

# INFO

## Codul muncii

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

ianuarie 2019 – februarie 2019

## I. Noutăți legislative

### 1. Statutul inspectorului de muncă

Legea nr. 337/2018 privind statutul inspectorului de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.107 din 28 decembrie 2018, reglementează statutul funcționarilor publici numiți în funcția publică specifică de inspector de muncă, respectiv drepturile, îndatoririle specifice și incompatibilitățile aplicabile inspectorului de muncă.

În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, inspectorul de muncă este învestit cu exercițiul autorității de stat. Inspectorul de muncă exercită prerogativele funcției, urmărind asigurarea respectării prevederilor legale în domeniul relațiilor de muncă, al securității și sănătății în muncă și al supravegherii pieței prin luarea măsurilor prevăzute de lege, în principal pentru combaterea muncii nedeclarate, prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, restricționarea comercializării produselor neconforme, precum și pentru prevenirea și combaterea discriminării pe piața muncii.

Salarizarea inspectorului de muncă se face potrivit Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

Inspectorul de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă are dreptul de a efectua activități de control, de a întocmi procese-verbale, de a constata nerespectarea prevederilor legale și de a aplica sancțiunile corespunzătoare prevăzute de lege, astfel:

- pe tot teritoriul țării, indiferent de locul de muncă în care își desfășoară activitatea în mod curent, în baza deciziei emise de inspectorul general de stat;
- pe teritoriul județului în a cărui rază teritorială se află sediul inspectoratului teritorial de muncă în cadrul căruia își desfășoară activitatea în mod curent.

Aceste activități de control se realizează numai în baza legitimației de control, a insignei care atestă funcția îndeplinită în exercitarea atribuțiilor stabilite prin lege și a ordinului de deplasare semnat de conducătorul instituției sau de către persoana desemnată de către acesta, precum și după completarea registrului unic de control al entității controlate, în condițiile prevăzute de Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control.

În cazul controalelor pentru identificarea cazurilor de muncă nedeclarată, registrul unic de

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

## SUMAR

1. Statutul inspectorului de muncă
2. Munca zilierilor
3. Declarația privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale ale persoanelor fizice
4. Direcționarea unor sume din impozit către entități nonprofit

control se completează după terminarea controlului.

Inspectorii de muncă desfășoară activități de control inopinat, tematic și de fond și activități de control organizate conform programului-cadru de acțiuni al Inspecției Muncii, respectiv programului propriu de acțiuni al inspectoratului teritorial de muncă, aprobate de către inspectorul general de stat.

Inspectorul de muncă din cadrul aparatului propriu al Inspecției Muncii poate efectua activități de control pe întreg teritoriul țării numai împreună cu inspectori de muncă din cadrul inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia se derulează activitatea de control.

Potrivit art. 7 din lege, inspectorul de muncă are următoarele drepturi specifice:

a) dreptul de a beneficia de concediu de odihnă anual, după cum urmează:

Vechimea în muncă	Durata concediului de odihnă
până la 10 ani	25 de zile lucrătoare
peste 10 ani	30 de zile lucrătoare

b) dreptul de a beneficia de decontarea cheltuielilor de transport pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu în cadrul și în afara localității în care își desfășoară activitatea, în condițiile prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 1.860/2006 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interesul serviciului, cu modificările și completările ulterioare.

**Menționăm că Hotărârea Guvernului nr. 1.860/2006, la care se face referire aici, fusese abrogată prin Hotărârea Guvernului nr. 714/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 797 din 18 septembrie 2018, cu două luni înainte de intrarea în vigoare a Legii nr. 337/2018 privind statutul inspectorului de muncă;**

c) dreptul de a beneficia de perfecționare profesională în domeniul specific de activitate și în domeniile care se interconectează cu specificul activității instituției, susținută prin programele organizate de Centrul de pregătire și perfecționare profesională al Inspecției Muncii sau de furnizorii publici și privați de formare profesională, autorizați în condițiile legii, și decontate de angajator;

d) dreptul de a participa la schimburi de experiență și bune practici în domeniul inspecției muncii cu instituții sau organisme similare din țările membre ale Uniunii Europene.

Inspectorul de muncă are următoarele îndatoriri:

- a) să utilizeze legitimația de serviciu și insigna numai în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- b) să se prezinte la programul normal de lucru, precum și la programul stabilit pentru desfășurarea unor acțiuni de control inopinat;
- c) să respecte, în exercitarea atribuțiilor de control, prezumția de nevinovăție a persoanelor care fac obiectul controlului, să adopte un comportament civilizată, să manifeste imparțialitate și nepărtinire, să fie ferm și exigent;
- d) să analizeze cu obiectivitate toate documentele și informațiile pe care angajatorii au obligația de a le pune la dispoziția inspectorului de muncă pentru realizarea controlului sau pentru efectuarea cercetării evenimentelor;
- e) să consemneze în procesul-verbal întocmit în urma controlului planul de măsuri în sarcina angajatorului;
- f) să dovedească disponibilitate în situațiile în care este necesară prezența sa la locul de muncă în afara programului normal de lucru, în situații temeinic justificate, pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu compensarea timpului lucrat, potrivit legii;
- g) să analizeze efectele aplicării actelor normative din domeniul de activitate și să înainteze superiorului ierarhic propuneri de modificare sau completare a acestora, atunci când situația o impune;
- h) să informeze de îndată compartimentul de resurse umane din cadrul Inspecției Muncii/inspectoratului teritorial de muncă despre dobândirea calității procesuale de învinuit sau inculpat, precum și despre măsurile procesuale penale dispuse ori hotărârile penale pronunțate împotriva sa;
- i) să monitorizeze modul de îndeplinire a măsurilor dispuse în activitatea de control și, după caz, să aplice sancțiunile contravenționale pentru neîndeplinirea acestora, conform prevederilor legale;
- j) să sesizeze instituția în cadrul căreia își desfășoară activitatea, în cazul în care, cu prilejul desfășurării unei activități de control, constată că se află într-o situație de incompatibilitate sau că există un conflict de interese.

- Inspectorului de muncă i se interzice:
- să efectueze controale la entitatea în cadrul căreia soțul/soția inspectorului de muncă sau altă persoană cu care acesta este rudă sau afin până la gradul II inclusiv are calitatea de asociat sau acționar, administrator, director, cenzor sau al cărei reprezentant legal este;
  - să efectueze controale la entitatea în cadrul căreia sau pentru care desfășoară activități o persoană care este soț/soție, rudă sau afin până la gradul II inclusiv cu inspectorul de muncă;
  - să folosească informațiile obținute în activitatea de control pentru a obține foloase necuvenite sau pentru a prejudicia imaginea instituției în care își desfășoară activitatea;
  - să abuzeze de calitatea oficială și să compromită, prin activitatea sa publică, prestigiul funcției sau al instituției din care face parte;
  - să redacteze, să tipărească sau să difuzeze materiale ori publicații cu caracter politic, imoral sau care instigă la indisciplină.

Funcția publică specifică de inspector de muncă nu este incompatibilă cu desfășurarea de activități în domeniul formării profesionale, organizate conform legii, cu respectarea prevederilor art. 18 lit. a) din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, cu modificările ulterioare.

Inspectorul de muncă beneficiază de stabilitate în funcție și independență față de orice schimbare guvernamentală și orice influență neprevăzută din afară, de natură să îi afecteze libertatea de exercițiu, decizie sau control în exercitarea atribuțiilor de serviciu, apreciere și decizie și care îl poate îngreuna sau împiedica în realizarea activității de control.

Pentru prejudiciile materiale, constatate prin hotărâre judecătorească definitivă, aduse inspectorului de muncă sau membrilor familiei acestuia, în timpul și/sau din cauza exercitării atribuțiilor de serviciu, se plătesc despăgubiri de către instituția la care acesta este angajat. Recuperarea valorii despăgubirilor plătite se face de către instituția plătitoare de la cei vinovați, potrivit legii. Condițiile de acordare și recuperare a despăgubirilor se stabilesc prin ordin al ministrului muncii și justiției sociale, în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prevederilor legii.

Inspectorul de muncă supus ingerințelor, influenței sau oricărei alte forme de presiune este obligat să aducă la cunoștință, de îndată și în scris, acest fapt șefului său direct și/sau să solicite șefilor ierarhici superiori înlăturarea constrângerilor care îi alterează libertatea de apreciere, de exercițiu, decizie sau control ori să propună înlocuirea lui din echipa de control.

Inspectorul de muncă beneficiază de sprijin financiar din partea instituției prin suportarea sumelor necesare asigurării asistenței juridice, în cazurile în care actele și faptele îndeplinite în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu, în limitele și cu respectarea prevederilor legale, fac obiectul unor proceduri judiciare.

Condițiile de acordare a sprijinului financiar sau de recuperare a acestuia în situația în care inspectorul de muncă este găsit vinovat de către instanța de judecată se stabilesc prin ordin al ministrului muncii și justiției sociale, în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a legii.

Inspectorul general de stat și inspectorii-șefi vor asigura, prin conferințe de presă, comunicate de presă și alte mijloace specifice, contracararea unor campanii de defăimare a Inspecției Muncii, respectiv a inspectoratului teritorial de muncă, dacă se constată că inspectorii de muncă au exercitat atribuțiile de serviciu în limitele de competență.

Perioada în care își desfășoară activitatea persoana numită în funcția publică specifică de inspector de muncă se consideră veche în specialitatea studiilor absolvite.

Se instituie ziua de 11 iulie – Ziua Inspecției Muncii. Cu ocazia Zilei Inspecției Muncii, inspectorii de muncă nu vor desfășura activități specifice de control, ci activități de informare.

Dispozițiile Legii nr. 337/2018 se completează cu prevederile Legii nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicate, cu modificările ulterioare, și ale Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicate, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu prevederile celorlalte acte normative care reglementează funcția publică, în măsura în care acestea nu conțin dispoziții contrare.

## 2. Munca zilierilor

În paginile Infoutil de luna trecută am analizat o serie de consecințe pentru raporturile de muncă ale Ordonanței de urgență nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.116 din 29 decembrie 2018. Dar Ordonanța are efecte și asupra muncii zilierilor, acest act normativ reducând considerabil domeniile în care se poate presta activitate în regim de „plată cu ziua”. Astfel, în prezent, munca necalificată cu caracter ocazional se poate presta în următoarele domenii prevăzute în Clasificarea activităților din economia națională, actualizată:

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

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

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

În raport cu aceste prevederi care au modificat 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, **inspecția**

**muncii a emis un comunicat în ianuarie 2019**, arătând că restrângerea domeniilor de activitate în care se pot folosi zilieri, prin limitarea acestora la numai trei, dă posibilitatea lucrătorilor care erau folosiți înainte ca zilieri să beneficieze de contracte individuale de muncă, cu toate avantajele care decurg, astfel, pentru ei, în calitate de salariați. Beneficiarul care va utiliza o persoană ca zilier pentru o perioadă mai mare de 25 de zile calendaristice succesive trebuie să încheie cu acesta contract individual de muncă pe durată determinată. Durata activității prestate ca zilier poate fi de maximum 120 de zile în decursul unui an calendaristic, indiferent de numărul de beneficiari, cu excepția zilierilor 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, pentru care perioada poate fi de 180 de zile în decursul unui an calendaristic. Totodată, un beneficiar nu poate utiliza o persoană ca zilier mai mult de 25 de zile calendaristice în mod continuu, fiind impusă condiția ca, pentru activități ce necesită o perioadă mai mare de timp, să fie încheiate contracte individuale de muncă pe durată determinată.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 prevede sancțiuni și pentru zilieri, dacă nu respectă numărul de zile cumulate în decursul unui an calendaristic, fiind pasibili de a fi sancționați cu amendă cuprinsă între 500 și 2000 lei. (<https://www.inspectiamuncii.ro>)

## 3. Declarația privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale ale persoanelor fizice

Ordinul Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 49/2019 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului „Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice”, publicat în Monitorul Oficial nr. 43 din 16 ianuarie 2019, cuprinde modelul acestei declarații, care se utilizează de persoanele fizice pentru declararea impozitului pe veniturile reali-

zate și a contribuțiilor sociale datorate pentru anul 2018, precum și pentru declararea impozitului pe veniturile estimate și a contribuțiilor sociale datorate pentru anul 2019.

Ordinul cuprinde în anexă și instrucțiunile de completare, ca și caracteristicile de editare, modul de difuzare, de utilizare și de păstrare a formularului.

## 4. Direcționarea unor sume din impozit către entități nonprofit

Salariații și persoanele fizice care obțin venituri asimilate salariilor, cum sunt directorii sau administratorii care au încheiat contracte de mandat, pot dispune asupra destinației unor sume din impozitul pe venit. Aceste sume s-au modificat, prin Ordinul Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 50/2019 pentru aprobarea procedurii privind stabilirea de către organul fiscal central a sumei reprezentând 2% din impozitul anual datorat pentru susținerea entităților nonprofit care se înființează și funcționează în condițiile legii și a unităților de cult sau pentru acordarea de burse private, conform legii, sau a sumei reprezentând 3,5% din impozitul anual datorat pentru susținerea entităților nonprofit și a unităților de cult, care sunt furnizori de servicii sociale acreditați cu cel puțin un serviciu social licențiat, în condițiile legii, precum și a modelului și conținutului unor formulare, publicat în Monitorul Oficial nr. 40 din 15 ianuarie 2019.

Astfel, potrivit dispozițiilor art. 681 alin. (7), art. 72 alin. (8), art. 79 alin. (1), art. 82 alin. (6), art. 102 alin. (1), art. 123 alin. (3) și (4) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, precum și dispozițiilor pct. 45 alin. (4) din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1/2016, cu modificările și completările ulterioare, contribuabilii pot dispune asupra destinației unei sume reprezentând 2% sau 3,5% din impozitul anual datorat, după cum urmează:

a) în cotă de 2% pentru susținerea entităților nonprofit care se înființează și funcționează în condițiile legii și a unităților de cult; sau

- b) în cotă de 2% pentru acordarea de burse private, conform legii; sau
- c) în cotă de 3,5% pentru susținerea entităților nonprofit și a unităților de cult, care sunt furnizori de servicii sociale acreditați cu cel puțin un serviciu social licențiat, în condițiile legii.

Opțiunea poate fi exercitată pentru una sau mai multe entități.

În funcție de natura venitului, opțiunea se exercită prin completarea și depunerea, la organul fiscal central competent, a următoarelor formulare, după caz:

- a) „Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice“;
- b) 230 „Cerere privind destinația sumei reprezentând 2% sau 3,5% din impozitul anual pe veniturile din salarii și din pensii“.

Compartimentul de specialitate organizează o evidență în format electronic a cererilor primite.

Potrivit **pct. 7 din Anexa nr. 1 la Ordin**, cuprinzând procedura privind stabilirea de către organul fiscal central a sumei reprezentând 2% din impozitul anual datorat pentru susținerea entităților nonprofit care se înființează și funcționează în condițiile legii și a unităților de cult sau pentru acordarea de burse private, conform legii, sau a sumei reprezentând 3,5% din impozitul anual datorat pentru susținerea entităților nonprofit și a unităților de cult, care sunt furnizori de servicii sociale acreditați cu cel puțin un serviciu social licențiat, în condițiile legii, evidența cererilor conține, în mod obligatoriu, cel puțin următoarele elemente:

Element înscris în evidență	Precizări
a) numele și prenumele contribuabilului;	
b) domiciliul fiscal al contribuabilului;	
c) codul numeric personal/numărul de identificare fiscală;	
d) numărul de înregistrare a cererii, la organul fiscal;	
e) modul de depunere a formularului 230 „Cerere privind destinația sumei reprezentând 2% sau 3,5% din impozitul anual pe veniturile din salarii și din pensii“;	La pct. 7 lit. e), compartimentul de specialitate înregistrează în evidență următoarele date privind modalitatea de transmitere a formularului 230, după caz: a) prin poștă, în mod individual;

	<p>b) prin poștă, prin intermediul unei alte persoane pe bază de borderou;</p> <p>c) direct la registratura organului fiscal, în mod individual;</p> <p>d) direct la registratura organului fiscal prin intermediul unei alte persoane, pe bază de borderou;</p> <p>e) prin intermediul serviciului Spațiul privat virtual.</p>
f) numărul de înregistrare la organul fiscal a borderoului de predare-primire cu care a depus formularul 230, dacă este cazul;	La pct. 7 lit. f), compartimentul de specialitate înregistrează în evidență numărul și data borderoului de predare-primire, în cazul în care formularul 230 a fost depus în format hârtie pe bază de borderou, prin intermediul unei alte persoane, respectiv entitatea nonprofit/unitatea de cult beneficiară a sumei.
g) datele de identificare ale reprezentantului legal sau ale împuternicitului entității nonprofit/unității de cult care a depus formularul 230 la organul fiscal, în format hârtie pe bază de borderou;	
h) datele de identificare ale entității/unităților nonprofit/unității/unităților de cult înscrise în cerere;	<p>La pct. 7 lit. h), compartimentul de specialitate înregistrează în evidență următoarele date privind entitatea nonprofit/unitatea de cult înscrisă în cerere:</p> <p>a) denumirea entității beneficiare;</p> <p>b) codul de identificare fiscală;</p> <p>c) contul bancar.</p>
i) categoria de venit;	<p>La pct. 7 lit. i), compartimentul de specialitate înregistrează în evidență categoria de venit pentru care contribuabilul a optat privind destinația sumei reprezentând 2% sau 3,5% din impozitul anual din formularul 230:</p> <p>a) venituri din salarii și asimilate salariilor;</p> <p>b) venituri din pensii.</p>
j) numărul și data notificării privind destinația sumei reprezentând 2% sau 3,5% din impozitul anual pe veniturile din salarii și din pensii, pentru susținerea entităților nonprofit/unităților de cult, dacă este cazul;	
k) numărul și data notificării privind destinația sumei reprezentând 2% sau 3,5% din impozitul anual pe veniturile din salarii și din pensii, pentru susținerea entităților nonprofit/unităților de cult, dacă este cazul;	După emiterea notificării, compartimentul de specialitate înregistrează în evidență, cu ajutorul aplicației informatice, datele prevăzute la pct. 7, lit. j) și k).
l) motivul notificării contribuabilului, dacă este cazul;	<p>La pct. 7 lit. k), compartimentul de specialitate înregistrează în evidență motivul notificării contribuabilului, respectiv faptul că formularul 230 a fost depus în format hârtie pe bază de borderou.</p> <p>Notificarea se comunică potrivit prevederilor art. 47 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, cu modificările și completările ulterioare.</p>
m) data comunicării notificării privind destinația sumei reprezentând 2% sau 3,5% din impozitul anual pe veniturile din salarii și	După comunicarea notificărilor, compartimentul de specialitate înregistrează în evidență, cu ajutorul aplicației informatice, la pct. 7 lit. l), data comunicării acestora.

din pensii, pentru susținerea entităților non-profit/unităților de cult, dacă este cazul;	
n) numărul și data adresei de răspuns a contribuabilului, dacă este cazul;	În termen de o zi lucrătoare de la primirea răspunsului de la contribuabil, compartimentul de specialitate înregistrează în evidență, cu ajutorul aplicației informatice, datele prevăzute la pct. 7, lit. m) și n).
o) răspunsul contribuabilului pentru care formularul 230 a fost depus în format hârtie pe bază de borderou, ca urmare a primirii notificării privind destinația sumei reprezentând 2% sau 3,5% din impozitul anual pe veniturile din salarii și din pensii, pentru susținerea entităților non-profit/unităților de cult;	La pct. 7 lit. n), compartimentul de specialitate înregistrează în evidență răspunsul contribuabilului ca urmare a primirii notificării privind destinația sumei reprezentând 2% sau 3,5% din impozitul anual pe veniturile din salarii și din pensii, pentru susținerea entităților non-profit/unităților de cult, respectiv: a) da – recunoaște opțiunea; b) nu – comunică faptul că nu a făcut opțiunea.
p) suma stabilită de organul fiscal reprezentând 2% sau 3,5% din impozitul anual, pentru susținerea entității non-profit/unității de cult;	
r) numărul și data borderoului care se transmite unității de trezorerie.	
<p>Compartimentul de specialitate înregistrează în evidență, cu ajutorul aplicației informatice, datele prevăzute la pct. 7 lit. a)-i), în termen de o zi lucrătoare de la primirea cererilor.</p> <p>În vederea stabilirii sumei reprezentând 2% sau 3,5% din impozitul anual datorat, compartimentul de specialitate prelucrează cererile în termen de maximum 15 zile de la primirea acestora.</p> <p>Pe baza datelor din evidența constituită conform pct. 7, compartimentul de specialitate identifică contribuabilii pentru care formularul 230 a fost depus în format hârtie pe bază de borderou. În cazul contribuabililor pentru care formularul 230 a fost depus în format hârtie pe bază de borderou, compartimentul de specialitate emite și transmite contribuabililor „Notificarea privind destinația sumei reprezentând 2% sau 3,5% din impozitul anual pe veniturile din salarii și din pensii, pentru susținerea entităților non-profit/unităților de cult”, conform modelului prevăzut în anexa nr. 3 la ordin, completată în mod corespunzător. Această notificare se emite și se transmite contribuabilului în termen de 5 zile de la procesarea cererilor.</p> <p>Data comunicării notificării se înscrie în evidență: a) în ziua următoare termenului de 15 zile de la data punerii la dispoziția persoanei fizice a documentului comunicat prin intermediul serviciului „Spațiul privat virtual” (SPV);</p> <p>b) în termen de 24 de ore de la primirea confirmării de primire de la poștă.</p> <p>Pentru notificările comunicate, compartimentul de specialitate așteaptă răspunsul contribuabilului 30 de zile de la data comunicării notificării, dar nu mai mult de 45 de zile.</p> <p>În cazul contribuabililor care au optat pentru virarea sumei reprezentând 3,5% din impozitul anual datorat, compartimentul de specialitate verifică dacă entitățile beneficiare sunt furnizori de servicii sociale acreditați cu cel puțin un serviciu social licențiat, în condițiile legii. În situația în care entitatea beneficiară nu îndeplinește această condiție, compartimentul de specialitate informează contribuabilul că organul fiscal nu poate efectua transferul sumei în contul entității non-profit/unității de cult, precum și motivul pentru care nu poate efectua transferul sumei.</p> <p>Compartimentul de specialitate stabilește baza de calcul al sumei reprezentând 2% sau 3,5% din impozitul anual datorat pentru susținerea entităților non-profit/unităților de cult sau pentru acordarea de burse private, pe baza datelor din evidența fiscală, având în vedere următoarele, după caz: a) impozitul anual pe veniturile din salarii și asimilate salariilor din formularul 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozi-</p>	

tului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate” și/sau formularul 224 „Declarație privind veniturile sub formă de salarii și asimilate salariilor din străinătate obținute de către persoanele fizice care desfășoară activitate în România și de către persoanele fizice române angajate ale misiunilor diplomatice și posturilor consulare acreditate în România”;

- b) impozitul anual pe veniturile din drepturi de proprietate intelectuală sau din activități independente realizate în baza contractelor de activitate sportivă din formularul 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate” și/sau din „Declarația unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice”;
- c) impozitul anual pe veniturile din pensii din formularul 205 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă, veniturile din jocuri de noroc și câștigurile/pierderile din investiții, pe beneficiari de venit”;
- d) impozitul pe venitul/câștigul net anual impozabil datorat, realizat din România, din „Declarația unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice”;
- e) impozitul anual datorat în România pe venitul realizat din străinătate, după deducerea creditului fiscal, din „Declarația unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice”.

În vederea stabilirii sumelor de virat pentru susținerea entităților nonprofit/unităților de cult, compartimentul de specialitate are în vedere următoarele:

- În situația contribuabililor care nu au completat în cerere rubrica „Suma”, referitoare la susținerea unei entități nonprofit/unități de cult, suma de virat se stabilește la nivelul plafonului admis de lege.
- În situația contribuabililor care au completat în cerere rubrica „Suma”, pentru susținerea unei entități nonprofit/unități de cult, compartimentul de specialitate verifică încadrarea acesteia în plafonul admis de lege și stabilește suma de virat entității beneficiare astfel:
  - a) în situația în care suma completată în cerere este mai mare decât plafonul admis de lege, suma de virat se stabilește la nivelul acestui plafon;
  - b) în situația în care suma completată în cerere este mai mică decât plafonul admis de lege, suma de virat se stabilește la nivelul sumei înscrise în cerere.
- În situația în care persoana fizică optează pentru

virarea unei sume reprezentând 2% sau 3,5% din impozitul anual datorat, după caz, pentru susținerea mai multor entități nonprofit/unități de cult, și nu a completat în cerere rubrica „Suma”, suma de virat se stabilește la nivelul plafonului admis de lege și se distribuie, în mod egal, entităților nonprofit/unităților de cult beneficiare.

- În situația în care persoana fizică optează pentru virarea unei sume reprezentând 2% sau 3,5% din impozitul anual datorat, după caz, pentru susținerea mai multor entități nonprofit/unități de cult, și a completat în cerere rubrica „Suma”, compartimentul de specialitate verifică încadrarea în plafonul admis de lege a sumei totale înscrise în cerere și stabilește sumele de virat astfel:
  - a) în situația în care suma totală, completată în cerere, este mai mică decât plafonul admis de lege, sumele de virat fiecărei entități nonprofit/unități de cult se stabilesc la nivelul fiecărei sume înscrise în cerere;
  - b) în situația în care suma totală, completată în cerere, este mai mare decât plafonul admis de lege, suma totală de virat se stabilește la nivelul plafonului admis de lege și se distribuie, proporțional cu ponderea sumelor completate, fiecărei entități nonprofit/unități de cult beneficiare.
- În situația în care persoana fizică optează pentru virarea unei sume reprezentând 2% sau 3,5% din impozitul anual datorat, după caz, pentru susținerea mai multor entități nonprofit/unități de cult, și a completat în cerere rubrica „Suma” numai pentru o parte din entitățile beneficiare, compartimentul de specialitate verifică încadrarea în plafonul admis de lege a sumei totale înscrise în cerere și stabilește sumele de virat astfel:
  - a) în situația în care suma totală, completată în cerere, este mai mică decât plafonul admis de lege, sumele de virat fiecărei entități nonprofit/unități de cult se stabilesc la nivelul fiecărei sume înscrise în cerere, iar diferența se distribuie în mod egal celorlalte entități nonprofit/unități de cult beneficiare;
  - b) în situația în care suma totală, completată în cerere, este mai mare decât plafonul admis de lege, suma totală de virat se stabilește la nivelul plafonului admis de lege și se distribuie, proporțional, fiecărei entități nonprofit/unități de cult beneficiare, cu mențiunea că pentru entitățile nonprofit/unitățile de cult pentru care nu este completată rubrica „Suma”, suma solicitată se consideră, în mod convențional, ca fiind rezultatul împărțirii plafonului admis de lege la numărul de entități nonprofit/unități de cult beneficiare.

## I. Prevederi comune

### 1. Reglementare și categorii

**A**ngajatorii pot acorda salariaților următoarele categorii de bilete de valoare:

- a) tichete de masă,
- b) tichete culturale
- c) tichete de creșă,
- d) tichete cadou,
- e) vouchere de vacanță.

Condițiile de acordare de către angajatori a biletelor de valoare sunt prevăzute de:

- Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, publicată în Monitorul Oficial nr. 599 din 13 iulie 2018;
- Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin H.G. nr. 1.045/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 24 din 9 ianuarie 2019.

reglementare

Tratamentul fiscal al biletelor de valoare este reglementat de Codul fiscal.

Anterior intrării în vigoare a Legii nr. 165/2018 fiecare categorie de tichete era reglementată printr-un act normativ distinct. Aceste acte normative au fost abrogate prin Legea nr. 165/2018.

#### **ATENȚIE!**

Prin excepție, Legea nr. 165/2018 nu se aplică voucherelor de vacanță până în anul 2021. În ceea ce privește voucherele de vacanță, continuă să se aplice dispozițiile O.U.G. nr. 8/2009.

Biletele de valoare pot fi acordate salariaților dacă sumele destinate acoperirii valorii nominale a acestora au fost evidențiate în bugetele proprii aprobate, într-o poziție distinctă de cheltuieli denumită „Tichete de masă”, „Tichete cadou”, „Tichete de creșă”, „Tichete culturale” sau „Vouchere de vacanță”.

### 2. Cum alegem unitatea de la care contractăm biletele de valoare?

Conform art. 7 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018, angajatorii stabilesc împreună cu organizațiile sindicale legal constituite sau, acolo unde nu este constituit un sindicat, cu reprezentanții salariaților, contractarea achiziționării biletelor de valoare cu una sau mai multe unități emitente.

Contractarea achiziționării biletelor de valoare se face ținând seama și de dispersia geografică a punctelor de lucru ale angajatorilor, de dispersia geografică și numărul unităților afiliate, precum și de calitatea și prețul produselor vândute/serviciilor prestate de acestea.

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

### 3. Desemnarea salariaților care pot primi bilete de valoare

#### **ATENȚIE!**

Salariații cărora li se acordă tichete de masă nu pot fi aleși pe criterii de performanță. Recompensa performanței trebuie să se realizeze prin alte beneficii, cum ar fi prime și bonusuri.

Aceasta nu înseamnă că avem obligația de a acorda bonuri de valoare tuturor salariaților. Dar acordarea tichetelor de masă doar unora dintre salariați trebuie să fie justificată de un criteriu obiectiv.

#### **Exemplu**

- Se poate stabili că se acordă tichete de masă doar salariaților care muncesc în ture, salariaților care muncesc în condiții grele, salariaților care muncesc pe șantier, etc.

Normele metodologice de aplicare a Legii nr.165/2018 stabilesc că angajatorii, împreună cu organizațiile sindicale legal constituite sau, acolo unde nu este constituit un sindicat, cu reprezentanții salariaților, stabilesc prin contractele colective de muncă sau prin Regulamentul intern, după caz, clauze privind acordarea biletelor de valoare, care să prevadă cel puțin următoarele:

- numărul salariaților din unitate care pot primi bilete de valoare și valoarea nominală acordată, ținând seama de posibilitățile financiare proprii ale angajatorilor;
- categoriile de salariați care primesc bilete de valoare;
- criteriile de selecție privind stabilirea salariaților care primesc tichete de masă, ținând seama de prioritățile socio-profesionale și de alte elemente specifice activității;
- stabilirea concretă a activităților, destinațiilor și evenimentelor care se încadrează în cheltuieli sociale, pentru care se vor acorda salariaților tichete cadou, tichete de creșă și culturale, după caz, și care vor face obiectul contractelor comerciale de prestări de servicii cu unitățile emitente;
- documentația pe care trebuie să o prezinte salariatul angajatorului, în vederea acordării tichetelor de creșă.

acord cu  
sindicatul

#### **Problema 1**

Se pot stabili clauze privind biletele de valoare prin regulamentul intern de comun acord cu sindicatul?

#### **Răspuns**

Regulamentul intern este actul unilateral al angajatorului așa încât acesta cuprinde reguli stabilite unilateral de angajator cu consultarea, și nu cu acordul sindicatului, în timp ce condițiile privind acordarea biletelor de valoare se stabilesc de comun acord cu sindicatele sau cu reprezentanții salariaților.

#### **SFATUL NOSTRU**

Vă recomandăm ca, în ipoteza în care nu există contract colectiv de muncă aplicabil în unitate, problema biletelor de valoare să facă obiectul unei înțelegeri distincte cu sindicatul. Această înțelegere nu este necesar să fie un contract colectiv de muncă, ci poate viza, punctual, numai problema biletelor de valoare. Această înțelegere va face parte formal din Regulamentul intern, dar va avea natură juridică contractuală.

De aceea, ar trebui să fie cuprinsă într-un capitol distinct sau într-o anexă la Regulamentul intern. Sindicatul sau reprezentanții salariaților nu trebuie să își dea acordul pentru restul Regulamentului intern (care este actul unilateral al angajatorului), ci strict pe subiectul biletelor de valoare.

### **Problema 2**

Dacă angajatorul prevede tichete cadou în regulamentul intern, salariații mai beneficiază de facilitățile fiscale ce se acordă pentru aceste tipuri de venituri?

Nu. Codul fiscal condiționează acordarea facilităților fiscale de prevederea în contractul de muncă. Prin urmare, dacă tichetele cadou vor fi menționate în regulamentul intern, **facilitățile fiscale nu se mai acordă.**

## **4. Tratatamentul fiscal al biletelor de valoare**

Biletele de valoare sub forma tichetelor cadou acordate potrivit legii, tichetelor de masă, voucherelor de vacanță, tichetelor de creșă și tichetelor culturale sunt **venituri impozabile cu cota de impozit de 10%.**

**Prin excepție**, nu sunt venituri impozabile tichetele cadou acordate cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, zilei de 8 martie în valoare de 150 lei/persoană.

Conform art. 142 lit. r) din Codul fiscal, nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale următoarele biletele de valoare sub forma tichetelor de masă, voucherelor de vacanță, tichetelor cadou, tichetelor de creșă, tichetelor culturale, acordate potrivit legii.

Voucherele de vacanță nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale în limita a 6 salarii de bază minime brute pe țară.

### **ATENȚIE!**

Numai biletele de valoare acordate în conformitate cu prevederile legale sunt scutite de la plata contribuțiilor sociale. În anul 2019, salariul de bază minim brut în funcție de care se calculează limita maximă a voucherelor de vacanță este de 2.080 lei. Prin urmare, în anul 2019 se pot acorda vouchere de vacanță netaxabile cu contribuții sociale în valoare de cel mult 12.480 lei.

### **Exemplu**

- *Se vor datora contribuții sociale dacă:*
- *– angajatorul nu acordă tichete de masă, ci suportă contravaloarea hranei salariatului;*
- *– tichetele de masă sunt acordate cu titlu de bonus salarial;*
- *– tichetele de masă sunt acordate la locul de muncă din afara funcției de bază;*
- *– angajatorul acordă tichete de masă cu depășirea numărului de zile lucrătoare ale lunii.*

## **II. Prevederi specifice**

### **1. Tichetele de masă**

Tichetele de masa se acordă doar persoanelor care au calitatea de salariat.

**Administratorii, directorii, managerii care au încheiat contract de mandat sau de administrare nu pot primi tichete de masă.**

Legea nr. 165/2018 prevede că nu se acordă tichete de masă personalului care beneficiază de indemnizație de hrană potrivit Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, respectiv de drepturi de hrană în temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Angajatorii nu pot acorda mai mult de un tichet de masă pentru fiecare zi lucrătoare din luna pentru care se efectuează distribuirea/transferul valorii nominale a tichetelor de masă, după caz.

Tichetele de masă pot fi emise:

- pe suport de hârtie;
- pe suport electronic.

**hârtie**

Tichetele de masă pe suport hârtie se distribuie de către angajator, lunar, în ultima decadă a fiecărei luni, pentru luna următoare. Angajatorul distribuie fiecărui salariat un număr de tichete de masă corespunzător numărului de zile lucrătoare din luna pentru care se face distribuirea. Aceste tipuri de tichete de masă pot fi utilizate în unități de alimentație publică, magazine alimentare, cantine-restaurant, bufete sau orice alte tipuri de unități care comercializează produse alimentare, cu care unitățile emitente au contractat prestarea serviciilor respective.

**electronic**

Valoarea tichetelor de masă pe suport electronic este transferată lunar salariaților, în ultima decadă a fiecărei luni, pentru luna următoare, de către unitatea emitentă de tichete de masă pe suport electronic, corespunzător numărului de zile lucrătoare din luna pentru care se face transferul, conform contractului încheiat de unitatea emitentă cu angajatorul.

Tichetele de masă pe suport electronic pot fi utilizate doar în unități de alimentație publică, magazine alimentare, cantine-restaurant, bufete sau orice alte tipuri de unități care comercializează produse alimentare și care au încheiat contracte de prestare a serviciilor reglementate de prezenta lege cu unitățile emitente de tichete de masă pe suport electronic și trebuie să permită, în mod exclusiv, utilizarea pentru achitarea mesei sau pentru achiziționarea de produse alimentare, inclusiv pentru plata online a acestora.

### **ATENȚIE!**

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

Nu se consideră zile lucrate perioadele în care salariații:

- a) efectuează concediul de odihnă;
- b) beneficiază de zile libere plătite;
- c) sunt delegați sau detașați în afara localității în care își au locul permanent de muncă și primesc indemnizație de delegare sau de detașare;
- d) se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, sunt absenți de la locul de muncă ori se află în alte situații stabilite de angajator împreună cu organizațiile sindicale ori, după caz, cu reprezentanții salariaților.

Salariatul are obligația să restituie angajatorului, la finele fiecărei luni, precum și la încetarea contractului individual de muncă, tichetele de masă necuvenite, în cazul tichetelor de masă pe suport hârtie, sau valoarea corespunzătoare tichetelor de masă necuvenite, în cazul tichetelor de masă pe suport electronic.

Conform art. 17 alin. (4) din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018, utilizarea de către salariat a biletelor de valoare necuvenite îl obligă pe acesta la plata contravalorii biletelor către angajator.

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

Astfel, dacă salariatul a utilizat tichetele de masă necuvenite, are obligația să plătească contravaloarea acestora către angajator. Dacă angajatorul nu a încasat de la salariat contravaloarea tichetelor necuvenite, va acorda acestuia, pentru luna următoare, un număr de tichete de masă egal cu numărul de zile lucrătoare, diminuat cu numărul de tichete acordate pentru luna anterioară și necuvenite.

Conform art. 14 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși suma de 15,18 lei.

Această valoare este valoarea maximă. Angajatorul poate să acorde o valoare mai mică dacă hotărăște astfel cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților.

Valoarea nominală maximă a tichetelor de masă se indexează semestrial cu indicele prețurilor de consum, înregistrat la mărfurile alimentare, comunicat de Institutul Național de Statistică.

**În continuare vă prezentăm câteva cazuri speciale în ceea ce privește acordarea tichetelor de masă.**

**a) Cazul salariaților care muncesc în ture**

În cazul salariaților a căror durată zilnică a timpului de muncă este mai mare de 8 ore – în regim de tură, numărul de zile pentru care se acordă tichete de masă se determină prin împărțirea numărului de ore în care salariatul a fost prezent la lucru la durata normală a timpului de muncă de 8 ore.

Fracțiunile rezultate din calcul se consideră zi de prezență la lucru, cu condiția ca totalul zilelor rezultat să nu depășească numărul de zile lucrătoare din luna pentru care se acordă tichetele.

**b) Cazul telesalariaților și al salariaților care muncesc la domiciliu**

Spre deosebire de vechea reglementare a tichetelor de masă cuprinsă în Legea nr. 142/

tichete  
de masă  
necuvenite

valoarea  
tichetelor  
de masă

1998 a tichetelor de masă, actuala reglementare nu mai condiționează acordarea tichetelor de masă de prezența la lucru în unitate. De aceea, salariații care muncesc în regim de tele-muncă pot beneficia de tichete de masă conform actualei reglementări.

### c) Cazul salariaților mobili

Întocmai ca și telesalariații, și salariații care prestează activitate la domiciliu, salariații mobili, nu au locul muncii în unitate. De aceea, vechea reglementare nu permitea acordarea tichetelor de masă acestei categorii de salariați. În prezent, salariații mobili pot primi tichete de masă pentru fiecare zi lucrată dar nu mai mult de zilele lucrătoare din lună.

### d) Cazul salariaților care muncesc în cumul de funcții

În cazul cumulului de funcții, tichetele de masă, tichetele de creșă se pot acorda doar la locul unde salariatul are funcția de bază.

Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 stabilesc că, în cazul în care nu se poate stabili funcția de bază, beneficiarul biletelor de valoare alege, în scris, angajatorul care îi va acorda biletele de valoare, având obligația de a transmite, în termen de maximum 10 zile lucrătoare, și către ceilalți angajatori opțiunea realizată.

### În realitate însă, nu există nicio situație în care nu se poate stabili funcția de bază.

Într-adevăr, conform art. 7 pct. 2 din Codul fiscal, activitate dependentă la funcția de bază reprezintă orice activitate desfășurată în baza unui contract individual de muncă sau a unui statut special prevăzut de lege, declarată angajatorului ca funcție de bază de către angajat; în cazul în care activitatea se desfășoară pentru mai mulți angajatori, angajatul este obligat să declare numai angajatorului ales că locul respectiv este locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

Prin urmare, salariatul **are oricum obligația** să declare angajatorului ales că locul respectiv este locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază. Nu poate exista nicio situație în care nu poate fi stabilită funcția de bază.

### e) Cazul salariaților delegați

Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 stabilesc că salariații nu au dreptul la tichete de masă pentru ziua în care sunt delegați sau detașați în afara localității în care își au locul permanent de muncă și primesc diurnă. Dar salariații delegați vor avea dreptul la tichet de masă pentru ziua în care sunt delegați și nu primesc diurnă.

#### *Exemplu:*

- – Salariatul delegat în localitatea unde își are locul de muncă nu va primi diurnă dar poate primi tichet de masă.
- – Salariatul delegat într-o localitate situată la o distanță mai mică de 5 km de localitatea unde își are locul de muncă nu va primi diurnă, dar poate primi tichet de masă.
- – Salariatul delegat pe o perioadă mai mică de 12 ore nu poate primi diurnă, dar poate primi tichet de masă.
- – Dacă salariatul are dreptul la diurnă nu i se poate acorda tichet de masă în locul diurnei.

### f) Cazul salariaților care se află la formare profesională

În perioada în care un salariat se află la cursuri de formare profesională beneficiază de tichete de masă dacă formarea profesională a fost inițiată de angajator.

funcția  
de bază

Dacă formarea profesională este inițiată de angajator, conform prevederilor art. 197 alin. (2) din Codul muncii, pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

În consecință, atunci când formarea profesională este inițiată de angajator, contractul individual de muncă nu se suspendă, iar salariatul va beneficia de toate drepturile salariale, inclusiv de tichete de masă.

Dimpotrivă, în situația în care salariatul solicită acordarea concediului de formare profesională, în baza art. 51 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, pe durata concediului pentru formare profesională, contractul individual de muncă se suspendă la inițiativa salariatului, acesta beneficiind de indemnizație de concediu stabilită conform art. 150 din Codul muncii.

În perioada de suspendare a contractului individual de muncă, salariatul nu beneficiază de tichete de masă întrucât în această perioadă se suspendă plata drepturilor salariale în conformitate cu prevederile art. 49 alin. (2) din Codul muncii.

## **2. Tichetele culturale**

Tichetele culturale sunt bilete de valoare acordate angajaților, lunar sau ocazional, pentru achitarea contravalorii de bunuri și servicii culturale.

Bunurile și serviciile culturale pot fi:

- abonamente sau bilete la spectacole, concerte, proiecții cinematografice, muzee, festivaluri, târguri și expoziții, permanente sau itinerante, parcuri tematice, inclusiv cele destinate copiilor;
- cărți, manuale școlare, albume muzicale, filme, în orice format.

Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor culturale nu poate depăși:

- suma de 150 de lei pentru tichetele acordate lunar,
- suma de 300 de lei/eveniment, pentru cele acordate ocazional.

Valoarea nominală a unui tichet cultural este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 50 lei.

sume  
mărite  
valoare

## **3. Tichetele de creșă**

Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

**Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșa unde este înscris copilul.**

Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorelui căruia i-a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie.

Nu pot beneficia de tichete de creșă asistenții maternali profesioniști sau persoanele la care este găzduit copilul și pentru care s-a instituit măsura plasamentului în regim de urgență, în temeiul Legii nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

## B 10/008 Bilete de valoare

---

### sume maxime

Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 450 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă.

Valoarea nominală a unui tichet de creșă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.

Tichetele de creșă pot fi acordate numai la locul de muncă unde salariații au funcția de bază.

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

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

- a) cerere pentru acordarea tichetului de creșă;
- b) actul doveditor eliberat de creșa/entitatea asimilată acesteia la care este înscris copilul;
- c) documente care să ateste calitatea de părinte, respectiv certificatul de naștere al copilului, în cazul părinților naturali, sau hotărârea judecătorească de încuviințare a adopției, în cazul copilului adoptat;
- d) documente care să ateste calitatea de tutore, respectiv hotărârea judecătorească de instituire a tutelei sau, după caz, dispoziția autorității tutelare;
- e) declarație pe propria răspundere că celălalt părinte sau, după caz, tutorele nu beneficiază de tichete de creșă, de concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani, în cazul copilului cu handicap, prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- f) alte documente solicitate de angajator, după caz, potrivit regulamentului.

### documente

**C**onform art. 34<sup>1</sup> din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, publicată în Monitorul Oficial nr. 599 din 13 iulie 2018, până la data de 1 ianuarie 2021, prevederile legii nu se aplică voucherelor de vacanță.

Ca urmare, **până la data de 1 ianuarie 2021**, voucherele de vacanță sunt reglementate în continuare prin:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, publicată în Monitorul Oficial nr. 110 din 24 februarie 2009, aprobată prin Legea nr. 94/2014, publicată în Monitorul Oficial nr. 496 din 3 iulie 2014, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 940/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.026 din 27 decembrie 2017.

reglementare

În sectorul bugetar, conform art. 1 alin. (2) din O.U.G. nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, instituțiile publice, astfel cum sunt definite la art. 2 alin. (1) pct. 30 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, și la art. 2 alin. (1) pct. 39 din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, inclusiv activitățile finanțate integral din venituri proprii, înființate pe lângă instituțiile publice, acordă, anual, în perioada 1 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2020, vouchere de vacanță în cuantum de 1.450 lei pentru un salariat.

sector  
bugetar

Pentru instituțiile și autoritățile publice, voucherele de vacanță se acordă în limita sumelor prevăzute distinct cu această destinație în bugetele proprii aprobate, potrivit legii, fiecărui ordonator de credite.

### ATENȚIE!

Sumele reprezentând voucherele de vacanță nu intră în baza de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale și contribuțiilor de asigurări sociale de sănătate, dar contravaloarea acestor vouchere este supusă impozitării în luna în care au fost acordate beneficiarului.

Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat prin Decizia nr. 39/2017 cu privire la dezlegarea unei chestiuni de drept, publicată în Monitorul Oficial nr. 615 din 31 iulie 2017, că în absența alocărilor bugetare nu se poate vorbi despre existența dreptului angajatului instituției publice la acordarea tichetelor/voucherelor de vacanță și nici despre existența obligației corelative a angajatorului – instituție publică centrală sau locală – de a acorda astfel de beneficii sau drepturi suplimentare.



**Așadar, dreptul la plata tichetelor/voucherelor de vacanță este condiționat de alocările bugetare prevăzute cu această destinație în bugetul de stat sau, după caz, în bugetele locale ale instituțiilor publice.**

Cu alte cuvinte, în sectorul bugetar, acordarea de vouchere de vacanță se realizează:

- a) dacă există alocate resurse bugetare în acest sens;
- b) în cuantum de 1.450 lei/salariat;
- c) în urma unui acord încheiat cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților.

Angajatul care beneficiază de vouchere de vacanță nu mai beneficiază de prima de vacanță în cursul anului fiscal sau de bilete de odihnă, acordate potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

### ATENȚIE!

În sectorul privat, angajatorii pot acorda vouchere de vacanță reprezentând contravaloarea a maximum șase salarii de bază minime brute pe țară, garantate în plată, pentru un salariat, în decursul unui an fiscal.

În anul 2019, raportat la salariul de bază minim brut pe țară de 2.080 lei, se pot acorda vouchere de vacanță în sumă de 12.480 lei.

Angajatorii stabilesc regulile privind modul de acordare a voucherelor de vacanță, inclusiv:

- numărul beneficiarilor din unitate care pot primi vouchere de vacanță și nivelul sumelor care se acordă beneficiarilor sub forma voucherelor de vacanță, ținând seama de posibilitățile financiare ale unității;
- categoriile de beneficiari care primesc vouchere de vacanță;
- forma suportului pe care sunt emise voucherele de vacanță, respectiv suport electronic și/sau hârtie.

### Problemă

Cum se acordă voucherele de vacanță în cazul salariaților cu fracțiune de normă? Avem obligația de a le acorda proporțional cu norma lucrată?

part-time

### Răspuns

Nu. Voucherele se acordă potrivit prevederilor din contractul colectiv de muncă aplicabil. Dacă nu se prevede expres că acesta se acordă în număr redus, proporțional cu timpul lucrat, atunci toți salariații, indiferent de normă, vor primi vouchere.

emiterea  
vaucherelor

Voucherele de vacanță se pot emite pe suport electronic sau de hârtie. Ele se emit numai de către unitățile autorizate de Ministerul Finanțelor Publice. Unitățile emitente desfășoară această activitate în baza autorizației de funcționare, acordată de Ministerul Finanțelor Publice, potrivit criteriilor stabilite de către Ministerul Finanțelor Publice, prin ordin al ministrului.

Pot avea calitatea de unități emitente persoanele juridice înființate în baza Legii societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și instituțiile de credit, persoane juridice române și sucursalele instituțiilor de credit autorizate în state membre ale Uniunii Europene și notificate către Banca Națională a României.

**a) Voucherul pe suport de hârtie**

Fiecare voucher de vacanță pe suport hârtie este valabil numai dacă are înscris numărul sub care a fost înseriat de către unitatea emitentă și cuprinde, cel puțin, următoarele mențiuni:

- emitentul și datele sale de identificare;
- valoarea nominală a voucherului de vacanță;
- angajatorul și datele sale de identificare;
- numele, prenumele și codul numeric personal ale angajatului care este în drept să utilizeze voucherul de vacanță;
- spațiul destinat înscrierii perioadei în care a fost utilizat și aplicării ștampilei unității afiliate;
- interdicția unității afiliate de a plăti diferența în bani dintre valoarea voucherului de vacanță și valoarea pachetului de servicii către utilizatorii voucherelor de vacanță;
- perioada de valabilitate a utilizării voucherului de vacanță;
- interdicția de a utiliza voucherul de vacanță în alte locuri decât în unitățile afiliate;
- elementele de identitate vizuală ale brandului de turism al României.

mențiuni

Valorile nominale permise pentru voucherele de vacanță pe suport hârtie sunt multiplu de 50 lei, până la 100 lei, valoare nominală maximă pe voucher. Aceasta este o modificare introdusă prin Ordonanța de urgență nr. 46/2017; până acum se prevedea că valorile nominale pot fi de 10, 20, 30, 40 și 50 lei.

valori nominale

Angajatorul care achiziționează direct de la o unitate emitentă necesarul de vouchere de vacanță pe suport hârtie achită atât contravaloarea nominală a voucherelor de vacanță, cât și costul imprimatului reprezentând voucherul de vacanță.

**b) Voucherul pe suport electronic**

Voucherul pe suport electronic cuprinde următoarele mențiuni:

- emitentul și datele sale de identificare;
- angajatorul și datele sale de identificare;
- numele, prenumele și codul numeric personal ale angajatului care este în drept să utilizeze voucherul de vacanță;
- perioada de valabilitate a utilizării voucherului de vacanță.
- interdicția de a utiliza voucherul de vacanță în alte locuri decât în unitățile afiliate;
- elementele de identitate vizuală ale brandului de turism al României.

mențiuni

Voucherele de vacanță emise pe suport electronic pot fi alimentate exclusiv cu valoarea nominală a voucherelor de vacanță acordate de către angajator și pot fi utilizate doar pentru achiziționarea de servicii turistice în unitățile afiliate.

Aceste vouchere nu permit efectuarea de operațiuni de retragere de numerar.

Voucherul de vacanță are perioada de valabilitate de un an de la data emiterii, fără a se înțelege că aceasta este perioada de valabilitate a suportului electronic, în cazul în care voucherul a fost emis pe acest tip de suport.

valabilitatea

Angajatorul care contractează cu o unitate emitentă serviciul de emiterie a voucherului de vacanță pe suport electronic achită contravaloarea nominală a voucherelor de vacanță distribuite angajaților, precum și costul emiterii suportului electronic.

Valoarea nominală a voucherelor de vacanță acordată angajaților, fie pe suport hârtie, fie pe suport electronic, nu poate să fie diminuată în niciun mod.

Plafonul maxim cumulat al comisionului perceput de la angajator și unitatea afiliată de către unitățile emitente este de maximum 1% din valoarea voucherului de vacanță, care conține elementele minime obligatorii. Introducerea la cererea angajatorului sau a unității afiliate a altor elemente grafice față de cele minime obligatorii va fi negociată cu emitenții și nu va face obiectul acestei limitări.

**unități  
afiliate**

Operatorii economici cu activitate de turism din România, autorizați de Autoritatea Națională pentru Turism, conform Ordonanței Guvernului nr. 58/1998 privind organizarea și desfășurarea activității de turism în România, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 755/2001, cu modificările ulterioare, care dețin structuri de primire turistice clasificate și/sau agenții de turism licențiate și care acceptă vouchere de vacanță ca modalitate de plată, se denumesc unități afiliate.

Unitățile emitente vor plăti unităților afiliate cu care au încheiat contracte pentru decontarea voucherelor de vacanță contravaloarea acestora după prestarea serviciilor de turism.

Se interzice unității afiliate acordarea unui rest de bani la voucherul de vacanță.

Contravaloarea serviciilor turistice prestate de către unitățile afiliate peste valoarea voucherelor de vacanță se suportă de către angajat, titular al voucherelor de vacanță.

În acest domeniu, contravențiile sunt sancționate cu puncte-amendă (asemenea contravențiilor rutiere).



Un punct-amendă reprezintă contravaloarea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit, în condițiile legii.



Constituie contravenție și se sancționează cu 14 puncte-amendă, adică în prezent 20.300 lei, următoarele:

- a) fapta unității afiliate de a da rest în bani la voucherul de vacanță;
- b) comercializarea voucherelor de vacanță de către angajați, angajatori, unitățile afiliate și structurile de primire turistice;
- c) diminuarea valorii nominale a voucherelor de vacanță utilizate de angajați;
- d) emiterea de vouchere de vacanță cu alte valori nominale;
- e) emiterea de vouchere de vacanță de către unități neautorizate de către Ministerul Finanțelor Publice.



Constituie contravenție și se sancționează cu 14 puncte-amendă și retragerea licenței de turism agenției de turism, în calitate de unitate afiliată, fapta agenției de turism de a emite pachete de servicii turistice pentru achiziționare cu vouchere de vacanță la un preț mai mare față de prețul pachetului similar de servicii achiziționat prin alte mijloace de plată.

Constituie contravenție și se sancționează cu 14 puncte-amendă fapta unităților emitente de a emite vouchere de vacanță cu nerespectarea prevederilor privind conținutul acestora.

legii și a stabilit că o concediere dispusă, în temeiul art. 65 din Codul muncii, nu este afectată de nulitate dacă nu cuprinde lista locurilor disponibile și a termenului de opțiune. Aceste mențiuni sunt obligatorii numai în cazurile prevăzute în art. 64 din Codul muncii, respectiv în situația concedierii pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, necorespondere profesională, sau ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în muncă a persoanei care a ocupat anterior acel post. Din perspectiva dispozițiilor art. 65, instanța trebuie să verifice doar dacă desființarea locului de muncă este efectivă și are o cauză reală și serioasă.



Cu toate acestea, dacă există posturi vacante în unitate, corespunzătoare pregătirii salariatului, dar pe care angajatorul nu i le-a oferit salariatului prealabil concedierii, se va putea pune problema măsurii în care cauza concedierii a fost serioasă. Așadar:

– pe de o parte, lista posturilor vacante nu trebuie neapărat precizată în decizia de concediere, potrivit deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție date în recursul în interesul legii;

– pe de altă parte, dacă astfel de posturi vacante există, o ofertă de trecere a salariatului pe un asemenea post (deși neprevăzută expres ca obligație în lege) va putea convinge instanța, în caz de litigiu, asupra faptului că a intervenit o concediere pentru cauză reală și serioasă.

Spre exemplu, într-o speță privind concedierea individuală a unui salariat, Curtea de Apel Iași a decis: „seriozitatea cauzei trebuie raportată la situația angajatorului, în sensul de a stabili interesul său legitim pentru concedierea salariatului. Acest aspect rezultă din faptul că s-a evitat depunerea statului de funcții și din faptul că, deși anterior concedierii era un post vacant conform cu pregătirea sa, nu i s-a acordat, în condiții de egalitate, dreptul de opțiune”.



#### **SFATUL NOSTRU**

Cea mai sigură soluție este ca, în organigrama unității, să nu figureze la data concedierii salariatului în temeiul art. 65 niciun post vacant, corespunzător pregătirii acestuia. Un asemenea post va putea fi reînființat fie după expirarea termenului în care salariatul ar fi putut contesta în instanță decizia de concediere, dar nu a făcut-o, fie după finalizarea litigiului, dacă salariatul concediat a introdus acțiune în contestarea concedierii. Nu se recomandă înființarea unui astfel de post cât timp litigiul este pe rol.

**Dacă salariatul contestă în instanță concedierea, în ce ipoteze ar putea câștiga?**

#### **Exemplu**

- În practică, salariatul care contestă acest tip de concediere poate avea câștig de cauză
- dacă reușește să probeze că (alternativ):
- – nu a intervenit o reală reducere a postului, iar art. 65 din Codul muncii a fost folosit doar ca pretext pentru a fi concediat;
- – face parte dintre reprezentanții salariaților sau dintre liderii sindicali, iar conducerea este de fapt legată de exercitarea mandatului primit de la salariații din unitate;
- – se afla într-una dintre situațiile la care face referire art. 60 din Codul muncii (incapacitate temporară de muncă, concediu de odihnă, graviditate, concediu de maternitate sau de creștere a copilului etc.);
- – în perioada în care a fost concediat, în companie se făceau angajări, pentru posturi
- similare;

- – a intervenit în realitate o concediere colectivă, care a fost tratată de către angajator ca o sumă de concedieri individuale;
- – nu au fost respectate etapele procedurale ale concedierii (nu a fost preavizat, nu a primit decizia de concediere în scris, aceasta nu avea conținutul prevăzut de lege etc.);
- – angajatorul ar fi avut la îndemână măsuri eficiente de evitare a concedierii, pe care însă nu le-a utilizat;
- – motivul real al concedierii ține de persoana salariatului, între părți existând un istoric de relații tensionate, iar angajatorul a optat pentru reducerea postului persoanei în cauză, numai pentru că urmărea îndepărtarea sa;
- – nu au fost respectate prevederile contractului colectiv de muncă aplicabil privind acordarea de plăți compensatorii.

**ATENȚIE!**

Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de indemnizație de șomaj și de măsuri active de combatere a șomajului.

**Problemă**

Este corectă concedierea salariatului în temeiul art. 65 din Codul muncii dacă postul se desființează într-adevăr, dar atribuțiile se mențin?

**Răspuns**

Identificăm aici trei ipoteze:

**a) Atribuțiile postului desființat sunt preluate de un post nou-înființat.**

În acest caz, concedierea nu este legală, pentru că s-a operat mai curând o schimbare de denumire a postului decât o desființare efectivă a acestuia.

**b) Atribuțiile postului desființat sunt preluate de un alt salariat.**

Aceasta este ipoteza cel mai frecvent întâlnită. Atribuțiile pe care le desfășura salariatul concediat sunt acum desfășurate de către ceilalți salariați, rămași în firmă. Această situație poate pune probleme cu privire la normele privind timpul de lucru și la supraîncărcarea salariaților menținuți, dar nu ridică probleme cât privește legalitatea concedierii în sine. În fapt, este posibil ca desființarea postului să fi fost dictată de imposibilitatea angajatorului de a mai plăti fondul de salarii anterior; prin desființarea postului, acesta și-a propus reducerea cheltuielilor cu personalul. Nimic nelegal în aceasta.

**c) Atribuțiile postului desființat sunt externalizate.**

Atribuțiile postului pot fi preluate de către o firmă cu care angajatorul are raporturi contractuale. De exemplu, este concediat paznicul, angajat al unității, iar unitatea contractează un serviciu de pază, care va asigura acest serviciu. O astfel de operație juridică este legală, iar concedierea nu va putea fi anulată în instanță. Dacă însă nu a avut loc o externalizare, ci un transfer de întreprindere – adică un departament al firmei a fost preluat de către o altă firmă – concedierile sunt nelegale, potrivit Legii nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora.

transfer de  
întreprindere

g) pe durata efectuării concediului de odihnă (art. 60 lit. h) din Codul muncii, republicat).

Salariatul care se află în concediu de odihnă nu poate fi concediat pe parcursul acestuia. Îi veți putea desface însă contractul de muncă, după finalizarea concediului.

**Exemplu:**

- În perioada efectuării concediului de odihnă se poate ivi o cauză de concediere:
- – se constată o abatere gravă săvârșită înaintea intrării în concediu;
- – intervine o situație care să califice angajatul drept necorespunzător profesional sau
- – acesta devine inapt fizic/mental.
- În această situație se va da posibilitatea efectuării concediului de odihnă programat, cu
- prioritate față de alte drepturi, iar compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat va viza numai numărul de zile rămas pentru a doua tranșă a concediului de odihnă și proporțional cu timpul lucrat.

Semnalăm faptul că salariatul nu va putea fi convocat nici la cercetarea prealabilă cât timp se află în concediu de odihnă. Se va aștepta revenirea acestuia, realizându-se cercetarea disciplinară abia după întoarcere.

Aceasta nu mai atrage în prezent riscul pierderii termenului de 30 de zile prevăzut în art. 252 alin. (1) din Codul muncii, deoarece, potrivit Deciziei Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 16/2012, publicată în Monitorul Oficial nr. 817 din 5 decembrie 2012, termenul începe să curgă abia de la data finalizării cercetării prealabile.



**În afara acestor perioade în care Codul muncii interzice concedierea, diferite acte normative special prevăd și ele astfel de interdicții.**

Ca urmare, înainte de a concedia un salariat, trebuie să avem în vedere toate reglementările protective, deoarece orice concediere a unui salariat care se află în asemenea perioade va putea fi anulată de către instanță.

#### **h) Concediul de risc maternal**

Concediul de risc maternal este concediul pe care poate să îl solicite o salariată gravidă, care a născut recent sau care alăptează în cazul în care angajatorul, ca urmare a evaluării riscurilor prezente la locul de muncă al salariatei, nu poate, din motive justificate în mod obiectiv, să dispună măsura modificării condițiilor și/sau programului de muncă al acesteia sau măsura repartizării ei la un alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau și/sau a fătului ori a copilului.

Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

durata

Potrivit art. 21 alin. (1) lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, cu modificările ulterioare, angajatorul nu poate dispune concedierea salariatei care se află în concediu de risc maternal.

## i) Perioada stimulentului de inserție

Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 830 din 10 decembrie 2010, cu modificările ulterioare, persoanele care ar putea beneficia de concediu de creștere a copilului, dar revin în activitate, au dreptul la un stimulent de inserție. Pe parcursul acestuia, potrivit art. 25 lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 „este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu”.

perioada  
de probă

Observăm că exprimarea legiuitorului este foarte cuprinzătoare. Nu se vorbește despre concediere, ci despre decizia de încetare a raportului de muncă. Ca urmare, în practica judecătorească s-a considerat că această interdicție acoperă chiar și încetarea pe parcursul perioadei de probă, care altminteri ar putea fi dispusă de către angajator în temeiul art. 31 alin. (3) din Codul muncii. Deși în acest interval cauzele de interzicere a concedierii nu sunt aplicabile, deoarece această încetare nu este o concediere, art. 25 este totuși aplicabil. Deci unui salariat sau unei salariate care se află în plata stimulentului de inserție nu îi poate înceta contractul de muncă nici măcar pe perioada de probă.

În al doilea rând observăm că nu se face nicio distincție între cauzele de concediere. De exemplu, decizia medicului de medicină a muncii privind inaptitudinea fizică și/sau psihică pentru ocuparea postului nu va putea conduce la concedierea salariatului/salariatei în temeiul art. 61 lit. c) din Codul muncii. Ca urmare, salariatul sau salariatea care a fost declarat/ă inapt/inaptă nu va putea lucra, dar nici nu va putea fi concediat/concediată, deci va încasa atât salariul, cât și stimulentul de inserție fără a desfășura atribuțiile de serviciu.

Nici dacă a săvârșit o abatere disciplinară, salariatul sau salariatea nu va putea fi concediat. Chiar dacă a săvârșit o abatere gravă, va fi posibilă doar aplicarea unei alte sancțiuni disciplinare. Mai mult, interdicția de concediere pe parcursul stimulentului de inserție nu suspendă termenul în care se poate aplica sancțiunea disciplinară, respectiv 6 luni de la data săvârșirii faptei (potrivit art. 252 alin. (1) din Codul muncii).

Există unele controverse în practică privind ipoteza în care salariatul sau salariatea revine în activitate, dar la un alt angajator, care ar putea nici să nu știe că persoana respectivă se află în plata stimulentului de inserție, și să dispună concedierea. În baza art. 25 redat mai sus (și care nu cuprinde nicio distincție), o astfel de concediere ar putea fi invalidată. Salariatul nu are obligația de a notifica angajatorul cu privire la faptul că se află în plata stimulentului de inserție.

În esență, putem concluziona că **persoana aflată în plata stimulentului de inserție beneficiază de o protecție absolută, chiar mai mare decât salariatea gravidă**. Într-adevăr, salariatea gravidă are obligația de a notifica starea de graviditate, pentru a se bucura de protecție împotriva concedierii pe perioada gravidității. De asemenea, salariatea gravidă nu poate fi concediată, dar contractul ei de muncă poate înceta pe parcursul perioadei de probă.

#### j) Perioada de după revenirea la lucru a salariatei care s-a aflat în concediu de creștere a copilului

Potrivit art. 25 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 66/2016, interdicția de concediere se extinde, o singură dată, cu 6 luni după revenirea în unitate a salariatei care a beneficiat de concediul de creștere a copilului.

Concedierea, indiferent de motiv, a salariatei aflate în această situație este lovită de nulitate, astfel încât salariața va avea dreptul la reintegrare și la plata de despăgubiri. În plus, angajatorul poate fi sancționat cu amendă de la 1.000 la 2.500 de lei.

Mai mult, instanțele au apreciat că dacă salariața a beneficiat, după efectuarea concediului de creștere a copilului, de un concediu fără plată, „revenirea sa definitivă” în unitate se produce la finele concediului fără plată. Altfel spus, interdicția de concediere timp de 6 luni, începe abia după epuizarea concediului fără plată.



#### k) Concediul de acomodare

Concediul de acomodare este prevăzut de Legea nr. 57/2016 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, precum și a altor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 283 din 14 aprilie 2016. Acest concediu se acordă la cererea persoanelor care adoptă un copil, are o durată de cel mult un an și include și perioada încredințării copilului în vederea adopției.

#### l) Concediul paternal

Interdicția concedierii pe parcursul concediului paternal este prevăzută de art. 10 alin. (6) lit. c) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial nr. 326 din 5 iunie 2013, cu modificările ulterioare.

Durata concediului paternal este de 5 zile sau, în cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, de 10 zile lucrătoare. De concediu prelungit salariatul poate beneficia o singură dată.

durata

### ATENȚIE!

Chiar dacă salariatul se află într-una dintre perioadele precizate mai sus, în care desfacerea contractului este interzisă, concedierea lui va putea interveni ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii (art. 60 alin. (2) din Codul muncii).

Observăm că dizolvarea ar fi de fapt un motiv de încetare de drept, când oricum nu ar fi fost aplicabile interdicțiile de la concediere...

### 3. Concedierea liderului de sindicat

Anterior, au existat mai multe cauze de interdicție a concedierii, dar aceste texte au fost fie abrogate, fie declarate neconstituționale. Astfel, a fost abrogată prevederea care interzicea concedierea pe perioada îndeplinirii serviciului militar, deoarece acest serviciu nu mai este obligatoriu.

De asemenea, prevederea potrivit căreia era interzisă concedierea pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical a fost declarată neconstituțională, prin Decizia Curții Constituționale nr. 814/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 950 din 22 decembrie 2015.

Persoanelor alese în organele de conducere ale sindicatului sunt în continuare protejate împotriva concedierii, dar o astfel de protecție funcționează exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfășurată – asigurată de prevederile art. 220 alin. (2) din Codul muncii – iar nu în ceea ce privește activitatea profesională, de bază, a angajatului, care sub acest aspect este într-o situație juridică identică cu ceilalți angajați.

Astfel, pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

**Concedierea liderului de sindicat poate interveni pentru orice motiv, atât timp cât nu este legat, nici măcar indirect, de desfășurarea activității sindicale.**

#### **4. Perioade de suspendare în care salariatul poate fi concediat**

Trebuie observat că **nu în toate situațiile de suspendare a contractului de muncă salariatul este protejat împotriva concedierii.**

##### ***Exemplu***

- *Absențele nemotivate pot constitui un caz de suspendare. La fel se întâmplă și în cazul*
- *arestului preventiv, a concediului plătit pentru formare profesională, în cazul în care sa-*
- *lariatul nu a participat efectiv la un curs de formare profesională. Cu toate că în aceste situ-*
- *ții contractul de muncă se suspendă, aceasta nu împiedică angajatorul să procedeze la con-*
- *cedierea salariatului dacă sunt îndeplinite celelalte condiții cerute de lege pentru aceasta.*

#### **ATENȚIE!**

Aceste interdicții privesc exclusiv concedierea, nu și încetarea de drept. Codul muncii o spune expres: cauzele de încetare de drept prevalează în raport cu cele de suspendare.

Astfel, potrivit art. 49 alin. (5) și (6) din Codul muncii: „de fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului va interveni o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept va prevala. În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept”.

Persoanele fizice autorizate care la data de 31 decembrie 2017 erau asigurate în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate pe bază de declarație de asigurare pentru concedii și indemnizații, pentru a beneficia de asigurare în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, începând cu data de 1 ianuarie 2018, sunt obligate să încheie contractul de asigurare.

#### **ATENȚIE!**

După 1 ianuarie 2018, asigurarea pentru concedii și indemnizații pe baza declarației de asigurare, a unei persoane fizice, nu mai este valabilă. Persoana fizică autorizată poate rămâne asigurată pentru concedii și indemnizații doar dacă încheie un contract de asigurare cu casa de sănătate.

De asemenea, începând cu data de 1 ianuarie 2018, se pot asigura pentru concedii și indemnizații și persoanele fizice care nu au fost asigurate până la această dată pe bază de declarație individuală de asigurare.

Venitul lunar pentru care se optează plata contribuției este un venit ales de persoana fizică care nu poate fi mai mic decât valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit potrivit legii, și nici mai mare decât valoarea a de 12 ori a acestuia (art. 5 alin. (1) din O.U.G. nr. 158/2005).

Așadar, la un salariu minim de 2.080 lei, persoana fizică își va alege venitul pentru care se va asigura cu respectarea limitei minime de 2.080 lei și a limitei maxime de 24.960 lei.

Persoana fizică asigurată în baza contractului de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate efectuează plata contribuției lunar, prin aplicarea cotei asupra venitului lunar ales înscris în contract.

Contractul se înregistrează la casa de asigurări de sănătate și produce efecte de la data înregistrării. Contractul de asigurare se încheie între persoana interesată sau, după caz, de persoana împuternicită de către aceasta în acest sens și casa de asigurări de sănătate. Ori de câte ori intervin modificări asupra elementelor care au stat la baza încheierii contractului de asigurare pentru concedii și indemnizații este obligatorie încheierea unui act adițional la contract, în termen de maximum 30 de zile de la apariția modificării respective. Actul adițional la contract produce efecte pentru viitor începând cu data înregistrării acestuia și are același regim juridic ca și contractul de asigurare pentru concedii și indemnizații.

Modelul contractului se regăsește în Anexa 2 la Normele de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005.

**contractul  
de asigurare**

### **3. Condiții necesare pentru a beneficia de concediu medical**

Salariații și persoanele care realizează venituri asimilate salariilor trebuie să îndeplinească mai multe condiții pentru a beneficia de concediu și indemnizație de incapacitate temporară de muncă.

Aceste condiții sunt:

**a) să prezinte un certificat de concediu medical eliberat în condițiile legii**

**suprapunerea certificatelor** În situația în care unui asigurat i se acordă în aceeași lună două certificate de concediu medical, care se suprapun pentru o anumită perioadă, indemnizația se calculează după cum urmează:

- pentru primul certificat de concediu medical, indemnizația se va calcula numai pentru zilele cuprinse între data începerii valabilității acestuia și data începerii valabilității celui de-al doilea certificat medical, iar pentru zilele rămase peste care se suprapune perioada celui de-al doilea certificat medical se va înscrie în rubrica «Observații» a certificatului de concediu medical «Suprapunere cu CM seria ..... nr. ....»;
- pentru al doilea certificat medical, a cărui începere se suprapune peste perioada de valabilitate a primului certificat medical, indemnizația se calculează în mod corespunzător, pentru toate zilele cuprinse în perioada de valabilitate a acestuia.

Salariatul care prestează activitate pentru mai mulți angajatori are dreptul la concediu și indemnizație de incapacitate temporară de muncă de la fiecare angajator.

**cumul de funcții** În situația în care un salariat își desfășoară activitatea la mai mulți angajatori, fiecare dintre aceștia calculează indemnizațiile cuvenite.

În acest scop, salariatul va prezenta primele două exemplare originale ale certificatului angajatorului unde are venitul mai mare, iar celorlalți angajatori – exemplare în copii, certificate pentru conformitate cu originalul de către medicul prescriptor (cu semnătură și parafă). Pe copiile certificate se va înscrie «Conform cu originalul» și se va aplica ștampila unității, parafa și semnătura medicului prescriptor, precum și, după caz, parafa și semnătura medicului-șef de secție, în cazul concediului medical acordat la externare pentru o perioadă mai mare de 7 zile.

#### b) să îndeplinească stagiul minim de cotizare

**6 luni** Începând cu data de 1 ianuarie 2018, stagiul minim de asigurare pentru acordarea indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate este de **6 luni realizate în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical.**

#### **Exemplul nr. 1**

- **Situație în care există 6 luni integrale de stagiul de asigurare**

<i>Luna</i>	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
<i>zile lucrătoare</i>	19	22	23	20	23	22	21	22	20	22	20	21
<i>zile de stagiul</i>	19	20	13	20	13	21	21	22	20	22	20	21

– luna 1 reprezintă prima lună anterioară acordării concediului medical. Spre exemplu, dacă concediul medical este acordat în luna ianuarie 2019, luna decembrie a anului 2018 reprezintă luna 1;

– luna 12 reprezintă a 12-a lună anterioară concediului medical. Spre exemplu, dacă concediul medical este acordat în luna ianuarie 2019, luna ianuarie a anului 2018 reprezintă luna 12.

În acest caz, condiția de stagiul de asigurare este realizată, întrucât se constată că există 6 luni integrale de stagiul de asigurare.

În cazul în care nu au fost realizate venituri în ultimele 6 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical, stagiul de asigurare se consideră realizat dacă prin

## 20. Medierea condițiilor de muncă. Interdicție

**P**rin Decizia nr. 79 în dosarul nr. 1998/1/2018, Înalta Curte de Casație și Justiție a admis sesizările conexe formulate de Curtea de Apel Ploiești – Secția I civilă, în dosarele nr. 3.012/105/2017, nr. 3.087/105/2017 și nr. 3.533/105/2017, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile în ceea ce privește posibilitatea de a se stabili prin mediere încadrarea salariaților în grupe de muncă (actualele condiții deosebite și speciale de muncă). Curtea a stabilit că, prin raportare la prevederile Legii nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, cu modificările și completările ulterioare, nu pot face obiect al medierii negocierile cu privire la acordarea/încadrarea în grupele I și/sau a II-a de muncă, respectiv, condiții deosebite și/sau condiții speciale.

Observăm că, într-adevăr, dacă ar fi fost posibil ca salariații și angajatorul să stabilească singuri, prin mediere, grupele de muncă, aceasta ar fi condus la nașterea anumitor drepturi la pensie pentru salariați, fără a fi fost implicată și casa de pensii.



## 21. Competența teritorială a instanțelor de muncă

După cum știm, Înalta Curte de Casație și Justiție nu judecă litigii de muncă decât atunci când este chemată să se pronunțe printr-o hotărâre prealabilă, obligatorie pentru toate instanțele din țară, sau printr-un recurs în interesul legii (cu privire la astfel de recursuri, a se vedea tema L 21). Totuși, există și situații în care Înalta Curte intervine prin decizii de speță, iar acestea sunt conflictele de competență. Un astfel de exemplu întâlnim în cele ce urmează, cu privire la competența de soluționare a unei cauze privind drepturile salariale.

Potrivit dispozițiilor art. 269 alin. (2) C. muncii, competența de soluționare a conflictelor de muncă revine tribunalului în raza căruia își are domiciliul sau, după caz, sediul reclamantului. Pornind de la această prevedere, Tribunalul Prahova și-a declinat competența de soluționare a unui litigiu de muncă Tribunalului Călărași, arătând că în circumscripția teritorială a acestuia din urmă își avea domiciliul reclamantului. Astfel investit, Tribunalul Călărași, Secția civilă, și-a declinat competența de soluționare a cauzei în favoarea Tribunalului Prahova. Cu privire la acest conflict negativ de competență a fost chemată să se pronunțe Înalta Curte de Casație și Justiție.

Tribunalul Călărași a pornit de la faptul că, în materia litigiilor de muncă, competența teritorială nu este exclusivă, ci alternativă. Dar, nefiind vorba despre o competență de ordine publică, ci de ordine privată, excepția necompetenței teritoriale în materia litigiilor de muncă nu poate fi invocată decât de către pârât prin întâmpinare sau, dacă întâmpinarea nu este obligatorie, cel mai târziu la primul termen de judecată, la care părțile sunt legal citate în fața primei instanțe. Cum în speță nu erau îndeplinite aceste condiții, Tribunalul Prahova nu putea invoca din oficiu necompetența sa teritorială, acesta fiind competent să soluționeze acțiunea reclamantilor în întregul ei.

din oficiu?

Prin Decizia nr. 311/2018, Înalta Curte a stabilit că, dimpotrivă, competența de soluționare a cauzei în favoarea Tribunalului Călărași.

competență  
alternativă

Astfel, art. 210 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social prevede că „Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărei circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul”, iar art. 216 din același act normativ stipulează: „Dispozițiile prezentei legi referitoare la procedura de soluționare a conflictelor individuale de muncă se completează în mod corespunzător cu cele ale Codului de procedură civilă”. Coroborând prevederile art. 210 și 216 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social rezultă că, în cazul cererilor de chemare în judecată având ca obiect conflicte de muncă, competența teritorială este alternativă, dând **posibilitatea reclamantului de a alege** dintre două instanțe, deopotrivă competente, respectiv cea de la locul unde își are domiciliul sau cea de la locul de muncă al acestuia. Totodată, potrivit dispozițiilor art. 269 alin. (2) C. muncii, competența teritorială în cazul conflictelor de muncă aparține tribunalului în a cărui circumscripție își are domiciliul sau reședința reclamantul.

Normele Codului muncii care reglementează competența teritorială, potrivit cărora instanța competentă este cea în raza căreia se află domiciliul reclamantului, **sunt de competență teritorială absolută și reprezintă o derogare de la dispozițiile dreptului comun, derogare prin care se urmărește facilitarea accesului la justiție al reclamantului.**

În cauza dedusă judecătii, față de dispozițiile legale menționate și având în vedere că atât domiciliul reclamantilor cât și locul de muncă al acestora sunt în Călărași, instanța competentă teritorial este Tribunalul Călărași.

angajator-  
reclamant

Când angajatorul este reclamant, el nu are posibilitatea de a alege instanța la care să introducă acțiune; aceasta este, potrivit art. 269 alin. (2) din Codul muncii, instanța în a cărei circumscripție își are sediul reclamantul. Totuși, și în acest caz pot apărea conflicte negative de competență. Astfel, prin Decizia nr. 2.134/2018, Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat cu privire la un astfel de conflict. Problema ridicată viza faptul că sediul social al angajatorului se afla în circumscripția unei instanțe, respectiv Tribunalul București, dar acțiunea a fost introdusă de către o sucursală a acesteia, aflată în circumscripția altei instanțe, respectiv Tribunalul Iași. Înalta Curte de Casație și Justiție a apreciat că, în determinarea instanței competente din punct de vedere teritorial, este important **sediul unității ce are calitatea de reclamantă, iar nu sediul unității fără personalitate juridică**, care acționează ca mandatar al reclamantei, chiar dacă raportul de muncă s-ar fi derulat la sediul mandatarului.

Astfel, Înalta Curte a apreciat că, în determinarea instanței competente în soluționarea cauzei, nu prezintă relevanță faptul că acțiunea introductivă a fost formulată de reclamantă, sucursala din Iași, fără personalitate juridică, deoarece în stabilirea instanței competente, trebuie avut în vedere sediul/domiciliul reclamantului, și nu sediul procedural ales sau sediul reprezentantului reclamantului.

Cum angajatorul era o societate cu sediul în municipiul București, iar această figură în proces în calitate de reclamantă, instanța competentă teritorial a soluționa litigiul dedus judecătii a fost considerată Tribunalul București.

- tate cu legislația în vigoare, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană;
- t) primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro;

**ATENȚIE!**

Abonamentele medicale suportate de angajator de care beneficiază rudele salariaților, chiar dacă sunt în întreținerea salariatului, constituie venituri impozabile. Doar abonamentele medicale suportate de angajator pentru salariații proprii nu se impozitează.

Limita anuală de 400 euro nu se aplică separat pentru servicii medicale și pentru primele de asigurare voluntară de sănătate, ci cumulativ.

- t) avantajele sub forma utilizării în scop personal a vehiculelor pentru care cheltuielile sunt deductibile în cota de 50%.

**3. Deducerea personală**

Salariații au dreptul la deducerea din venitul net lunar din salarii a unei sume sub formă de deducere personală, acordată pentru fiecare lună a perioadei impozabile, dar numai pentru veniturile din salarii la locul unde se află funcția de bază.

Deducerea personală se acordă pentru persoanele fizice care au un venit lunar brut de până la 1.950 lei inclusiv, astfel:

- (i) pentru contribuabilii care nu au persoane în întreținere – 510 lei;
- (ii) pentru contribuabilii care au o persoană în întreținere – 670 lei;
- (iii) pentru contribuabilii care au două persoane în întreținere – 830 lei;
- (iv) pentru contribuabilii care au trei persoane în întreținere – 990 lei;
- (v) pentru contribuabilii care au patru sau mai multe persoane în întreținere – 1.310 lei.

deducere

Pentru contribuabilii care realizează venituri brute lunare din salarii cuprinse între 1.951 lei și 3.600 lei, inclusiv, deducerile personale sunt degresive față de cele de mai sus și se acordă potrivit art. 77 alin. (2) din Codul fiscal.

Pentru contribuabilii care realizează venituri brute lunare din salarii de peste 3.600 lei nu se acordă deducerea personală.

Persoana în întreținere poate fi soția/soțul, copiii sau alți membri de familie, rudele contribuabilului sau ale soțului/soției acestuia până la gradul al doilea inclusiv, ale cărei venituri, impozabile și neimpozabile, nu depășesc 510 lei lunar, cu excepția:

- burselor primite de persoanele care urmează orice formă de școlarizare sau perfecționare în cadru instituționalizat;
- premiilor obținute de sportivi medaliați;
- premiilor și a altor drepturi sub formă de cazare, masă, transport și altele asemenea, obținute de elevi și studenți în cadrul competițiilor interne și internaționale;
- prestațiilor sociale acordate potrivit Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

excepții

**ATENȚIE!**

În cazul în care o persoană este întreținută de mai mulți contribuabili, suma reprezentând deducerea personală se atribuie unui singur contribuabil, conform înțelegerii între părți.

Pentru copiii minori ai contribuabililor, suma reprezentând deducerea personală se atribuie fiecărui contribuabil în întreținerea căruia/căroră se află aceștia. Copiii minori sunt întotdeauna considerați întreținuți, cu excepția celor încadrați în muncă. În schimb nu sunt considerate persoane aflate în întreținere persoanele majore condamnate, care execută pedepse privative de libertate.

#### 4. Determinarea impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor

Beneficiarii de venituri din salarii datorează un impozit lunar, final, care se calculează și se reține la sursă de către plătitorii de venituri.

Impozitul lunar se determină astfel:

- a) la locul unde se află funcția de bază, prin aplicarea cotei de 10% asupra bazei de calcul determinate ca diferență între venitul net din salarii calculat prin deducerea din venitul brut a contribuțiilor sociale obligatorii aferente unei luni, datorate potrivit legii în România sau în conformitate cu instrumentele juridice internaționale la care România este parte, precum și, după caz, a contribuției individuale la bugetul de stat datorate potrivit legii, și următoarele:
  - deducerea personală acordată pentru luna respectivă;
  - cotizația sindicală plătită în luna respectivă;
  - contribuțiile la fondurile de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, și cele la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro;
  - primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro. Contractul de asigurare, respectiv abonamentul vizează servicii medicale furnizate angajatului și/sau oricărei persoane aflate în întreținerea sa;
- b) pentru veniturile obținute în celelalte cazuri, prin aplicarea cotei de 10% asupra bazei de calcul determinate ca diferență între venitul brut și contribuțiile sociale obligatorii aferente unei luni, datorate potrivit legii în România, precum și, după caz, a contribuției individuale la bugetul de stat datorate potrivit legii, pe fiecare loc de realizare a acestora.

#### 5. Dreptul salariaților de a dispune asupra destinației unei sume din impozit

Salariații pot dispune asupra destinației unei sume reprezentând 2% sau 3,5% din impozitul pe venit. Persoanele fizice care obțin venituri asimilate salariilor, cum sunt directorii sau administratorii care au încheiat contracte de mandat, beneficiază de aceleași prevederi.

Astfel, în mod normal, obligația calculării și plății revine organului fiscal competent.

Prin excepție, salariații pot opta pentru calcularea, reținerea și plata de către angajator/plătitor a sumei reprezentând **2% sau 3,5% din impozitul lunar datorat** pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor, până la termenul de plată a impozitului, după cum urmează:

- a) în cotă de 2% pentru susținerea entităților nonprofit care se înființează și funcționează în condițiile legii și a unităților de cult, precum și pentru acordarea de burse private, conform legii; sau
- b) în cotă de 3,5% pentru susținerea entităților nonprofit și a unităților de cult, care sunt furnizori de servicii sociale acreditați cu cel puțin un serviciu social licențiat, în condițiile legii.

cota

• **Exemplu**

• În categoria entităților nonprofit se cuprind, de exemplu: asociațiile, fundațiile, organizațiile sindicale, patronatele, camerele de comerț, partidele politice, asociațiile de proprietari, casele de ajutor reciproc ale salariaților, în măsura în care, potrivit legilor proprii de organizare și funcționare, desfășoară activități nonprofit, iar sumele primite din impozit sunt folosite în acest scop.

Această opțiune se exercită în scris de către salariat/persoana care obține venituri asimilate salariilor și se aplică începând cu impozitul datorat pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor aferente lunii următoare celei în care salariatul/persoana care obține venituri asimilate salariilor a depus cererea la angajator/plătitor. Opțiunea rămâne valabilă pentru o perioadă de cel mult 2 ani fiscali consecutivi.

Opțiunea se exercită astfel:

- a) la organul fiscal competent, prin depunerea unei cereri până la termenul legal de depunere a declarației unice privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice, respectiv până la data de 15 martie inclusiv a anului următor celui de realizare a veniturilor;
- b) la plătitorul de venit, în urma solicitării beneficiarului de venit, exercitată în scris.

unde  
se exercită?

În situația în care salariații au optat ca distribuirea cotei de 2% sau 3,5% din impozitul datorat să se efectueze de către plătitorul de venit, acesta se distribuie până la termenul de plată al impozitului, începând cu luna exercitării opțiunii.

## 6. Termenul de plată a impozitului

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

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

- a) asociații, fundații sau alte entități fără scop patrimonial, persoane juridice;
- b) persoanele juridice plătitoare de impozit pe profit care, în anul anterior, au înregistrat venituri totale de până la 100.000 euro și au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
- c) persoanele juridice plătitoare de impozit pe veniturile microîntreprinderilor care, în anul anterior, au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
- d) persoanele fizice autorizate și întreprinderile individuale, precum și persoanele fizice care exercită profesii liberale și asocierile fără personalitate juridică constituite



între persoane fizice, persoanele fizice care dețin capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, care au, potrivit legii, personal angajat pe bază de contract individual de muncă.

## 7. Categoriile de persoane scutite la plata impozitului pe salarii

Potrivit art. 60 din Codul fiscal, sunt scutiți de la plata impozitului pe venit următorii contribuabili:

### a) persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat.

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

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

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

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

Pentru aceasta se cer îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

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

**Problema 1:**

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

**Răspuns:**

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

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

**Problema 2:**

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

Dorim să știm dacă inginerul de construcții care ajută la această creare poate fi angajat ca analist sau manager de proiect informatic și scutit de impozit pe salarii.

**Răspuns:**

Condiția impusă de Ordinul nr. 1.168/2017 este aceea ca persoana căreia i se acordă scutirea de impozit pe venit să dețină oricare dintre următoarele diplome:

- o diplomă acordată după finalizarea unei forme de învățământ superior de lungă durată sau de scurtă durată;
- o diplomă acordată după finalizarea ciclului I de studii universitare de licență, eliberată de o instituție de învățământ superior acreditată;
- o diplomă de bacalaureat și dovada că urmează cursurile unei instituții de superior acreditate și prestează efectiv una dintre activitățile prevăzute în anexa ordinului.

Prin urmare, ordinul mai sus enunțat nu condiționează încadrarea pe o funcție din cele pentru care se acordă scutirea de îndeplinirea unor condiții de specializare, fapt pentru care, indiferent de specializare, o persoană care deține una dintre diplomele mai sus enumerate poate fi scutită de la plata impozitului pe veniturile salariale.

**Problema 3:**

Un angajat cu diplomă de bacalaureat poate fi scutit de la plata impozitului pe veniturile din salarii pentru activitatea de creare de programe pentru calculator?

**Răspuns:**

Persoanele care nu dețin diplomă de studii universitare de licență ci dețin doar diplomă de bacalaureat, trebuie să mai îndeplinească o condiție pentru a fi scutite de impozitul pe veniturile din salarii, și anume să urmeze cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate, adică să aibă calitatea de student.

În consecință, dacă salariatul în cauză nu are calitatea de student, nu poate să fie scutit de la plata impozitului pe venit chiar dacă celelalte condiții ale ordinului sunt îndeplinite. Scutirea se acordă pe baza adevărului care atestă calitatea de student eliberată de instituția de învățământ.



**c) cercetătorii**, ca urmare a desfășurării activității de cercetare-dezvoltare și inovare.

Potrivit Ordonanței Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, cu modificările și completările ulterioare, activitatea de cercetare-dezvoltare cuprinde cercetarea științifică, dezvoltarea experimentală și inovarea bazată pe cercetare științifică și dezvoltare experimentală. Cercetarea științifică cuprinde cercetarea fundamentală și cercetarea aplicativă.

Cercetătorii beneficiază de scutire de impozit în următoarele condiții:

- scutirea se acordă pentru toate persoanele care sunt incluse în echipa unui proiect de cercetare-dezvoltare și inovare, cu indicatori de rezultat definiți;
- scutirea se acordă în limita cheltuielilor cu personalul alocat proiectului de cercetare-dezvoltare și inovare, evidențiate distinct în bugetul proiectului;
- statul de plată aferent veniturilor din salarii și asimilate salariilor, obținute de fiecare angajat din activitățile desfășurate în proiectul de cercetare-dezvoltare și inovare, se întocmește separat pentru fiecare proiect.

**reglementare** Persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a desfășurării altor activități decât cele de cercetare-dezvoltare și inovare nu beneficiază de scutire. Menționăm că procedura de aplicare a scutirii a fost aprobată 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 Codul fiscal;

**d) persoane angajate temporar, muncitorii sezonieri**, la cei care aplică impozitul specific 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”.

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 354/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 442 din 25 mai 2018, caracterul sezonier al unei activități presupune o perioadă care se repetă de la an la an, în care anumite activități se impun a fi realizate pe durate relativ fixe în funcție de anotimp/de sezon.

### ATENȚIE!

Scutirea se aplică și în situația în care persoana fizică desfășoară activitate în baza unui contract de muncă cu timp parțial de lucru.

Cadourile acordate cu aceste ocazii în limita sumei de 150 lei au același tratament fiscal indiferent dacă sunt acordate în bunuri, bani sau tichete cadou. Dacă se acordă suma de 150 lei/persoană nu este nicio diferență din punct de vedere fiscal față de acordarea de tichete cadou în valoare de 150 lei/persoană sub formă de tichete cadou.

Rezultă că acordarea cadourilor sub forma tichetelor cadou în valoare de 150 de lei cu această ocazie nu este recomandată întrucât tratamentul fiscal este același, iar achiziționarea tichetelor implică o serie de demersuri.

#### **Exemple**

- – **Angajatorul acordă suma de 300 de lei unui angajat fără copii minori cu ocazia Crăciunului.**
- Din această sumă, tichetele cadou în valoare de 150 lei nu intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale; 150 de lei intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale.
- – **Angajatorul acordă suma de 300 de lei unui angajat cu un copil minor cu ocazia Crăciunului. Întreaga sumă nu va intra în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale (150 lei angajat și 150 lei copil minor).**
- – **Angajatorul acordă cu ocazia Crăciunului fiecărui salariat un cadou în sumă de 500 de lei.**
- Dacă cadoul este acordat:
  - ● unui salariat fără copii minori, ceea ce depășește 150 lei (350 lei) intră în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale;
  - ● unui salariat cu un copil minor, ceea ce depășește 300 lei (200 lei) intră în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale;
  - ● unui salariat cu doi copii minori, ceea ce depășește 450 lei (50 lei) intră în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale.

În cazul în care doi salariați, soț și soție, lucrează la același angajator și au un copil minor – se pot acorda fără taxe cadouri/tichete cadou în sumă de 600 de lei neimpozabili (150 lei salariat + 150 lei salariată + 300 lei copil).

#### **b) Cadouri acordate cu alte ocazii decât cele prevăzute la litera a)**

##### **SFATUL NOSTRU**

Dacă angajatorul dorește să ofere salariaților cadouri cu alte destinații sociale decât cele enumerate la lit. a), se recomandă ca acordarea acestora să fie făcută sub forma tichetelor cadou.

Astfel, Normele metodologice de aplicare a art. 142 din Codul fiscal stabilesc că, în sensul art. 142 lit. r) din Codul fiscal, nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii tichetele cadou acordate potrivit legii, altele decât cele acordate pentru ocaziile prevăzute la art. 142 lit. b) din Codul fiscal.

Așadar, dacă angajatorul acordă pentru alte destinații sociale prevăzute în contractul de muncă tichete cadou, acestea vor intra în baza de calcul al impozitului pe venit, dar vor fi excluse din baza de calcul al contribuțiilor sociale indiferent de valoare.

**Exemplu**

- Se pot acorda tichete cadou indiferent de cuantum pentru:
- – Ziua salariatului;
- – căsătoria salariatului;
- – pensionarea salariatului;
- – Ziua bărbatului.

**ATENȚIE!**

Acordarea tichetelor cadou pentru aceste destinații trebuie să fie prevăzută în contractul de muncă.

**Exemplu**

- În contractul colectiv de muncă este prevăzut că se acordă salariaților la pensionare suma de 1.000 lei sub formă de tichete cadou.
- Această sumă va fi exclusă din baza de calcul al contribuțiilor sociale, dar va intra în baza de calcul al impozitului pe venit. Dacă această sumă se acordă în bani, se vor calcula atât impozit pe venit, cât și contribuții sociale.

**3. Decontarea transportului****a) Transportul la și de la locul de muncă**

Conform prevederilor art. 76 alin. (4) lit. a) și art. 142 lit. b) din Codul fiscal, nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale, cheltuielile suportate de angajator pentru transportul salariaților astfel cum este prevăzut în contractul de muncă.

Așadar, cheltuielile suportate de angajator pentru transportul salariaților la și de la locul de muncă reprezintă venit neimpozabil pentru salariat și netaxabil cu contribuții sociale, în condițiile prevăzute de contractul de muncă.

În contractul de muncă poate fi prevăzută orice modalitate de decontare a transportului: permise sau abonamente călătorie utilizate pentru transportul la și de la locul de muncă și decontarea cheltuielilor cu combustibilul pentru salariații care utilizează autoturismul propriu etc.

**Deductibilitatea cheltuielilor cu transportul salariaților la și de la locul de muncă**

Conform art. 25 alin. (3) lit. b) din Codul fiscal, cheltuielile sociale sunt deductibile în limita unei cote de până la 5%, aplicate asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului, potrivit Codului muncii. Intră sub incidența acestei limite alte cheltuieli cu caracter social decât cele enumerate de Codul fiscal, efectuate în baza contractului colectiv de muncă sau a unui regulament intern.

**ATENȚIE!**

În concluzie, cheltuielile cu transportul salariaților la și de la locul de muncă reprezentând cheltuieli sociale efectuate în baza contractului de muncă sunt deductibile la calculul profitului impozabil în limita de 5% aplicată asupra valorii cheltuielilor cu personalul.

**ATENȚIE!**

Limita de 15% din venitul salarial brut lunar se aplică pe fiecare salariat în parte care a aderat la un fond de pensii facultative la suma dintre contribuția la fondurile de pensii facultative, datorată de salariat și contribuția la fondurile de pensii facultative, datorată de angajator pentru salariatul respectiv.

Conform art. 76 alin. (5) din Legea nr. 204/2006, angajatorul constituie și virează lunar contribuția datorată de fiecare angajat care a aderat la un fond de pensii facultative, pe baza unui exemplar al actului individual de aderare la prospectul schemei de pensii facultative încheiat cu un administrator.

Contribuția la fondurile de pensii facultative se stabilește prin actul individual de aderare, iar din punct de vedere fiscal se împarte în:

**a) Contribuția la fondurile de pensii facultative suportată de salariați**

Contribuția la fondurile de pensii facultative suportată de salariați este neimpozabilă în limita a 400 euro pe an la locul unde se află funcția de bază.

Conform art. 78 din Codul fiscal, la stabilirea bazei de calcul al impozitului pe salarii la locul unde se află funcția de bază se are în vedere faptul că se scad contribuțiile la fondurile de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele la scheme de pensii facultative, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.

**ATENȚIE!**

În cazul în care un salariat care obține venituri din salarii la funcția de bază se mută în cursul anului la un alt angajator, verificarea încadrării în plafonul anual a sumelor reprezentând contribuțiile la fondurile de pensii facultative pentru care se acordă deducerea, se efectuează în baza documentelor justificative eliberate de către angajatorul anterior prin care se atestă nivelul deducerilor acordate până la momentul mutării.

**b) Contribuția la fondul de pensii facultative suportată de angajator**

Conform prevederilor art. 78 alin. (4) lit. ș) și art. 142 lit. s) pct. 6) din Codul fiscal, 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, 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.

## 6. Primele de asigurare voluntară de sănătate

Conform art. 351 alin. (1) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, angajatorii, persoane fizice sau juridice, pot să încheie contracte de asigurare voluntară de sănătate pentru angajații lor, individual sau în grup, acordate ca beneficii adiționale la drepturile salariale ale acestora, în scopul atragerii și stabilizării personalului angajat.

Din punct de vedere fiscal, primele de asigurare voluntară de sănătate se împart în:

**a) Prime de asigurare voluntară de sănătate suportate de salariați**

Primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de salariați sunt neimpozabile în limita a 400 euro pe an la locul unde se află funcția de bază.

Conform art. 78 alin. (3) din Codul fiscal, la stabilirea bazei de calcul al impozitului pe salarii la locul unde se află funcția de bază se are în vedere faptul că se scad primele de

**limita:  
400 euro**

limita:  
400 euro asigurare voluntară de sănătate conform Legii nr. 95/2006, republicată, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.

### ATENȚIE!

În cazul în care un salariat care obține venituri din salarii la funcția de bază se mută în cursul anului la un alt angajator, verificarea încadrării în plafonul anual a sumelor reprezentând prime de asigurare voluntară de sănătate pentru care se acordă deducerea, se efectuează în baza documentelor justificative eliberate de către angajatorul anterior prin care se atestă nivelul deducerilor acordate până la momentul mutării.

#### b) Primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de angajatori

Conform prevederilor art. 78 alin. (4) lit. t) și art. 142 lit. s) pct. 6) din Codul fiscal, primele de asigurare voluntară de sănătate conform Legii nr. 95/2006, republicată, 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.

### ATENȚIE!

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

## 7. Utilizarea în scop personal a vehiculelor angajatorului

cota  
de 50%

Conform art. 76 alin. (4) lit. Ț) și art. 142 lit. s) pct. 1) din Codul fiscal, nu sunt venituri impozabile și nu sunt taxabile cu contribuții sociale avantajele sub forma utilizării în scop personal a vehiculelor pentru care cheltuielile sunt deductibile în cota de 50%.

Astfel, dacă angajatorul deduce la calculul profitului impozabil 50% din cheltuielile cu vehiculul folosit în scop personal de salariat, folosința în scop personal nu reprezintă venit impozabil pentru salariat.

În situația în care angajatorul deduce la calculul profitului impozabil 50% din cheltuielile cu vehiculul folosit în scop personal de salariat nu mai este necesară întocmirea foilor de parcurs.

## 8. Cheltuielile cu pregătirea profesională a salariaților

formare  
profesională

Conform art. 76 alin. (4) lit. p) și art. 142 lit. n) din Codul fiscal, nu sunt venituri impozabile cheltuielile efectuate de angajatori/plătitori pentru pregătirea profesională și perfecționarea angajaților, administratorilor stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat și directorilor care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pregătire legată de activitatea desfășurată de persoanele respective pentru angajator/plătitor.

Faptul că pregătirea este legată de activitatea desfășurată de persoanele respective pentru angajator se dovedește cu fișa postului.