

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;
- Ordonanța de urgență nr. 26/2019 pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 309 din 19 aprilie 2019;
- 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 de zilieri 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.

instituții
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, să completeze și să transmită Registrul electronic de evidență a zilierilor conform metodologiei și modelului stabilite prin ordinul ministrului muncii și justiției sociale;
- b) să transmită Registrul electronic de evidență a zilierilor inspectoratului teritorial de muncă, zilnic, înainte de începerea activității de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu beneficiarul;
- c) să prezinte Registrul electronic 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 pericol 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

Pentru activitatea executată, zilierul are dreptul la o remunerație al cărei quantum se stabilește prin negociere directă între părți. Quantumul 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 și se acordă la sfârșitul fiecărei zile de lucru sau la sfârșitul săptămânii.

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.

Exemplu

- Zilierul va primi $12,43 \text{ lei/oră} \times 8 = 99,44 \text{ lei/zi}$ minim/zi chiar dacă lucrează doar
- 1 oră.

Cum se impozitează aceste venituri?

Conform art. 76 alin. (2) lit. r) din Codul fiscal, remunerația zilierilor reprezintă venituri asimilate salariilor impozitate cu cota de impozit de 10%. Deci, în primul rând, asupra remunerației zilierului se datorează **impozit pe venit în cotă de 10%**.

Totodată, asupra remunerației zilierului se datorează și **contribuția de asigurări sociale în cotă de 25%** începând cu veniturile lunii mai a anului 2019.

Calculul, plata și declararea contribuției de asigurări sociale datorată bugetului asigurărilor sociale de stat pentru veniturile realizate din activitatea realizată de zilieri sunt în sarcina beneficiarului.

Plata contribuției de asigurări sociale conferă zilierului calitatea de asigurat în sistemul public de pensii.

Dar activitatea desfășurată în calitate de zilier nu conferă acestuia calitatea de asigurat în sistemul public de sănătate și în sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale. Zilierul se poate însă asigura opțional în sistemul public de sănătate potrivit prevederilor art. 180 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal.

În situația producerii unui accident de muncă sau boală profesională, beneficiarul este obligat să asigure plata cheltuielilor aferente îngrijirilor medicale necesare.

asigurat

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. Prin excepție, în cazul zilierilor care prestează activități în domeniul agriculturii, 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, perioada nu poate depăși 180 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

Sfera domeniilor în care se poate presta munca necalificată cu caracter ocazional a fost extinsă prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 26/2019. Astfel, în prezent, zilierii pot presta activitate ocazională în următoarele domenii prevăzute în Clasificarea activităților din economia națională:

- a) agricultură, vânătoare și servicii anexe – diviziunea 01;
- b) silvicultură, cu excepția exploatare forestiere – diviziunea 02;
- c) pescuit și acvacultură – diviziunea 03;
- d) activități de organizare a expozițiilor, târgurilor și congreselor – grupa 823;
- e) publicitate – grupa 731;
- f) activități de interpretare artistică – spectacole – clasa 9001, activități-suport pentru interpretarea artistică – spectacole – clasa 9002 și activități de gestionare a sălilor de spectacole – clasa 9004;
- g) creșterea și reproducția animalelor semidomesticite și a altor animale – clasa 0149;
- h) activități de alimentație (catering) pentru evenimente – diviziunea 5621;

- i) activități de întreținere peisagistică – plantarea, îngrijirea și întreținerea de parcuri și grădini, cu excepția facilității de locuit particulare – clasa 8130;
- j) restaurante – clasa 5610;
- k) baruri și alte activități de servire a băuturilor – clasa 5630;
- l) activități ale grădinilor zoologice, botanice și ale rezervațiilor naturale – clasa 9140.

ATENȚIE!

Chiar dacă sfera domeniilor a fost extinsă, zilierii pot presta doar activități cu caracter ocazional. Activitățile cu caracter ocazional sunt activitățile care se desfășoară în mod întâmplător, sporadic sau accidental, care nu au caracter permanent.

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 nepre-



zentarea 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 o amendă 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.

La data de 20 decembrie 2019 se înființează Registrul electronic de evidență a zilierilor, ca singura modalitate de transmitere a datelor privind evidența zilierilor. Sistemul informatic aferent Registrului electronic de evidență a zilierilor se achiziționează de Inspectia Muncii, în condițiile legii. Metodologia de întocmire și transmitere a registrului electronic de evidență a zilierilor, precum și înregistrările care se efectuează în acesta se stabilesc prin ordin al ministrului muncii și justiției sociale, în termen de 60 de zile de la înființarea registrului electronic de evidență a zilierilor.

Registru
electronic

7. Acreditarea agențiilor de intermediere a muncii zilierilor

Potrivit art. 132 din Legea zilierilor nr. 52/2011, introdus prin Legea nr. 86/2018, activitatea de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră se realizează de către agențiile de intermediere acreditate, potrivit criteriilor și unei proceduri ce urmează să fie aprobate prin hotărâre a Guvernului. În baza acestei dispoziții a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 92/2019 pentru aprobarea Criteriilor și a procedurii de acreditare a agențiilor de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră, publicată în Monitorul Oficial nr. 151 din 26 februarie 2019.

reglementare

Hotărârea reglementează criteriile de acreditare a agențiilor de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră, procedura 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.

Se supun obligației de acreditare:

- a) societățile înființate pe teritoriul României în condițiile Legii societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care au ca obiect de activitate Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă – cod CAEN 7810;
- b) societățile înființate în alte state membre ale Uniunii Europene sau în Spațiul Economic European, în baza legislației statului de origine și care se stabilesc cu caracter permanent în România, pentru care, pentru prestarea de servicii de intermediere a

cine se
acreditează?

muncii, nu a fost necesară obținerea unei acreditări sau autorizări, în cazul prestării în România de servicii de intermediere.

cine se
acreditează?

În vederea acreditării, societățile care solicită acreditarea ca agenții de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră trebuie să îndeplinească următoarele criterii:

- a) să aibă ca obiect de activitate Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă – cod CAEN 7810;
- b) să dispună de baza materială pentru realizarea serviciilor de intermediere;
- c) cel puțin 25% din personalul cu atribuții în prestarea serviciilor de intermediere să aibă studii superioare în una dintre specialitățile psihologie, pedagogie, drept, precum și experiență de minimum 2 ani în domeniul medierii muncii.

Acreditarea societăților se realizează de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (A.N.O.F.M.), prin agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București.

În vederea obținerii acreditării, aceste societăți vor depune la agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, în a cărei rază teritorială respectivele societăți își au sediul, o cerere însoțită de următoarele documente:

- a) certificat de înregistrare emis de Oficiul Național al Registrului Comerțului, în copie certificată;
- b) actul constitutiv din care să rezulte că obiectul de activitate cuprinde Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă – cod CAEN 7810;
- c) acte doveditoare sau declarație pe propria răspundere a reprezentantului legal al societății solicitante, din care să rezulte că aceasta:
 - (i) nu a săvârșit infracțiuni în România sau, după caz, în statul de proveniență în legătură cu serviciile de intermediere a muncii;
 - (ii) nu se află în România ori, după caz, în statul de proveniență în situația de insolvență, în procedură de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, dizolvare, lichidare sau administrare specială;
 - (iii) nu are activitățile prin care asigură acordarea serviciilor de intermediere a muncii suspendate ori restricții asupra acestora;
 - (iv) nu există hotărâri judecătorești definitive de condamnare a societății în legătură cu încălcarea legislației privind prestarea serviciilor de intermediere a muncii sau că nu se află în alte situații similare reglementate de lege;
- d) documente care atestă situația juridică a spațiului în care prestează serviciile de intermediere, în copie certificată;
- e) declarație care conține informații privind baza materială de care dispune;
- f) documente care atestă că cel puțin 25% din personalul cu atribuții în prestarea serviciilor de intermediere să aibă studii superioare în una dintre specialitățile psihologie, pedagogie, drept, precum și experiență de minimum 2 ani în domeniul medierii muncii. Aceste documente se atașează în copie certificată. Experiența în domeniul serviciului de mediere a muncii se atestă prin curriculum vitae – model european.

documentație

Pe baza documentelor depuse sau transmise, agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, va evalua îndeplinirea criteriilor de acreditare și va soluționa cererea în termen de **30 de zile calendaristice de la data înregistrării documentației complete**. Acest termen poate fi prelungit o singură dată, pentru o perioadă de maximum 15 zile calendaristice, fără a afecta prin această prelungire valabilitatea do-



cumentelor depuse inițial. Prolungirea termenului, precum și durata acestei prelungiri se motivează în mod corespunzător de către agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, și se notifică societății solicitante înainte de expirarea termenului inițial.

În cazul în care societățile care solicită acreditarea nu îndeplinesc criteriile de acreditare sau documentația depusă este incompletă, cererile de acreditare se resping prin decizii motivate emise de directorii executivi ai agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București, care se comunică respectivelor societăți, însoțită de documentația depusă.

Acreditarea societăților se acordă pe perioadă nedeterminată.

Societățile acreditate au următoarele obligații:

- a) să presteze serviciile de intermediere în condițiile prevăzute de Legea nr. 52/2011;
- b) să trateze clienții fără discriminare;
- c) să asigure confidențialitatea datelor și informațiilor despre clienți și să permită accesul acestora la datele personale;
- d) să permită accesul personalului cu atribuții de control al agențiilor pentru ocuparea forței de muncă;
- e) să dețină o bază de date privind persoanele fizice, cetățeni români sau străini;
- f) să informeze agenția pentru ocuparea forței de muncă care a acordat acreditarea sau care a fost notificată, după caz, în maximum 10 zile calendaristice de la data producerii oricăror modificări;
- g) să comunice A.N.O.F.M., la termenele, cu periodicitatea și în forma solicitată sau stabilită potrivit prevederilor legale, toate datele și informațiile necesar.



Suspendarea acreditării poate fi dispusă de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, la solicitarea expresă a agențiilor de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră sau dacă se constată de către personalul cu atribuții de control din cadrul acestor instituții, în urma efectuării controlului prin sondaj sau, după caz, a controlului inopinat, ca urmare a unei sesizări cu privire la existența unor fapte de încălcare a legii, următoarele:

suspendare

- a) nu mai sunt îndeplinite criteriile de acreditare;
- b) nu s-au respectat obligațiile legale enunțate mai sus.

Acreditarea societăților **poate fi retrasă** de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, **la expirarea a 60 de zile calendaristice** de la dispunerea suspendării acreditării, dacă respectivele societăți nu fac dovada înlăturării cauzelor pentru care s-a dispus suspendarea. Societățile cărora li s-a retras dreptul de prestare a serviciilor de intermediere și care intenționează să presteze în continuare aceste servicii au obligația de a realiza o nouă notificare a agenției pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București.



Contestația administrativă împotriva acestor decizii sau a dreptului de prestare a serviciilor de intermediere conferit în baza notificării se depune în termen de 30 de zile de la data comunicării, la A.N.O.F.M. Societățile nemulțumite de răspunsul primit în urma soluționării contestației administrative sau care nu au primit răspuns în termenul de 30 de zile de la data înregistrării acestei contestații se pot adresa instanței de contencios competente, în condițiile și termenele prevăzute de Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.



Această lucrare poate fi vizualizată și online



www.rsonline.ro

Consilier
actualizat online periodic



Informația legislativă din acest Consilier
este certificată de către specialiștii
Regiei Autonome a Monitorului Oficial

GHID COMPLET

Salarizare
ReviSal
Contribuții sociale



RENTROP & STRATON
Digital



www.rs.ro

transportul între localitatea în care angajații își au reședința și localitatea unde se află locul de muncă al acestora, pentru situațiile în care nu se asigură locuință sau nu se suportă contravaloarea chiriei, conform legii.

În ceea ce privește contribuțiile sociale, art. 142 lit. f) din Codul fiscal stabilește că nu se cuprinde în baza lunară de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale contravaloarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea în care angajații își au reședința și localitatea unde se află locul de muncă al acestora, pentru situațiile în care nu se asigură locuință sau nu se suportă contravaloarea chiriei, conform legii.

locuință

Astfel, dacă salariații au reședința în altă localitate decât aceea în care au locul de muncă, angajatorul poate suporta contravaloarea transportului dacă nu le asigură locuință sau nu suportă contravaloarea chiriei. Contravaloarea transportului suportată de angajator nu intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale. În acest caz, nu este necesară reglementarea în contractul de muncă.

g) Contribuțiile la un fond de pensii facultativ

Contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale.

pensie
facultativă

h) Primele de asigurare voluntară de sănătate

Primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale.

asigurare de
sănătate

ATENȚIE!

Primele suportate de angajator pentru alte tipuri de asigurări care nu sunt obligatorii, cum sunt, spre exemplu, asigurările de viață, nu sunt scutite de la plata contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit.

i) Cheltuieli pentru pregătirea profesională

Cheltuielile efectuate de angajatori pentru pregătirea profesională și perfecționarea angajaților, pregătire legată de activitatea desfășurată de persoanele respective pentru angajator/plătitor.

I.1.1.3. Venituri salariale scutite de la plata impozitului pe venit

Scutirile de la plata impozitului pe veniturile salariale sunt reglementate de art. 60 din Codul fiscal.

Persoanele scutite de la plata impozitului pe veniturile salariale sunt:

1. persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat pentru veniturile din salarii și cele asimilate salariilor;
2. persoanele fizice, pentru veniturile realizate din venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a desfășurării activității de creare de programe pentru calculator;
3. persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor, ca urmare a desfășurării activității de cercetare-dezvoltare aplicativă și/sau de dezvoltare tehnologică;
4. persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor, ca urmare a desfășurării activității pe bază de contract individual de muncă încheiat pe o perioadă de 12 luni, cu persoane juridice române care desfășoară activități sezoniere dintre cele prevăzute la art. 1 al Legii nr. 170/2016 privind impozitul specific unor activități, în cursul unui an;
5. persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor în cazul angajatorilor din domeniul construcțiilor

1. Salariații 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, salariații precum și persoanele care realizează venituri asimilate salariilor cum sunt administratorii și directorii 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; pensii; activități agricole, silvicultură și piscicultură.

2. Programatorii

Conform prevederilor Codului fiscal, persoanele fizice sunt scutite de la plata impozitului pe venit pentru veniturile realizate din venituri din salarii și asimilate salariilor, ca urmare a desfășurării activității de creare de programe pentru calculator.

Încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator se face prin ordin comun al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice, al ministrului pentru societatea informațională, al ministrului educației și cercetării științifice și al ministrului finanțelor publice.

**administratorii/
directorii**

Prin Ordinul Ministerului Finanțelor Publice nr. 2.326/2.855/2017 privind stabilirea procedurii de acordare a facilității fiscale prevăzute la art. 60 pct. 3 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal au fost reglementate următoarele reguli privind acordarea scutirii în cazul cercetătorilor:

- Scutirea de impozit pe veniturile din salarii și asimilate salariilor se acordă lunar, în limita cheltuielilor de personal alocate în bugetul proiectului de cercetare-dezvoltare și inovare.
- În cazul în care în bugetul alocat proiectului de cercetare-dezvoltare și inovare sunt cuprinse și sume reprezentând indemnizații de concedii de odihnă, veniturile respective sunt scutite de la plata impozitului pe venit.
- Scutirea de impozit pe veniturile din salarii și asimilate salariilor se acordă chiar și în cazul nerealizării obiectivelor proiectului de cercetare-dezvoltare și de inovare.
- Scutirea de impozit pe veniturile din salarii și asimilate salariilor se acordă chiar și în cazul nerealizării obiectivelor proiectului de cercetare-dezvoltare și de inovare.
- Scutirea de impozit pe veniturile din salarii și asimilate salariilor se acordă lunar, în limita cheltuielilor de personal alocate în bugetul proiectului de cercetare-dezvoltare și inovare.
- Scutirea se aplică și în cazul salariaților detașați.

4. Activități sezoniere

Scutirea de la plata impozitului pe venit se acordă persoanelor fizice ca urmare a desfășurării activității pe bază de contract individual de muncă încheiat pe o perioadă de 12 luni de către angajatorul care desfășoară activități cu caracter sezonier în cursul unui an, corespunzătoare următoarelor coduri CAEN:

- 5510 „Hoteluri și alte facilități de cazare similare”,
- 5520 „Facilități de cazare pentru vacanțe și perioade de scurtă durată”,
- 5530 „Parcuri pentru rulote, campinguri și tabere”,
- 5590 „Alte servicii de cazare”,
- 5610 „Restaurante”,
- 5621 „Activități de alimentație (catering) pentru evenimente”,
- 5629 „Alte servicii de alimentație n.c.a.”,
- 5630 „Baruri și alte activități de servire a băuturilor”.

Calculul contribuției la sistemul de sănătate pentru salariații scutiți de la plata impozitului pe venit

Conform art. III alin. (1) din O.U.G. nr. 3/2018, dispozițiile cuprinse în art. I referitoare la calculul contribuției la sistemul de sănătate pentru persoanele scutite de la plata impozitului pe venit au fost aplicabile veniturilor din salarii și asimilate salariilor realizate de aceste persoane în anul 2018.

Având în vedere aplicabilitatea limitată la anul 2018, dispozițiile O.U.G. nr. 3/2018 privind calculul contribuției la sistemul de sănătate în cazul veniturilor din salarii și asimilate salariilor realizate de persoanele scutite de la plata impozitului pe venit nu se mai aplică începând cu luna ianuarie a anului 2019.

5. Construcții

Conform art. 60 pct. 5 din Codul fiscal sunt scutite de la plata impozitului pe venit persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor prevăzute

la art. 76 alin. (1)-(3), 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 următoarele coduri CAEN:

2312 – Prelucrarea și fasonarea sticlei plate;

2331 – Fabricarea plăcilor și a 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;

b) angajatorii realizează cifră de afaceri din activitățile menționate la lit. a) 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 prevăzute la art. 76 alin. (1)– (3), 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, prevăzut la art. 147 alin. (17), 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.

a) Condiția codului CAEN

Beneficiază de scutire angajatorii care desfășoară activitate corespunzătoare codurilor CAEN mai sus menționate indiferent dacă activitatea este principală sau secundară.

În ceea ce privește condiția codului CAEN menționăm că nu are relevanță dacă obiectul de activitate al societății este principal sau secundar.

b) Condiția cifrei de afaceri

Instrucțiuni cu privire la aplicarea condiției privind cifra de afaceri au fost publicate

III.4. Declararea veniturilor

III.4.1. Declarația 112

III.4.1.1. Reglementare legală

Formularul 112 – Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate – este reglementat prin următoarele acte normative:

- Ordinul Ministerului Finanțelor Publice nr. 611/138/127/2019 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a „Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența“;
- Codul fiscal aprobat prin Legea nr. 227/2015;
- Codul de procedură fiscală, aprobat prin Legea nr. 207/2015.

III.4.1.2. Persoane care au obligația depunerii formularului 112

Declarația se completează de către persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori precum și de către alți plătitori:

- Plătitorii veniturilor administratorilor;
- Plătitorii veniturilor directorilor;
- Plătitorii veniturilor cenzorilor;
- Plătitorii veniturilor din drepturi de proprietate intelectuală;
- Plătitorii veniturilor din arendarea bunurilor agricole;
- Organizațiile fără scop patrimonial în calitate de plătitori ai veniturilor din contracte de mandat;
- Asociațiile de proprietari în calitate de plătitori ai veniturilor din contracte de mandat;
- Plătitorii veniturilor din activități independente realizate în baza contractelor de activitate sportivă;
- Plătitorii veniturilor zilierilor.

III.4.1.3. Tipuri de asigurat

Nomenclatorul Tip asigurat cuprinde următoarele tipuri de asigurați:

Nr. crt.	Tip asigurat	Contribuții sociale aferente tipului de asigurat		
		CAS	CASS	CAM
1.	Salariat fără studii superioare, cu studii superioare și vechime sub 1 an sau salariat care își desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor ale căror coduri CAEN nu se regăsesc la art. 60 pct. 5 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare (Codul fiscal)	Da	Da	Da
1.1.	Salariat cu studii superioare și vechime peste 1 an, inclusiv cel care își desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor ale căror coduri CAEN nu se regăsesc la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal	Da	Da	Da

1.2.	Salariat care își desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor ale căror coduri CAEN se regăsesc la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal	Da, în cotă de 21,25% sau 25%, în funcție de îndeplinirea sau neîndeplinirea condițiilor prevăzute la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal	Nu	Da, în cotă de 0,3375%
1.3.	Personalul român trimis în misiune permanentă în străinătate, inclusiv categoriile de personal trimise în misiune temporară sau permanentă în străinătate prevăzute prin hotărâre a Guvernului	Da	Da	Da
2.	Salariat militar, inclusiv 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, care îndeplinesc condițiile pentru pensionare, precum și cei care nu îndeplinesc condițiile pentru pensionare, din domeniul apărării naționale, ordinii publice și securității naționale, conform art. 157 alin. (1) lit. r) și s) din Codul fiscal	Nu	Da	Da
3.	Alte categorii de persoane fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor			
	3.1. Persoane fizice care ocupă funcții de demnitate publică, stabilite potrivit legii	Da	Da	Da
	3.2. Consilierii locali, consilierii județeni și ai municipiului București	Da	Da	Da
	3.3. Persoane fizice alese în cadrul persoanelor juridice, fără scop patrimonial, respectiv persoanele alese în consiliul de administrație/ comitetul director/consiliul superior, comitetul executiv/biroul permanent, comisia de disciplină și altele asemenea	Da	Da	Da
	3.4. Directori cu contract de mandat, membri ai directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege	Da	Da	Da
	3.5. Administratori ai societăților și manageri cu contract de management, care primesc sume din profitul unității, potrivit legii sau actului constitutiv, după caz	Da	Da	Da
	3.6. Salariați care primesc sume pentru participarea la profit, potrivit legii, cu excepția sumelor care se acordă ulterior încetării contractului individual de muncă	Da	Da	Da
	3.7. Persoane fizice care încasează indemnizații lunare plătite conform legii de angajatori pe	Nu	Da	Nu

	perioada de neconcurență, stabilite conform contractului individual de muncă			
	3.8. Persoane fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor și nu se mai regăsesc în raporturi juridice cu persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora, dar încasează venituri ca urmare a faptului că au avut încheiate raporturi juridice și respectivele venituri se acordă, potrivit legii, ulterior sau la data încetării raporturilor juridice	Da	Da	Da
	3.9. Persoane fizice care au raportul de muncă suspendat, ca urmare a faptului că se află în incapacitate temporară de muncă și beneficiază de indemnizație de asigurări sociale de sănătate, suportată de angajator	Da	Nu	Da
	3.10. Persoane fizice care au raportul de muncă suspendat, ca urmare a faptului că se află în incapacitate temporară de muncă și beneficiază de indemnizație de asigurări sociale de sănătate, suportată din FNUASS	Da	Nu	Nu
	3.11. Persoane fizice care au raportul de muncă suspendat, ca urmare a faptului că se află în incapacitate temporară de muncă și beneficiază de indemnizație din fondul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, ca urmare a unui accident de muncă	Nu	Nu	Nu
	3.12. Persoane fizice care au raportul de muncă suspendat, ca urmare a faptului că se află în incapacitate temporară de muncă în urma unui accident de muncă sau unei boli profesionale și beneficiază de indemnizație suportată de angajator	Nu	Nu	Da
	3.13. Persoane fizice care realizează venituri aferente perioadei în care raporturile de muncă sau de serviciu sunt suspendate potrivit legii, altele decât cele aferente perioadei de incapacitate temporară de muncă cauzată de boli obișnuite ori de accidente în afara muncii și perioadei de incapacitate temporară de muncă în cazul accidentului de muncă sau al bolii profesionale, în care plata indemnizației se suportă de unitate, conform legii	Da	Da	Da
	3.14. Reprezentanți în organisme tripartite, potrivit legii	Da	Da	Nu
4.	Membri ai comisiei de cenzori sau comitetului de audit, precum și membri în consilii, comisii, comitete și altele asemenea: președinții asociațiilor de proprietari sau alte persoane care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat în cadrul asociațiilor de proprietari	Da	Da	Nu

5.	Persoane fizice disponibilizate care beneficiază de plăți compensatorii acordate în baza contractului colectiv sau individual de muncă, suportate din fondul de salarii	Da	Da	Nu
6.	Administratorii societăților, companiilor/ societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/ numiți în condițiile legii, precum și reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație Administratorii, membrii consiliului de administrație, consiliului de supraveghere și comitetului consultativ, precum și reprezentanții statului sau reprezentanții membrilor consiliului de administrație, fie în adunarea generală a acționarilor, fie în consiliul de administrație, după caz	Da	Da	Da
7.	Persoane fizice care realizează venituri din activități dependente potrivit legii, ca urmare a reîncadrării activității	Da	Da	Da
8.	Persoane fizice care realizează venituri din activități dependente, asigurate în sistemele proprii de asigurări sociale și care nu au obligația asigurării în sistemul public de pensii potrivit legii	Nu	Da	Da
9.	Persoanele fizice care desfășoară activități necalificate cu caracter ocazional (zilieri), potrivit Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, republicată, cu modificările și completările ulterioare	Da	Nu	Nu

III.4.1.4. Termenul de depunere a declarației 112

Declarația se depune lunar, până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile din salarii.

Prin excepție, anumite categorii de angajatori pot depune declarație trimestrial, până la data de 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului dacă nu au optat pentru depunerea lunară a declarației.

În această categorie se includ:

- asociații, fundații sau alte entități fără scop patrimonial, persoane juridice;
- 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;
- persoanele juridice plătitoare de impozit pe veniturile microîntreprinderilor care, în anul anterior, au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
- 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.