reveni angajatorului acestuia.

Astfel, potrivit art. 1.387 din Codul civil, în caz de vătămare a integrității corporale sau a sănătății unei persoane, despăgubirea trebuie să cuprindă echivalentul câștigului din munca de care cel păgubit a fost lipsit sau pe care este împiedicat să îl dobândească, prin efectul pierderii sau reducerii capacității sale de muncă. În afară de aceasta, despăgubirea trebuie să acopere cheltuielile de îngrijire medicală și, dacă va fi cazul, cheltuielile determinate de sporirea nevoilor de viață ale celui păgubit, precum și orice alte prejudicii materiale.

Așadar, victima faptei prejudiciabile ar putea să își fi redus posibilitățile obținerii de venituri prin muncă. În acest caz, despăgubirea pentru pierderea sau nerealizarea câștigului din muncă se acordă, ținându-se seama și de sporirea nevoilor de viață ale celui prejudiciat, sub formă de prestații bănești periodice. La cererea victimei, instanța va putea acorda despăgubirea, pentru motive temeinice, sub forma unei sume globale.

Despăgubirea pentru pierderea sau nerealizarea câștigului din muncă se va stabili pe baza venitului mediu lunar net din muncă al celui păgubit din ultimul an înainte de pierderea sau reducerea capacității sale de muncă ori, în lipsă, pe baza venitului lunar net pe care l-ar fi putut realiza, ținându-se seama de calificarea profesională pe care o avea sau ar fi avut-o la terminarea pregătirii pe care era în curs să o primească.

cuantumul  
despăgubirii

### Excepții:

- a) Dacă însă cel păgubit face dovada posibilității obținerii unui venit din muncă mai mare în baza unui contract încheiat în ultimul an, iar acesta nu a fost pus în executare, se va ține seama în stabilirea despăgubirii de aceste venituri.
- b) Dacă cel păgubit nu avea o calificare profesională și nici nu era în curs să o primească, despăgubirea se va stabili pe baza salariului minim net pe economie.
- c) Dacă cel care a suferit vătămarea integrității corporale sau a sănătății este un minor, despăgubirea va fi datorată de la data când, în mod normal, minorul și-ar fi terminat pregătirea profesională pe care o primea. Până la acea dată, dacă mino-

rul avea un câștig la momentul vătămării, despăgubirea se va stabili pe baza câștigului de care a fost lipsit, iar dacă nu avea un câștig, cel puțin la nivelul salariului minim pe economie.

În cazul decesului terțului, ca urmare a unei fapte săvârșite de către salariat în exercitarea atribuțiilor de serviciu, despăgubirea se cuvine celor aflați în întreținerea celui decedat.

daune morale

În funcție de circumstanțele cauzei, instanța poate acorda și despăgubiri morale. În plus, cel care a făcut cheltuieli pentru îngrijirea sănătății victimei sau, în caz de deces al acesteia, pentru înmormântare are dreptul la înapoierea lor de la cel care răspunde pentru fapta ce a prilejuit aceste cheltuieli. Pe acestea le plătește tot angajatorul.

### 5. Acțiunea în regres

După acoperirea prejudiciului, comitentul se va întoarce cu regres împotriva prepusului, în condițiile art. 1.384 alin. (1) din Codul civil: „Cel care răspunde pentru fapta altuia se poate întoarce împotriva aceluia care a cauzat prejudiciul, cu excepția cazului în care acesta din urmă nu este răspunzător pentru prejudiciul cauzat”.

Comitentul va recupera de la prepus numai partea corespunzătoare culpei acestuia. Astfel, art. 1.384 prevede în alin. (4): „În toate cazurile, cel care exercită regresul nu poate recupera partea din despăgubire care corespunde propriei sale contribuții la cauzarea prejudiciului”.

După cum a statuat Înalta Curte de Casație și Justiție prin decizia nr. 290 din 20 ianuarie 2012, „plătind despăgubirile, comitentul nu face altceva decât să avanseze în locul prepușilor săi despăgubirile pe care aceștia din urmă le datorau victimelor. Chiar dacă victimele au înțeles să pretindă întreaga despăgubire de la comitent, în final prevalează răspunderea pentru fapta proprie, adică făptuitorii trebuie să suporte singuri repararea prejudiciului pe care l-au cauzat prin fapta lor, comitentul având dreptul să regreseze împotriva acestora pentru recuperarea sumelor plătite.



Împotriva acțiunii în regres a comitentului, prepușii pot invoca și dovedi fapta proprie a comitentului, faptă care ar fi determinat total sau parțial producerea prejudiciului. Însă, în situația în care printr-o hotărâre penală de condamnare s-a reținut în mod expres lipsa oricărei culpe a comitentului în producerea prejudiciului, acest aspect nu mai poate fi repus în discuție în cadrul acțiunii în regres, iar prepușii nu pot invoca împrejurarea că au comis faptele cauzatoare de prejudicii ca urmare a ordinelor primite”.



**L**egea nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional, publicată în Monitorul Oficial nr. 761 din 9 noiembrie 2009, cu modificările ulterioare, prevede o serie de particularități ale reorganizării în cazul unităților bugetare în raport cu reorganizarea operată în sectorul privat.

Astfel, **în sectorul bugetar, reorganizarea se realizează prin una dintre următoarele modalități:**

- a) desființarea autorității sau instituției publice, ca urmare a comasării prin absorbție, și preluarea activității acesteia de către o altă autoritate sau instituție publică existentă;
- b) desființarea autorității sau instituției publice, ca urmare a comasării prin absorbție, și preluarea activității acesteia de către un compartiment nou-înființat în cadrul altor autorități sau instituții publice;
- c) desființarea autorităților sau instituțiilor publice, ca urmare a comasării prin fuziune, și constituirea unei noi persoane juridice;
- d) desființarea unei autorități sau instituții publice, ca urmare a divizării, și preluarea activității acesteia de către două sau mai multe entități existente ori care iau astfel ființă;
- e) reducerea de posturi din cadrul autorităților sau instituțiilor publice;
- f) schimbarea regimului de finanțare a unor autorități sau instituții publice, prin virarea veniturilor încasate la bugetul de stat și finanțarea cheltuielilor de la bugetul de stat.

modalități  
de  
reorganizare

Reorganizarea operată potrivit Legii nr. 329/2009 are drept consecință preluarea personalului autorităților și instituțiilor publice care se desființează de către autoritățile și instituțiile publice la care trece activitatea acestora.

#### **ATENȚIE!**

Personalul instituțiilor desființate va fi încadrat în limita posturilor aprobate pentru instituția care preia activitatea acestora, beneficiind de drepturile salariale acordate, potrivit legii, pentru categoriile de funcții din cadrul autorității sau instituției publice.

Încadrarea personalului în numărul de posturi aprobat și pe noile funcții din instituția care îl preia, precum și stabilirea drepturilor salariale aferente se realizează în termen de maximum 60 de zile de la data intrării în vigoare a actelor normative prin care s-a dispus reorganizarea. Încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu ale personalului, ca urmare a reorganizării, se face cu respectarea procedurilor legale aplicabile categoriei de personal din care face parte și a prevederilor legale privind protecția socială, pe baza criteriilor stabilite între conducerea autorității ori instituției publice și reprezentanții salariaților sau, după caz, ai sindicatelor.

încetarea  
raporturilor  
de muncă

În absența unor astfel de criterii, la aplicarea măsurii de încetare a raporturilor de muncă sau, după caz, de serviciu, se vor avea în vedere următoarele criterii minimale:

criterii legale  
de selecție

- a) dacă sunt îndeplinite condițiile de pensionare, prevăzute de lege;
- b) calificativul obținut la ultima evaluare a performanțelor profesionale individuale, realizată în condițiile legii;
- c) existența unor sancțiuni disciplinare, aplicate în condițiile legii;
- d) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;
- e) dacă măsura ar afecta 2 soți care lucrează în aceeași unitate, desfacerea contractului de muncă sau, după caz, a raportului de serviciu al soțului care are venitul cel mai mic;
- f) măsura să afecteze în ultimul rând familiile monoparentale care au în îngrijire copii, întreținătorii de familie, precum și salariații bărbați sau femei care au cel mult 5 ani până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;
- g) alte criterii stabilite de legi speciale, dacă este cazul.

Față de aceste prevederi legale, trebuie să observăm:

- ele pot afecta în egală măsură salariați (raporturi de muncă) și funcționari publici (raporturi de serviciu);
- deși se face referire la „încetarea raportului de muncă”, în cazul salariaților este întotdeauna vorba despre o concediere, și nu de o încetare de drept;
- o atare concediere va putea interveni exclusiv în condițiile Codului muncii. Temeiul ei îl va constitui art. 65 din Codul muncii, privind concedierea din motive independente de persoana salariatului;
- în condițiile art. 248 alin. (3) din Codul muncii, sancțiunile disciplinare vor putea fi luate în considerare drept criterii pentru operarea de disponibilizări numai în măsura în care nu a intervenit radierea acestora. Radierea intervine de drept în termen de 12 luni de la data aplicării sancțiunii.

Cu privire la măsurile care acompaniază reorganizarea unităților bugetare, trebuie arătat că sunt vizate și o serie de drepturi ale personalului contractual, legea operând o serie de derogări de la prevederile Codului muncii. Aceste derogări au sau au avut caracter temporar.

Semnalăm, de asemenea, că Legea nr. 329/2009 prevede că beneficiarii dreptului la pensie aparținând atât sistemului public de pensii, cât și sistemelor neintegrate sistemului public care realizează venituri salariale sau, după caz, asimilate salariilor, potrivit legii, realizate din exercitarea unei activități pe bază de contract individual de muncă, raport de serviciu sau în baza actului de numire, potrivit legii, în cadrul unităților bugetare pot cumula pensia netă cu veniturile astfel realizate numai dacă nivelul acesteia nu depășește nivelul câștigului salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat și aprobat prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.



Menționăm că noțiunea de salariu mediu brut a fost înlocuită cu cea de câștig salarial mediu brut prin Ordonanța de urgență nr. 11/2011 privind utilizarea indicatorului de referință câștigul salarial mediu brut în actele normative din domeniul muncii și protecției sociale, publicată în Monitorul Oficial nr. 111 din 11 februarie 2011.

În anul 2014, potrivit art. 16 din Legea nr. 340/2013, a bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2014, câștigul salariat mediu brut utilizat pentru fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat este de 2.298 lei.

**R**eglementarea muncii de noapte a apărut din necesitatea de a stabili cu claritate limitele în care angajatorul poate solicita salariaților săi să presteze muncă în timpul nopții, precum și drepturile de sănătate și securitate suplimentare, prestațiile bănești ce trebuie asigurate acestora, ca o contraprestație pentru efortul suplimentar depus.

## 1. Perioada considerată muncă de noapte

Potrivit art. 125 alin. (1) din Codul muncii, munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.



În cazul salariaților care efectuează activități de transport rutier, perioada considerată muncă de noapte este diferită. Astfel, conform Hotărârii Guvernului nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, publicată în Monitorul Oficial nr. nr. 49 din 22 ianuarie 2008, timpul de noapte este definit ca fiind o perioadă de cel puțin 4 ore, cuprinsă între orele 00,00 și 07,00.

lucrătorii  
mobili

Prin urmare, în cazul salariaților care efectuează activități mobile de transport rutier, perioada considerată timpul de noapte este cuprinsă între orele 00,00 și 07,00 prin derogare de la prevederile Codului muncii.

## 2. Salariatul de noapte

Actuala reglementare este aptă să nască unele confuzii; de aceea termenii trebuie clar distinși.

Astfel, **dacă un salariat prestează muncă de noapte nu înseamnă automat că acel salariat este salariat de noapte**, ci este necesară îndeplinirea unei condiții.

Potrivit art. 129 alin. (2) din Codul muncii, salariatul de noapte reprezintă, după caz:

- salariatul care efectuează munca de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
- salariatul care efectuează munca de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.



### ATENȚIE!

Prin urmare, un salariat poate să presteze activitate noaptea în intervalul cuprins între 22,00-6,00, dar să nu fie un salariat de noapte în sensul Codului muncii.

Observăm că în viziunea legiuitorului, salariatul de noapte este fie salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul sau zilnic de lucru, fie cel care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

Astfel, dacă din timpul său lunar de lucru salariatul efectuează un procent de cel puțin 30% muncă de noapte, atunci este considerat salariat de noapte. Nu este necesar a se depăși cu prestarea muncii de noapte procentul de 30% din timpul lunar de lucru al salariatului, dar acest procent trebuie atins.

30%

3 ore

Totodată, dacă din timpul său zilnic de lucru, salariatul efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore, atunci este considerat salariat de noapte.

### 3. Durata muncii salariatului de noapte

Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

condiții  
speciale sau  
deosebite

Potrivit art. 125 alin. (4) din Codul muncii, fac excepție salariații a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă. Perioada de muncă de noapte în cazul lor nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore. Altfel spus, în cazul salariaților care își desfășoară activitatea pe locuri de muncă deosebite sau speciale, în înțelesul Legii nr. 263/2010, nu există perioade de referință, în cadrul cărora să se calculeze media orelor lucrate pentru a se constata că acesta nu a depășit 8 ore pe zi.

&gt; 8 ore

Majorarea acestei durate este posibilă, în măsura în care este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior. În acest caz, angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

În sinteză, se poate afirma că un salariat poate lucra de noapte peste 8 ore pe zi:

- în cazul în care ocupă un loc de muncă obișnuit, dacă înăuntrul unei perioade de referință de 3 luni, media orelor de noapte lucrate nu depășește 8/zi;
- în cazul în care ocupă un loc de muncă deosebit sau special, dacă posibilitatea de a presta activitate pentru o durată mai lungă de 8 ore este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil.

lucrătorii  
mobili

Conform art. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, în cazul salariaților care efectuează activități de transport rutier pe timp de noapte, timpul de muncă zilnic nu va depăși 10 ore într-un interval de 24 de ore.

### 4. Obligațiile angajatorilor față de salariații de noapte

#### a) Obligația de a compensa munca de noapte

Conform art. 126 din Codul muncii, salariații de noapte beneficiază:



- fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
- fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Rezultă că angajatorul unui salariat de noapte are două posibilități **alternative** pentru a compensa munca salariatului de noapte:

- reducerea programului de lucru cu o oră față de durata normală a zilei de muncă;
- acordarea unui spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază;



În situația în care, în contractul individual de muncă și/sau în contractul colectiv de muncă aplicabil s-a stabilit un alt spor mai avantajos pentru salariat, se va acorda sporul mai avantajos.

#### **ATENȚIE!**

Dacă salariatul prestează activitate noaptea, dar nu este salariat de noapte, nu există obligația legală de a compensa munca prestată noaptea.

Nimic nu se opune însă ca în sectorul privat, în contractul individual de muncă și/sau în contractul colectiv de muncă aplicabil să se prevadă compensarea muncii de noapte chiar dacă salariatul nu este salariat de noapte.

#### **Exemple**

- 1. Un salariat prestează activitate de două ori pe lună, 2 ore în data de 18 februarie și o oră în data de 25 februarie între orele 22,00 și 00,00.
- Întrucât potrivit definiției, salariatul nu este salariat de noapte, angajatorul nu are obligația compensării muncii de noapte.
- 2. Un salariat prestează activitate de 4 ore în fiecare noapte din timpul său zilnic de lucru.
- Angajatorul are obligația să compenseze munca de noapte întrucât salariatul este un salariat de noapte conform definiției (prestează activitate în perioada de noapte mai mult de 3 ore din timpul său zilnic de lucru).

În cazul salariaților care efectuează activități mobile de transport rutier este necesar ca aceștia să presteze activitate o perioadă de cel puțin 4 ore, cuprinsă între orele 00,00 și 07,00. Astfel, în cazul acestor salariați, munca de noapte va fi compensată dacă este prestată cel puțin 4 ore în intervalul cuprins între orele 00,00 și 07,00.

lucrătorii  
mobili

#### **b) Obligația de a înregistra sporul de noapte în registrul general de evidență a salariaților**

Hotărârea Guvernului nr. 1.105/2011 pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților, publicată în Monitorul Oficial nr. 798 din 10 noiembrie 2011 a modificat art. 3 alineatul (2), litera g) din Hotărârea Guvernului nr. 500/2011, în prezent acesta având următorul cuprins:

REVISAL

„g) salariul de bază lunar brut și sporurile, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă”.

Totodată, lit. b) a pct. 18 din Procedura și actele pe care angajatorii sunt obligați să le prezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obținerea parolei, precum și procedura privind transmiterea registrului general de evidență a salariaților în format electronic aprobată prin O.M.M.F.P.S. nr. 1.918/2010 a fost modificată prin punctul 3 din O.M.M.F.P.S. nr. 2.822/2011, publicat în Monitorul Oficial nr. 920 din 23 decembrie 2011, stabilindu-se că, în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a hotărârii, pentru



se înregistrează

nu se  
înregistrează

elementul referitor la salariu, sporuri și cuantumul acestora, în cazul contractelor individuale de muncă deja înregistrate.

Prin salariu se înțelege salariul de bază lunar brut prevăzut în contractul individual de muncă, iar prin noțiunea de „sporuri” se înțelege „sporurile astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă în sumă fixă sau procent”.

În consecință, dacă sporul pentru munca de noapte va fi înregistrat în registrul general de evidență a salariaților dacă a fost prevăzut în contractul individual de muncă, în sumă fixă sau în procent, în funcție de cum este prevăzut.

Din contră, dacă sporul de noapte nu este prevăzut în contractul individual de muncă, nu se va înregistra în registrul general de evidență a salariaților.

### Exemplu

- Dacă sporul pentru munca de noapte este stabilit în contractul individual de muncă în procent, pentru înregistrarea în registrul general de evidență a salariaților veți proceda în felul următor:
- – deschideți aplicația registrului general de evidență a salariaților;
- – din câmpul „Contracte” accesați „Modificare”;
- – selectați salariatul căruia doriți să îi adăugați sporul de noapte;
- – treceți de pagina „Contract” și „Date generale” accesând „Continuare” din partea dreapta jos.
- – selectați „Adăugare Spor”;
- – din lista sporurilor selectați „Spor de noapte”;
- – bifați „Procent”;
- – completați procentul sporului;
- – accesați „Continuare”;
- – completați „Data de la care produce efecte înregistrarea”;
- – salvați.

### c) Obligația privind examenul medical

Conform art. 127 alin. (1) din Codul muncii, salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 125 alin. (2) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic.

Examenul medical gratuit se realizează potrivit Hotărârii Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor.

Pe fond, scopul consultației de medicină a muncii și al examenelor suplimentare îl constituie:

- depistarea precoce a tulburărilor de adaptare la munca de noapte;
- depistarea patologieilor incipiente care pot fi agravate de munca de noapte și a contraindicațiilor pentru aceasta;
- decizia de aptitudine referitoare la munca de noapte (împreună cu eventuale recomandări);
- informarea salariatului cu privire la riscurile asupra sănătății și oferirea acestuia de
- recomandări pentru ameliorarea calității vieții și prevenirea riscurilor;
- efectuarea de recomandări către angajator pentru organizarea muncii.

scopul  
consultației  
medicale

contraindicații

Contraindicațiile pentru munca de noapte prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 sunt :

- diabet zaharat decompensat
- epilepsie
- psihoze manifeste
- boală cardiacă ischemică
- hipertensiune arterială (gradul 3, complicată)
- ulcer gastric/duodenal forme active
- tineri sub 18 ani
- gravide

contraindicații

Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt ași.

#### d) Obligația privind informarea inspectoratului teritorial de muncă

Această obligație este stabilită de art. 125 alin. (6) din Codul muncii care stabilește că, angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.



#### ATENȚIE!

Angajatorul are obligația de a informa inspectoratul teritorial de muncă și în situația în care salariații care prestează munca de noapte nu sunt salariați de noapte.

Astfel, dacă munca de noapte este utilizată frecvent, angajatorul are obligația să informeze inspectoratul teritorial de muncă.

#### SFATUL NOSTRU!

Întrucât termenul "frecvent" nu este definit, vă sfătuim să informați inspectoratul teritorial de muncă dacă utilizați munca de noapte în mod obișnuit și nu accidental.

Informarea va cuprinde numărul de salariați aflați în această situație și măsurile organizatorice sau financiare care compensează munca de noapte (reducerea programului sau spor la salariu).

Informarea inspectoratului teritorial de muncă se va putea face potrivit următorului model:

S.C.....  
 Adresa SEDIU.....  
 CUI.....  
 J...../...../.....  
 NR.....DATA.....

CĂTRE,  
 INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ .....

Prin prezenta societatea \_\_\_\_\_, cu sediul social in \_\_\_\_\_, vă aduce la cunoștință că efectuează muncă de noapte începând cu data de \_\_\_\_\_, activitatea desfășurată fiind \_\_\_\_\_ COD CAEN \_\_\_\_\_.

Menționăm că activitatea de noapte se desfășoară la punctul de lucru (punctele de lucru) între orele \_\_\_\_\_ și orele \_\_\_\_\_.

Munca de noapte va fi compensată astfel: \_\_\_\_\_

Alte mențiuni: \_\_\_\_\_

Numele și prenumele

.....

(semnătura)

## 5. Interdicții și sancțiuni

### a) Tinerii în vârstă de până la 18 ani

Conform art. 128 alin. (1) din Codul muncii, tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

Potrivit art. 12 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă, în cazul special al copiilor între 15 și 16 ani sau care, deși au peste 16 ani, se găsesc în timpul școlarizării obligatorii, pe bază de program integral, munca de noapte e considerată cea cuprinsă între orele 20.00 și 6.00. Drept urmare, ei nu vor putea presta activitate nici între 20.00 și 22.00.

transfer

### b) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează

Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte. Prin urmare, dacă acestea sunt de acord, iar medicul de medicină a muncii nu propune trecerea la un program de zi, acestea ar putea continua lucrul de noapte.

Potrivit art. 19 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, aprobată prin Legea nr. 25/2004, în cazul în care sănătatea acestor categorii de salariați este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut.

**Răspunderea angajatorului pentru nerespectarea dispozițiilor legale care reglementează munca de noapte:**



Conform art. 260 alin. (1) lit. l) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.

Astfel, nerespectarea oricăreia dintre prevederile legale referitoare la munca de noapte atrag răspunderea contravențională a angajatorului.