

INFO

Codul muncii

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

februarie 2019 – martie 2019

I. Noutăți legislative

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

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

Achitarea sumelor datorate poate fi efectuată prin una dintre următoarele modalități:

- în numerar, la unitatea Trezoreriei statului;
- prin mandat poștal, la subunitățile poștale ale C.N. Poșta Română S.A.;
- prin intermediul cardurilor bancare, prin POS-urile instalate la unitățile teritoriale ale Trezoreriei statului sau în sistem online prin

intermediul Sistemului Național Electronic de Plăți, disponibil la adresa de internet www.ghiseul.ro;

- prin virament, utilizând ordinul de plată, din contul propriu deschis la o instituție de credit din România (bancă), inclusiv cel emis prin sisteme de plată electronică de tip „Internet banking“;
- prin virament, în numerar la ghișeele instituțiilor de credit sau la terminalele de plată instalate de acestea, utilizând contul tranzitoriu deschis pe numele Ministerului Finanțelor Publice. Nomenclatorul conturilor de venituri bugetare în care pot fi achitate sume prin intermediul contului tranzitoriu de către persoanele fizice se regăsește pe site-ul Agenției Naționale de Administrare Fiscală, www.anaf.ro.

Termenul de depunere a declarației unice a fost prorogat până la 31 iulie 2019.

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

SUMAR

1. Declarația privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale ale persoanelor fizice
2. Acreditarea agențiilor de intermediere – munca zilieră
3. Autoritatea Europeană a Muncii
4. Proiectul de Directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană

2. Accreditarea agențiilor de intermediere – munca zilieră

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

Hotărârea reglementează criteriile de acreditare a agențiilor de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră, procedura de acreditare și notificare, suspendare și retragere a acreditării, respectiv a dreptului de a presta servicii de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră și obligațiile agențiilor de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră acreditate.

Se supun obligației de acreditare:

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

Nu se supun acreditării:

- a) societățile înființate în alte state membre ale Uniunii Europene sau în Spațiul Economic European, în baza legislației statului de origine, care au fost supuse unei condiții de acreditare sau autorizare pentru prestarea de servicii de intermediere a muncii în statul respectiv și care prestează transfrontalier astfel de servicii pe teritoriul României, cu caracter temporar sau ocazional;

- b) societățile înființate în alte state membre ale Uniunii Europene sau în Spațiul Economic European, pentru care, pentru prestarea de servicii de intermediere a muncii, în baza legislației statului de origine nu a fost necesară obținerea unei acreditări sau autorizări, nefiind astfel supuse unor condiții de acreditare sau autorizare, care intenționează să presteze transfrontalier astfel de servicii pe teritoriul României, cu caracter temporar sau ocazional;
- c) societățile înființate în alte state membre ale Uniunii Europene sau în Spațiul Economic European, în baza legislației statului de origine și care se stabilesc cu caracter permanent în România, care au fost supuse unei condiții de acreditare sau autorizare în statul de origine sau de proveniență;
- d) societățile acreditate ca furnizori de servicii de mediere a muncii pe piața internă sau societățile care au îndeplinit obligația de notificare a agenției pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, în condițiile prevăzute de Criteriile de acreditare a furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 277/2002, cu modificările și completările ulterioare.

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

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

Accreditarea societăților se realizează de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de

Muncă, prin agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București.

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

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

ciului de mediere a muncii se atestă prin curriculum vitae – model european.

În vederea acreditării, agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București acceptă prezentarea de către societățile prevăzute la art. 3 lit. b) a oricărui document dintr-un stat membru al Uniunii Europene sau din Spațiul Economic European emis într-un scop echivalent documentelor prevăzute la alin. (1) lit. b)-f).

În vederea prestării serviciilor de intermediere, societățile înființate în alte state membre ale Uniunii Europene sau în Spațiul Economic European au obligația de a notifica agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București în a cărei rază teritorială intenționează să își desfășoare activitatea.

Verificarea îndeplinirii de către societățile care solicită acreditarea ca agenții de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră a cerințelor atestate prin documentele depuse de aceste societăți se poate realiza prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne (IMI) în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 49/2009 privind libertatea de stabilire a prestatorilor de servicii și libertatea de a furniza servicii în România, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 68/2010, cu modificările ulterioare.

Pe baza documentelor depuse sau transmise, agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, va evalua îndeplinirea criteriilor de acreditare și va soluționa cererea în termen de 30 de zile calendaristice de la data înregistrării documentației complete. Acest termen poate fi prelungit o singură dată, pentru o perioadă de maximum 15 zile calendaristice, fără a afecta prin această prelungire valabilitatea documentelor depuse inițial. Prolungirea termenului, precum și durata acestei prelungiri se motivează în mod corespunzător de către agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, și se notifică societății solicitante înainte de expirarea termenului inițial.

Agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București

are obligația de a transmite societății solicitante, în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii cererii, o confirmare de primire, cu specificarea termenului de procesare a cererii, care se poate prelunge potrivit prevederilor de mai sus, a căilor de atac disponibile și, după caz, cu mențiunea că în lipsa unui răspuns în termenul specificat și, după caz, prelungit, acreditarea se consideră acordată. În situația în care, în vederea obținerii acreditării, cererea și documentația primită nu sunt complete, societatea solicitantă este informată în cel mai scurt timp, dar nu mai târziu de 5 zile lucrătoare de la primirea acestora, cu privire la necesitatea transmiterii de documente suplimentare în termen de cel mult 30 de zile calendaristice de la data comunicării informării, precum și cu privire la consecințele asupra termenului de soluționare a cererii.

În cazul în care o cerere este respinsă pentru motive de natură procedurală, societatea solicitantă este informată în cel mai scurt timp, dar nu mai târziu de 5 zile lucrătoare de la depunerea cererii, respectiv expirarea termenului de 30 de zile calendaristice.

Acreditarea societăților care îndeplinesc criteriile de acreditare se face prin decizii motivate emise de directorii executivi ai agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București, care se comunică acestor societăți în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere.

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

Acreditarea societăților se acordă pe perioadă nedeterminată.

Societățile acreditate au următoarele obligații:

- a) să presteze serviciile de intermediere în condițiile prevăzute de Legea nr. 52/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- b) să trateze clienții fără discriminare pe crite-

rii de sex, vârstă, religie, cetățenie, naționalitate, rasă, opinie politică, origine socială, origine etnică, statut familial, loc de reședință, sediu și să respecte principiul egalității șanselor;

- c) să asigure confidențialitatea datelor și informațiilor despre clienți și să permită accesul acestora la datele personale, precum și să asigure măsurile necesare în vederea protecției datelor beneficiarilor de servicii de intermediere, în conformitate cu legislația națională și comunitară în vigoare în materie;
- d) să permită accesul personalului cu atribuții de control al agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, precum și al altor instituții și organe de control, în vederea exercitării de către aceștia a atribuțiilor de control potrivit prevederilor legale, și să prezinte la solicitarea acestora toate informațiile, datele și documentele necesare în vederea exercitării controlului;
- e) să dețină o bază de date privind persoanele fizice, cetățeni români sau străini, ce au capacitate de muncă și care doresc să desfășoare activități necalificate cu caracter ocazional, pentru un beneficiar de lucrări, persoana juridică, persoana fizică autorizată, întreprinderea individuală, întreprinderea familială, contra unei remunerații;
- f) să informeze agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, care a acordat acreditarea sau care a fost notificată după caz, cu privire la schimbările în urma cărora criteriile prevăzute de prezenta hotărâre nu mai sunt îndeplinite, în maximum 10 zile calendaristice de la data producerii acestora;
- g) să comunice Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, la termenele, cu periodicitatea și în forma solicitată sau stabilită potrivit prevederilor legale, toate datele și informațiile necesare Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru îndeplinirea atribuțiilor sale prevăzute de lege.

Suspendarea acreditării poate fi dispusă de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, la

solicitarea expresă a agențiilor de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră sau dacă se constată de către personalul cu atribuții de control din cadrul acestor instituții, în urma efectuării controlului prin sondaj sau, după caz, a controlului inopinat, ca urmare a unei sesizări cu privire la existența unor fapte de încălcare a legii, următoarele:

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

Suspendarea dreptului de prestare a serviciilor de intermediere conferit în baza notificării realizate de către societăți poate fi dispusă de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, la solicitarea expresă a agențiilor de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră sau dacă se constată de către personalul cu atribuții de control din cadrul acestor instituții, în urma efectuării controlului prin sondaj sau, după caz, a controlului inopinat, ca urmare a unei sesizări cu privire la existența unor fapte de încălcare a legii că nu s-au respectat obligațiile legale.

Suspendarea acreditării sau, după caz, a dreptului de prestare a serviciilor de intermediere conferit în baza notificării dispuse la solicitarea expresă a societăților încetează la data solicitată de către acestea, dar nu mai târziu de 60 de zile calendaristice de la dispunerea suspendării acreditării. Suspendarea acreditării sau, după caz, a dreptului de prestare a serviciilor de intermediere conferit în baza notificării încetează dacă, în termen de 30 de zile calendaristice de la dispunerea acesteia, societățile dovedesc înlăturarea cauzelor care au stat la baza luării acestei măsuri.

În perioada de suspendare a acreditării sau, după caz, a dreptului de prestare a serviciilor de intermediere conferit în baza notificării, societățile în cauză nu mai pot presta serviciile de intermediere.

Acreditarea societăților poate fi retrasă de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, la expirarea a 60 de zile calendaristice de la dispunerea suspendării acreditării, dacă respectivele

societăți nu fac dovada înlăturării cauzelor pentru care s-a dispus suspendarea. Societățile cărora li s-a retras dreptul de prestare a serviciilor de intermediere și care intenționează să presteze în continuare aceste servicii au obligația de a realiza o nouă notificare a agenției pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București.

Suspendarea, încetarea suspendării sau, după caz, retragerea acreditării sau a dreptului de prestare a serviciilor de intermediere conferit în baza notificării se dispune prin decizie motivată emisă de directorul executiv al agenției pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București, care se comunică societăților în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere. Agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București vor comunica Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, o copie a deciziilor de suspendare, încetare a suspendării sau de retragere a acreditării.

Contestația administrativă împotriva acestor decizii sau a dreptului de prestare a serviciilor de intermediere conferit în baza notificării se depune în termen de 30 de zile de la data comunicării, la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Societățile nemulțumite de răspunsul primit în urma soluționării contestației administrative sau care nu au primit răspuns în termenul de 30 de zile de la data înregistrării acestei contestații se pot adresa instanței de contencios competente, în condițiile și termenele prevăzute de Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

Evidența societăților acreditate și a societăților care au dreptul de prestare a serviciilor de intermediere conferit în baza notificării, precum și a situațiilor de suspendare, încetare a suspendării sau, după caz, de retragere a acreditării sau a dreptului de prestare a serviciilor de intermediere conferit în baza notificării, se realizează de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și se face publică pe pagina de internet a instituției.

3. Autoritatea Europeană a Muncii

La nivel european a fost decisă constituirea unui organism permanent, denumit „Autoritatea Europeană a Muncii” (ELA).

Acest organ ar fi responsabil, printre altele, de:

- (1) facilitarea accesului la informațiile referitoare la drepturile și obligațiile în cazuri de mobilitate transfrontalieră pentru lucrători, angajatori și administrațiile naționale;
- (2) sprijinirea coordonării dintre statele membre în ceea ce privește asigurarea respectării transfrontaliere a legislației relevante a Uniunii;
- (3) acționarea ca mediator între autoritățile statelor membre pentru a soluționa litigiile transfrontaliere între acestea și
- (4) facilitarea găsirii unor soluții în cazul în care apar perturbări ale pieței forței de muncă.

ELA ar trebui să instituie o structură permanentă în vederea îmbunătățirii și eficientizării activității, pe baza unui forum consolidat pentru cooperare și pentru activități comune de investigație. Statele membre ar trebui să detașeze ofițeri de legătură naționali la ELA. Sarcina lor ar trebui să fie menținerea contactelor cu administrațiile statelor membre și facilitarea cooperării dintre

statele membre și în interiorul acestora, urmând exemplele Europolului și Eurojustului.

Viitorul regulament prevede un proces de mediere în două etape: prima etapă va implica un mediator din partea ELA și reprezentanți ai statelor membre vizate și se va încheia prin emiterea unui aviz fără caracter obligatoriu. În cazul în care nu este găsită nicio soluție, statele membre implicate pot conveni să deruleze a doua etapă a medierii, inspirată de Comitetul de conciliere al Comisiei administrative pentru coordonarea sistemelor de securitate socială. Atunci când un litigiu se referă la coordonarea sistemelor de securitate socială, orice stat membru vizat poate solicita transmiterea cazului către Comisia administrativă. Comisia administrativă, în acord cu statele membre vizate, poate prezenta aceeași solicitare.

De asemenea, ELA va reuni atribuțiile tehnice și operaționale ale mai multor organisme existente ale UE (Biroul european de coordonare al EURES, Comitetul tehnic pentru libera circulație a lucrătorilor, Comitetul de experți privind detașarea lucrătorilor și Platforma europeană de combatere a muncii nedeclarate). Scopul este instituirea unei structuri permanente, care să asigure o reacție rapidă și continuitate. Aceasta va obține rezultate mai bune și mai eficiente pe baza unei cooperări consolidate.

4. Proiectul de Directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană

Obiectivul general al directivei propuse este de a promova o ocupare mai sigură și mai previzibilă a forței de muncă, asigurând în același timp adaptabilitatea pieței muncii și îmbunătățind condițiile de trai și de muncă.

Obiectivele specifice prin care ar urma să fie abordat obiectivul general sunt:

1. îmbunătățirea accesului lucrătorilor la informații referitoare la condițiile lor de muncă;
2. ameliorarea condițiilor de muncă pentru toți lucrătorii, mai ales pentru cei angajați în forme de muncă noi și atipice, lăsând în

același timp loc pentru adaptabilitate și pentru inovare pe piața muncii;

3. ameliorarea respectării standardelor privind condițiile de muncă prin îmbunătățirea aplicării legii; și
4. ameliorarea transparenței pe piața muncii, evitându-se în același timp impunerea unor sarcini excesive asupra întreprinderilor de orice dimensiune.

Pentru angajatori, costurile preconizate ale transunerii directivei în statele membre sunt următoarele: costul emiterii unei declarații scrise noi sau revizuite este preconizat să fie de 18-153

EUR pentru IMM-uri și de 10-45 EUR pentru întreprinderile mai mari. De asemenea, întreprinderile ar urma să aibă costuri punctuale legate de familiarizarea cu noua directivă: în medie de 53 EUR pentru un IMM și de 39 EUR pentru o întreprindere mai mare. Costurile suportate pentru a răspunde cererilor de noi forme de muncă se așteaptă să fie similare celor care decurg din emiterea unei noi declarații scrise.

De asemenea, angajatorii anticipează unele costuri indirecte moderate (consilierea juridică, revizuirea sistemelor de programare, timpul de gestionare a resurselor umane, informațiile pentru personal). Va exista doar o ușoară pierdere de flexibilitate (și anume pentru mica proporție de angajatori care utilizează pe scară largă cele mai flexibile forme de muncă).

Combinăția preferată de opțiuni ține seama de efectele accidentale și include măsuri de atenuare a acestora.

Nu se preconizează niciun impact agregat semnificativ asupra salariilor, deși se poate aștepta ca reducerea subocupării forței de muncă, scăderea incidenței clauzelor de exclusivitate și asigurarea unor condiții de muncă mai previzibile să permită creșterea câștigurilor individuale. Nu se preconizează niciun cost pentru lucrători.

Menționăm totuși că, pentru angajatorii români, costurile ar urma să fie mai mici, deoarece cele mai multe elemente ale viitoarei directive se găsesc deja prevăzute între obligațiile legale ale acestora.

Astfel, potrivit Articolului 3 din proiectul de directivă:

- (1) Statele membre se asigură că angajatorii au obligația de a informa lucrătorii cu privire la aspectele esențiale ale raportului de muncă.
- (2) Informațiile menționate la alineatul (1) includ:
 - (a) identitatea părților la raportul de muncă;
 - (b) locul de prestare a muncii; dacă locul de prestare a muncii nu este fix sau dacă nu

există un loc principal de prestare a muncii, principiul conform căruia lucrătorul are diverse locuri de prestare a muncii sau este liber să își stabilească propriul loc de prestare a muncii, precum și sediul social al întreprinderii sau, dacă este cazul, domiciliul angajatorului;

- (c) (i) denumirea, gradul, natura sau categoria activității profesionale pentru care este angajat lucrătorul;

sau

- (ii) o scurtă caracterizare sau descriere a activității profesionale;
- (d) data de la care începe raportul de muncă;
- (e) în cazul unui raport de muncă temporar, data la care se încheie sau durata preconizată a acestuia;
- (f) durata și condițiile perioadei de probă, dacă este cazul;
- (g) orice drept la formare oferit de angajator;
- (h) durata concediului cu plată la care are dreptul lucrătorul sau, dacă durata acestuia nu poate fi indicată atunci când sunt furnizate informațiile, procedura de acordare și de stabilire a acestui concediu;
- (i) procedura, inclusiv durata perioadei de preaviz, care trebuie respectată de angajator și de lucrător în cazul încetării raportului lor de muncă sau, dacă durata perioadei de preaviz nu poate fi indicată atunci când sunt furnizate informațiile, metoda de stabilire a acestei perioade de preaviz;
- (j) suma inițială de bază, orice alte elemente componente și frecvența și metoda de plată aferente remunerației pe care are dreptul să o primească lucrătorul;
- (k) dacă programul de lucru este în totalitate sau în cea mai mare parte nevariabil, durata zilei sau a săptămânii de lucru standard a lucrătorului și orice măsuri privind orele suplimentare și remunerația aferentă acestora;
- (l) dacă programul de lucru este în totalitate sau în cea mai mare parte variabil, principiul conform căruia programul este variabil, numărul orelor plătite garantate, remunerația pentru munca prestată în afara orelor garantate și, dacă programul de lucru este în totalitate sau în cea mai mare parte stabilit de angajator:
 - (i) orele și zilele de referință în care lucrătorul poate fi solicitat să lucreze;

- (ii) termenul minim pentru înștiințarea prealabilă pe care o primește lucrătorul înainte de începerea unei sarcini de serviciu;
 - (m) orice contracte colective de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale lucrătorului; în cazul contractelor colective de muncă încheiate în afara întreprinderii de instituții sau de organisme comune speciale, denumirea organismului competent sau a instituției comune competente în cadrul cărora au fost încheiate contractele;
 - (n) instituția sau instituțiile de asigurări sociale care primesc contribuțiile de asigurări sociale aferente raportului de muncă și orice protecție legată de asigurarea socială furnizată de angajator.
- (3) Informațiile menționate la alineatul (2) literele (f)-(k) și (n) pot fi furnizate, acolo unde este cazul, sub forma unei trimiteri la actele cu putere de lege și la dispozițiile administrative sau statutare ori la contractele colective de muncă ce reglementează aspectele respective.

Aceste informații trebuie furnizate în mod individual lucrătorului, sub forma unui document, cel târziu în prima zi a raportului de muncă. Documentul respectiv poate fi furnizat și transmis în mod electronic atât timp cât poate fi accesat cu ușurință de către lucrător și poate fi stocat și imprimat.

Semnalăm că lucrătorul beneficiază de prezumțiile favorabile definite de statul membru. În cazul în care informațiile furnizate nu includeau informațiile menționate la articolul 3 alineatul (2) literele (e), (f), (k) sau (l), **prezumțiile favorabile includ o prezumție că lucrătorul are un raport de muncă pe durată nedeterminată, că nu există nicio perioadă de probă sau, respectiv, că lucrătorul are un post cu normă întreagă.** Aceste prezumții pot fi răsturnate, prin probe contrare produse de către angajator.

Statele membre elaborează formulare și modele pentru documentul cuprinzând informațiile de mai sus și le pun la dispoziția lucrătorilor și a angajatorilor, inclusiv prin publicarea pe un site internet oficial național unic și prin alte mijloace adecvate. Statele membre se asigu-

ră că informațiile privind actele cu putere de lege și dispozițiile administrative sau statutare ori contractele colective de muncă ce reglementează cadrul juridic aplicabil, care trebuie comunicate de angajatori, sunt puse la dispoziție la un nivel general, cu titlu gratuit, într-un mod clar, transparent, cuprinzător și ușor de accesat de la distanță și pe cale electronică, inclusiv prin intermediul unor portaluri online existente pentru cetățenii și întreprinderile din Uniune.

De asemenea, potrivit proiectului de directivă, Statele membre se asigură că **un angajator nu interzice lucrătorilor să lucreze pentru alți angajatori, în afara programului de lucru stabilit cu angajatorul respectiv.**

Cu toate acestea, angajatorii pot stabili condiții de incompatibilitate în virtutea cărora asemenea restricții sunt justificate de motive legitime precum protecția secretelor comerciale sau evitarea conflictelor de interese.

Potrivit art. 10 din proiectul de directivă, Statele membre se asigură că lucrătorii cu o vechime de cel puțin șase luni la același angajator pot cere o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă.

Angajatorul transmite în scris un răspuns în termen de o lună de la primirea cererii. În ceea ce privește persoanele fizice care acționează în calitate de angajatori, precum și microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, statele membre pot prevedea prelungirea acestui termen cu maximum trei luni și pot permite comunicarea pe cale orală a răspunsului la o cerere ulterioară similară depusă de același lucrător, dacă justificarea răspunsului referitor la situația lucrătorului rămâne neschimbată.

Lucrătorul trebuie să aibă posibilitatea de a depune o plângere la autoritatea competentă în timp util (în cazul nostru, inspectoratul teritorial de muncă). Dacă autoritatea competentă constată că plângerea este justificată, ea ordonă angajatorului sau angajatorilor relevanți să furnizeze informațiile lipsă. Dacă angajatorul nu furnizează informațiile lipsă în termen de 15 zile de la primirea ordinului, autoritatea trebuie să poată impune o sancțiune administrativă adecvată, chiar dacă raportul de muncă a încetat.

4. Tichetele cadou

Tichetele cadou sunt bilete de valoare acordate, ocazional, angajaților, pentru cheltuieli sociale. Angajații pot beneficia de tichete cadou acordate de angajatorii lor, numai pentru destinațiile sau evenimentele care se încadrează în cheltuielile sociale.

Potrivit Codului fiscal, tichetele cadou pot fi acordate salariaților cu ocazia Paștelui, Crăciunului, zile de 1 iunie, zilei de 8 martie, dar și pentru alte destinații sociale stabilite prin contractul de muncă.



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

valoare

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, din punct de vedere fiscal este același lucru cu acordarea de tichete cadou în valoare de 150 lei/persoană sub formă de tichete cadou.

SFATUL NOSTRU

Rezultă că acordarea cadourilor sub forma tichetelor cadou în valoare de 150 de lei cu aceste ocazii nu este recomandată întrucât tratamentul fiscal este același ca la acordarea oricărui adaos salarial în bani, în schimb achiziționarea tichetelor implică o serie de demersuri. Doar dacă angajatorul dorește să ofere salariaților cadouri cu alte destinații sociale decât Crăciun, Paște, 1 Iunie și 8 Martie se recomandă ca acordarea acestora să fie făcută sub forma tichetelor cadou.

Astfel, Normele metodologice de aplicarea 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 quantum pentru:
- – Ziua salariatului;
- – Căsătoria salariatului;
- – Pensionarea salariatului;
- – Ziua bărbatului;
- – Sfântul Nicolae.

ATENȚIE!

Acordarea tichetelor cadou pentru aceste destinații trebuie să fie prevăzută în contractul de muncă (nu în Regulamentul intern).

Exemplu

- În contractul colectiv de muncă este prevăzut că se acordă fiecărui salariat cu ocazia zilei de naștere suma de 450 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.

- Salariatul beneficiază de salariul brut de 2.080 lei.
- În luna în care sărbătorește ziua de naștere, împreună cu cadoul realizează un venit de 2.530 lei.
- Întrucât cadoul este stabilit și acordat în tichete cadou, calculul drepturilor salariale este următorul:
 - CAS 25% = 520 lei
 - CASS 10% = 208 lei
 - Deducere = 330 lei
 - Venit bază de calcul = 1.472 lei
 - Impozit 10% = 147 lei
 - Pachet salarial net = 1.655 lei
- Dacă cadoul ar fi fost stabilit și acordat în bani, calculul drepturilor salariale ar fi fost următorul:
 - CAS 25% = 633 lei
 - CASS 10% = 253 lei
 - Deducere = 330 lei
 - Venit bază de calcul = 1.314 lei
 - Impozit 10% = 131 lei
 - Pachet salarial net = 1.513 lei
- Beneficiul salariatului este cu 142 lei mai mare în cazul cadourilor sub forma tichetelor (1.655 lei – 1.513 lei).

Prin excepție de la regula potrivit căreia tichetele cadou sunt acordate, ocazional, angajaților, pentru cheltuieli sociale, tichetele cadou pot fi acordate și **altor categorii de beneficiari**, pentru campaniile de marketing, studiul pieței, promovarea pe piețe existente sau noi, pentru protocol, pentru cheltuielile de reclamă și publicitate.

Din punct de vedere fiscal, tichetele cadou acordate altor persoane decât salariaților se încadrează în categoria veniturilor din alte surse. În cazul acestora, plătitorul venitului are obligația să rețină doar impozitul pe venit. Plătitorul venitului nu are obligația de a reține vreo contribuție socială.

10%

Impozitul pe venit se calculează prin reținere la sursă la momentul acordării veniturilor de către plătitorii de venituri, prin aplicarea cotei de 10% asupra venitului brut. Impozitul calculat și reținut reprezintă impozit final. Impozitul astfel reținut se plătește la bugetul de stat până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care a fost reținut.

declarare

Impozitul pe venit se declară de plătitor în:

- formularul 100 „Declarație privind obligațiile de plată la bugetul de stat” până la data de 25 inclusiv a lunii următoare perioadei de raportare;
- formularul 205 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă, veniturile din jocuri de noroc și câștigurile/pierderile din investiții, pe beneficiari de venit” până în ultima zi a lunii februarie inclusiv a anului curent pentru anul expirat.

Persoana fizică beneficiară a tichetelor cadou în afara unei relații de angajare trebuie să estimeze dacă în anul curent va realiza, pe lângă veniturile din tichete cadou, alte venituri din alte surse, activități independente, chirii, dividende care cumulat ating plafonul de 12 salarii de bază minime brute pe țară (12 x 2.080 lei).

Dacă estimează că din toate sursele menționate va obține plafonul menționat, trebuie să depună declarația unică și să plătească contribuția la sistemul de sănătate în cotă de 10% la o bază de calcul reprezentând 12 salarii minime brute pe țară.

4. Tratatamentul fiscal al drepturilor negociate în contractul colectiv de muncă

Codul fiscal reglementează scutiri de la plata taxelor pentru anumite venituri salariale dacă acestea sunt acordate astfel cum este prevăzut de contractul de muncă fără să distingă între contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă. Astfel, condițiile în care se acordă veniturile salariale pentru a fi scutite de taxe pot fi reglementate atât în contractul individual de muncă, cât și în contractul colectiv de muncă.

ATENȚIE!

Veniturile scutite de taxe în condițiile contractului de muncă sunt venituri cu caracter social. Dacă sunt prevăzute de contractul colectiv de muncă trebuie să fie menționate în capitolul dedicat protecției sociale (deci nu pot fi acordate în raport cu performanța salariaților).

Dacă drepturile salariale sunt prevăzute de contractul individual de muncă, ele vor putea fi modificate sau eliminate numai cu acordul salariatului prin încheierea unui act adițional.

a) Cadourile

Cadouri în bani și/sau în natură în sumă maximă de 150 lei/persoană, inclusiv tichete cadou oferite salariaților/copiilor minori ai acestora cu ocazia:

- Crăciunului – salariaților și copiilor minori ai acestora
- Paștelui – salariaților și copiilor minori ai acestora
- 8 martie – doar salariatelor
- zilei de 1 iunie – doar copiilor minori ai salariaților.

Exemplu

- În contractul colectiv de muncă, în capitolul dedicat protecției sociale, se pot stabili drepturi ca:
- ● Salariații și copiii minori ai acestora beneficiază de suma de 150 lei/persoană cu ocazia Paștelui, Crăciunului sau cu ocazia sărbătorilor similare ale altor culte.
- ● Salariatele beneficiază de suma de 150 lei cu ocazia zilei de 8 martie.
- ● Copiii minori ai salariaților beneficiază de suma de 150 lei/persoană cu ocazia zilei de 1 iunie.
- ● Salariații beneficiază cu ocazia zilei de naștere, căsătoriei și pensionării de tichete cadou în valoare de 500 lei.

În contractul colectiv de muncă se poate stabili că se acordă tichete cadou cu alte ocazii decât Crăciun, Paște, 8 martie, 1 iunie. **Aceste tichete cadou vor fi impozabile, dar nu vor intra în baza de calcul al contribuțiilor sociale.** Destinațiile sociale pot fi, de exemplu: ziua de naștere a salariatului, ziua națională, căsătoria salariatului, ziua bărbatului, ziua minerului ș.a.) conform contractului de muncă.

b) Ajutoarele scutite de la plata impozitului pe venit și contribuțiilor sociale sunt:

- Ajutoare pentru înmormântare acordate din fondurile angajatorului
- Ajutoare pentru boli grave și incurabile
- Ajutoare pentru achiziționarea dispozitivelor medicale
- Ajutoare pentru naștere
- Ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale.

În contractul colectiv de muncă se poate stabili că se acordă aceste tipuri de ajutoare precum și condițiile de acordare cum ar fi: suma pentru fiecare ajutor în parte, categoriile de persoane al căror deces atrage dreptul salariatului la ajutorul de înmormântare (soț/soție, rude până la un anumit grad), bolile grave și incurabile pentru care se acordă ajutor etc.

c) Decontarea serviciilor turistice

Serviciile turistice, inclusiv transportul, suportate de angajator pentru salariat și membrii de familie ai acestuia sunt venituri neimpozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale, în condițiile prevăzute în contractul de muncă.

Prin contractul colectiv de muncă se poate stabili suma ce se va deconta pentru serviciile turistice.

d) Transportul salariaților la și de la locul de muncă

transportul
salariaților

Cheltuielile suportate de angajator pentru transportul salariaților la și de la locul de muncă reprezintă venit neimpozabil și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale în condițiile prevăzute de contractul de muncă, conform prevederilor art. 76 alin. (4) lit. a) și art. 142 lit. b) din Codul fiscal.

În contractul colectiv 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.

e) Cheltuieli în perioada de deplasare

Conform art. 44 alin. (2) din Codul muncii, salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

De asemenea, indemnizația de detașare se cuvine și salariatului detașat în baza art. 46 alin. (4) din Codul muncii, potrivit căruia, salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Conform Normelor metodologice de aplicare a Codului fiscal, în categoria cheltuielilor de delegare și de detașare se cuprind cheltuielile cu transportul, cazarea, precum și indemnizația de delegare și de detașare în țară și în străinătate (în limita de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituțiile publice), stabilite în condițiile prevăzute de lege sau în contractul de muncă aplicabil.

Prin urmare, diurna reprezintă un venit netaxabil cu impozit pe venit și contribuții sociale în limita de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituții publice în condițiile stabilite de contractul de muncă aplicabil dacă vorbim de un angajator din domeniul privat.

În contractul colectiv de muncă se poate stabili cuantumul diurnei, dacă aceasta se acordă în cazul în care salariatul ia masa cu clientul sau masa este asigurată de partenerul la care salariatul este delegat.

De asemenea, condițiile în care se decontează cheltuielile cu transportul și cazarea vor fi menționate în contractul colectiv de muncă. Se includ aici: mijloacele de transport cu care se deplasează salariatul, categoria de unități de cazare.

ATENȚIE!

În contractul colectiv de muncă se va menționa că serviciile turistice și ajutoarele netaxabile nu pot fi decontate peste limita netaxabilă prevăzută de Codul fiscal la momentul acordării.

Orice firmă este supusă unui număr important de controale, unele periodice, altele tematice, cu caracter fiscal, tehnic sau de altă natură. Cât privește activitatea în planul relațiilor de muncă – aceasta este monitorizată de către inspectorii de muncă. Scopul declarat al Inspecției Muncii îl constituie urmărirea îndeplinirii obligațiilor legale de către angajatori în domeniul relațiilor de muncă, precum și a celor referitoare la condițiile de muncă, apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților și a altor participanți la procesul de muncă, în desfășurarea activității.

Activitatea inspectorilor de muncă este reglementată în prezent prin:

- Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată în Monitorul Oficial nr. 290 din 3 mai 2012;
- Hotărârea Guvernului nr. 488/2017 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Inspecției Muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 594 din 25 iulie 2017;
- Legea nr. 337/2018 privind statutul inspectorului de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.107 din 28 decembrie 2018.

reglementare

1. Ce competențe au inspectorii de muncă?

Alături de atribuțiile generale, ca și de atribuțiile din domeniul securității și sănătății în muncă și supravegherii pieții, Inspecția muncii are o serie de atribuții specifice în domeniul relațiilor de muncă. Astfel, inspectorii de muncă:

- a) controlează, coordonează și îndrumă metodologic aplicarea prevederilor legale referitoare la relațiile de muncă;
- b) controlează folosirea de angajatori a forței de muncă, în scopul identificării cazurilor de muncă nedeclarată;
- c) impun cu ocazia controalelor, completarea fișei de identificare prin care se consemnează declarațiile persoanelor care prestează activitate;
- d) constată dacă activitatea prestată în baza unui alt tip de contract decât cel de muncă se desfășoară în condițiile unui raport de muncă;
- e) dispun încheierea contractelor individuale de muncă și transmiterea acestora în registrul general de evidență a salariaților pentru lucrătorii identificați că prestează activitate fără contract individual de muncă;
- f) controlează acordarea drepturilor convenite salariaților ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- g) controlează respectarea prevederilor legale care reglementează registrul general de evidență a salariaților;
- h) controlează respectarea prevederilor legale privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, astfel cum prevede Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;
- i) controlează încadrarea în muncă a cetățenilor străini în România;
- j) controlează activitatea desfășurată de agenții de ocupare a forței de muncă, precum și respectarea de către aceștia a condițiilor prevăzute de legea specială;

atribuții

atribuții

- k) controlează activitatea desfășurată de agenții de muncă temporară, precum și respectarea de către aceștia a condițiilor prevăzute de legea specială;
- l) controlează aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- m) comunică înștiințări prin care reprezentantul angajatorului controlat este invitat să prezinte documentele necesare controlului la sediul societății/al inspectoratului teritorial de muncă;
- n) solicită reprezentanților entității controlate, precum și lucrătorilor, singuri sau în prezența martorilor, copii de pe documentele care au legătură cu obiectul controlului efectuat, precum și note scrise de la persoanele care pot da relații cu privire la aspectele verificate și, după caz, realizează fotografii și înregistrări audiovideo;
- o) participă la realizarea planurilor de control comune privind identificarea cazurilor de muncă nedeclarată, stabilite în baza protocoalelor încheiate cu alte instituții ale statului;
- p) îndeplinesc atribuțiile de birou de legătură și efectuează schimbul de informații cu inspecțiile muncii sau autoritățile similare din statele membre ale UE;
- q) coordonează, după caz, și participă la derularea programelor internaționale în domeniul relațiilor de muncă;
- r) sesizează organele de urmărire penală cu privire la cazurile sau la situațiile de încălcare a dispozițiilor legale în domeniul de competență, când există indicii de săvârșire a unei infracțiuni;
- s) furnizează informații de specialitate, participă la elaborarea de studii și analize în domeniul relațiilor de muncă;
- ș) asigură la nivel național evidența muncii prestate în baza contractelor individuale de muncă, prin registrul general de evidență a salariaților, precum și evidența zilierilor și a beneficiarilor prestațiilor acestora;
- t) gestionează baza de date organizată la nivel național care conține registrele generale de evidență a salariaților în format electronic;
- ț) asigură, pe baza protocoalelor încheiate la nivel național cu alte instituții ale statului, schimbul de date extrase din registrul general de evidență a salariaților privind activitatea desfășurată în baza contractelor individuale de muncă;
- u) organizează înregistrarea și evidența, prin inspectoratele teritoriale de muncă, a contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate;
- v) conciliază conflictele de muncă declanșate la nivelul unităților, în condițiile prevăzute de lege și procedurii aprobate de inspectorul general de stat.

Între aceste atribuții, o privire mai atentă necesită lit. c) și d) – care prevăd **dreptul inspectorului de muncă de a constata dacă munca se prestează în baza unui contract fals sau eronat calificat de către părți ca fiind civil, ca și dreptul acestuia de a dispune încheiere unui contract individual de muncă**. Aceste atribuții au fost introduse în contextul mai larg al multiplicării metodelor de luptă împotriva muncii nedeclarate.

Așadar, inspectorul de muncă se va putea pronunța asupra înseși naturii juridice a contractului încheiat de părți, constatând că acesta corespunde unui raport de muncă. Nu se prevăd însă criteriile după care ar putea-o face, după cum nu se prevăd nici efectele unei astfel de recalificări.

- ritmul accelerat;
- durata prelungită de desfășurare a activității;
- folosirea unor utilaje vechi etc.

2. Nota de constatare și evaluare

După evaluarea prejudiciului și stabilirea răspunderii patrimoniale a salariatului, se va putea trece la recuperarea acestui prejudiciu. În dreptul civil (dreptul comun) răspunderea patrimonială presupune obligarea autorului faptei prejudiciabile la acoperirea, dintr-o dată, a întregului prejudiciu.

În dreptul muncii, salariatul beneficiază de o serie de norme de protecție, care îl opresc pe angajator de la a-și vedea acoperit prejudiciul dintr-o dată. Astfel, potrivit art. 257 din Codul muncii, suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

protecție

Astfel, potrivit art. 254 alin. (3) și (4):

În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime pe economie.

Așadar, din momentul constatării producerii unui prejudiciu de către un salariat și până la recuperarea lui, angajatorul va parcurge următoarele etape:

- a) constatarea producerii pagubei și evaluarea întinderii ei,
- b) elaborarea notei de constatare;
- c) comunicarea notei salariatului, cu solicitarea acordului său la recuperarea prejudiciului;
- d) recuperarea unei fracțiuni din pagubă, într-un quantum egal cu 5 salarii minime pe economie;
- e) acțiune în instanță pentru ceea ce depășește această limită;
- f) rețineri lunare din salariu pentru acoperirea completă a prejudiciului.

Observații:

- Ca natură juridică, nota de constatare și evaluare are valoarea unei oferte de a contracta. Odată realizat acordul salariatului, ea devine un contract, având obligativitatea unui astfel de act juridic încheiat de părți.
- Dacă salariatul nu este de acord și refuză să semneze nota de constatare, angajatorul va merge direct în instanță, pentru întreaga sumă.
- Dacă paguba nu depășește 5 salarii minime pe economie, iar salariatul este de acord cu nota de constatare, nu se va mai merge în instanță.
- Dacă paguba depășește 5 salarii minime pe economie, și salariatul este de acord cu recuperarea amiabilă a prejudiciului, plata se va face în limita legală, iar pentru diferență, angajatorul va introduce acțiune în instanță. Totuși, acordul scris al salariatului pentru întreaga sumă precizată în nota de constatare și evaluare va fi folosit, ca mijloc de probă în litigiul de muncă.

- Dacă salariatul este de acord cu o parte din prejudiciu, pe care acceptă să o plătească, dar nu cu evaluarea întregului prejudiciu, angajatorul are de ales:
 - fie renunță la această modalitate de recuperare a prejudiciului și optează pentru acțiunea în instanță a salariatului cu privire la întreaga sumă;
 - fie acceptă contraoferta salariatului, acționând apoi eventual în instanță pentru diferență.
- Termenul în care salariatul va efectua plata nu poate fi mai mic de 30 de zile de la comunicarea notei de constatare. Părțile pot stabili însă un termen mai îndelungat. Dacă părțile nu au convenit altfel, plata se va face dintr-o dată.
- Dacă salariatul este de acord cu prejudiciul, dar nu este de acord cu termenul de recuperare a acestuia, negocierile vor continua. În acest caz se recomandă să se obțină acordul scris al salariatului, deoarece acesta va putea fi folosit ca probă, chiar dacă recuperarea amiabilă va eșua și se va introduce acțiune în instanță.
- Dacă salariatul și-a dat acordul cu privire la plată, dar nu o efectuează, angajatorul îl va putea acționa în instanță în temeiul notei de constatare semnate de către salariat, în răspundere contractuală. Acțiunea în instanță în acest caz este obligatorie, nota de constatare semnată de către salariat neconstituind titlu executoriu. Ca urmare a acțiunii introduse de către angajator, salariatul va putea fi executat silit. Plata nu se face prin rețineri din salariu.

Exemplu

- Salariatul A., având un salariu net de 5.000 lei și salariatul B., având un salariu net de 2.500 lei desfășoară activitate ca montatori de echipamente electronice și de telecomunicații, având între atribuții montarea și întreținerea calculatoarelor. Deși cei doi salariați, având obligația asigurării mentenanței calculatoarelor departamentului de vânzări, au declarat în raportul din data de 12 martie 2019 că acestea sunt în bună stare de funcționare, totuși s-a constatat producerea unei erori de sistem care a dus la defectarea tuturor calculatoarelor departamentului de vânzări.
- A fost chemat de urgență un specialist în reparații calculatoare, care a înlocuit o serie de componente și a repus în funcțiune sistemul până pe 16 martie 2019.
- Analiza evenimentului a condus la următoarele concluzii:
 - defectiunea de sistem ar fi putut fi prevenită dacă cei doi salariați ar fi făcut o analiză serioasă a sistemului tehnic;
 - societatea a avut o pierdere de 19.000 lei constând în componentele care au fost înlocuite;
 - societatea a avut o pierdere de 7.000 lei prin imposibilitatea utilizării echipamentului pe perioada defectiunii;
 - societatea a achitat suma de 4.000 lei specialistului extern, convocat de urgență;
 - nu s-a putut identifica măsura în care a contribuit fiecare dintre cei doi salariați la producerea pagubei.
- **Soluția corectă în această situație este:**
 - Recuperarea pagubei proporțional cu salariul fiecăruia dintre salariați.
 - Astfel, din prejudiciul de 30.000 lei se vor recupera 20.000 lei de la A. și 10.000 lei de la B. Cum la data producerii pagubei salariul minim era de 2.080 lei, se poate recupera prin acordul părților suma de $5 \times 2.080 = 10.400$ lei. Se va emite, ca urmare, o notă de constatare și evaluare a pagubei de 10.400 lei pentru A. și de 10.000 pentru B., urmând ca, dacă salariații semnează, suma de 20.400 lei să fie recuperată în acest mod. Pentru diferența de 9.600 lei urmează să fie introdusă acțiune în instanță, astfel încât în baza

- hotărâri judecătorești, suma să fie reținută din salariul lui A, în 5 rate lunare de 1.660
- lei și o rată de 1.360 lei.

Nota de constatare poate fi redactată potrivit următorului model:

Notă de constatare și evaluare

(art. 254 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, modificată)

Încheiată azi (luna, ziua, anul)

Art. 1. Ca urmare a cercetării administrative desfășurate în unitatea (secție, atelier, șantier, depozit etc.), în data de de către comisia de cercetare alcătuită din:

..... (nume, prenume, funcție), (nume, prenume, funcție)

s-a constatat producerea unui prejudiciu constând în

Art. 2. Valoarea prejudiciului constatat a fost evaluată de către comisia de cercetare administrativă la lei. Se constată faptul că valoarea pagubei este inferioară echivalentului a 5 salarii minime pe economie.

Art. 3. Comisia de cercetare administrativă a stabilit că prejudiciul este rezultatul faptei dlui/dnei ...
..... (nume, prenume, funcție) săvârșită cu vinovăție, la data de

Art. 4. În fapt, s-au constatat următoarele:

.....
(se descrie situația de fapt constatată)

Art. 5. Prin prezenta, se solicită acordul d-lui/d-nei.....(nume, prenume, funcție) pentru recuperarea amiabilă a pagubei, prin plata de către acesta a sumei de la data de În cazul în care dl/dna nu își exprimă acordul cu privire la această modalitate de recuperare a contravalorii prejudiciului și/sau la cuantumul acestuia, ne rezervăm dreptul de a introduce acțiune în instanță în vederea angajării răspunderii patrimoniale a salariatului menționat.

Art. 6. Prezenta notă de constatare, s-a încheiat în exemplare, și se arhivează la compartimentul financiar-contabil.

Data:

DIRECTOR EXECUTIV,

.....

L.S.

Am luat la cunoștință prezenta notă de constatare și evaluare și sunt de acord cu cele precizate în aceasta. Sunt, de asemenea, de acord să achit suma de la data

(semnătura autorului faptei prejudiciabile și data)

3. Recuperarea prejudiciului pe cale judecătorească

Dacă părțile nu se înțeleg, sau pentru ceea ce depășește echivalentul a 5 salarii minime pe economie, angajatorul va trebui să introducă acțiune în instanță. Pe baza hotărârii instanței, se vor realiza rețineri din salariu, până la acoperirea integrală a prejudiciului.



ATENȚIE!

Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși, împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

Așadar, există o dublă limitare:

- 1/3 din salariul lunar rămas după ce s-au plătit toate contribuțiile datorate statului;
- 1/2 din salariul lunar rămas, socotindu-se reținerea împreună cu celelate debite ale salariatului.

Exemplu

- *Reținerile nu vor putea depăși 1/2 din salariu când se cumulează cu pensii de întreținere datorate în baza unei alte hotărâri judecătorești, rețineri operate pentru alte prejudicii produse aceluiași angajator sau celor precedenți etc.*

În stabilirea cuantumului ratelor se au în vedere salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un **termen de maximum 3 ani** de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

Cu alte cuvinte, chiar dacă este evident de la început că, din cauza cuantumului mare al acestuia, prejudiciul nu va putea fi acoperit în primii 3 ani, prin asemenea rețineri din salariu, angajatorul nu va putea trece la executarea silită a salariatului.

Exemplu

- *A.T., angajat ca portar la societatea comercială „S” S.R.L., a lipsit de la post în noaptea de 4/5 martie 2019. În acest timp, din unitate s-au furat bunuri în valoare de 50.000 lei.*
- *A.T. a refuzat să semneze nota de constatare și evaluare emisă de angajator, astfel încât acesta a introdus acțiune în instanță. Instanța decide acoperirea prejudiciului cauzat prin rețineri lunare din salariul lui A.T., începând cu 1 octombrie 2019. Într-adevăr, deși A.T. este proprietarul unui apartament în valoare de 200.000 lei, acoperirea prejudiciului nu se va putea realiza prin executarea silită a acestuia, ci numai prin rețineri din salariu. Cum salariul lui A.T. este de 2.400 lei, reținerile operate nu vor putea depăși 800 lei/lună.*
- *Așadar, la data de 1 august 2022 vor fi recuperați 28.800 lei din prejudiciu, adică puțin peste jumătate din acesta. Abia atunci angajatorul se va putea adresa din nou instanței solicitând:*
- *– reevaluarea prejudiciului în raport cu indicele de inflație;*
- *– executarea silită a salariatului A.T. pentru diferența rămasă neacoperită.*

Cu privire la reținerile din salariu, art. 169 din Codul muncii prevede că **nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.**

Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.

ATENȚIE!

Orice prejudiciu care depășește echivalentul a 5 salarii minime pe economie (adică în prezent un total de 10.400 lei) poate fi recuperat numai prin acțiune în instanță. Reținerile din salariu nu se pot opera în absența unei astfel de hotărâri.

Mai mult decât atât, Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 274/2011, publicată în Monitorul Oficial nr. 355 din 23 mai 2011, examinând excepția de neconstituționalitate a art. 256 alin. (1) din Codul muncii, a stabilit că în cazul în care între salariat și angajator nu exista un acord cu privire la restituirea sumelor nedatorate, obligația de restituire nu va putea fi stabilită **decât** pe cale judecătorească, la instanța competentă să soluționeze conflictul de drepturi respectiv.

Curtea
Constituțională

Pentru a introduce acțiune în recuperarea sumelor cu care salariatul v-a păgubit, veți putea utiliza următorul model:

Domnule Președinte/Doamnă președinte,

Subscrisa (*denumirea*), cu sediul în, având codul unic de înregistrare RO....., numărul de înmatriculare în registrul comerțului, contul bancar, deschis la..... prin reprezentant: administrator/director-general (*nume, prenume*)

în contradictoriu cu pârâtul/pârâta (*nume, prenume*), cu domiciliul în....., având codul numeric personal,

formulăm prezenta acțiune în răspundere patrimonială prin care solicităm instanței ca prin hotărârea ce o va pronunța să dispună:

- obligarea pârâtului/pârâtei la plata sumei de....., prin rețineri lunare din salariu, suma reprezentând.....;
- obligarea pârâtului/pârâtei la plata cheltuielilor de judecată, potrivit art. 453 din C. proc. civ.

În fapt, arătăm că pârâtul ocupă/a ocupat funcția de în temeiul contractului individual de muncă încheiat cu subsemnata....., nr. din.....

Pe parcursul executării acestui contract.....

(*Spre exemplu, se va arăta producerea unei pagube materiale provocate de către salariat din vina și în legătură cu munca sa; se vor putea descrie atribuțiile de serviciu ale salariatului și, în raport cu acestea, neglijența în manevrarea echipamentelor, care a condus la defectarea acestora etc.*).

În drept, ne întemeiem cererea pe dispozițiile art. 254 din Codul muncii.

În dovedire, solicităm încuviințarea:

- probei cu înscrisuri;
- probei testimoniale;
- probei cu interogatoriul intimatei;
- probei cu expertiză judiciară în specialitatea

Aceste probe sunt pertinente, concludente și utile cauzei deoarece tind la dovedirea următoarelor teze probatorii:.....

În cadrul probei cu înscrisuri, depunem următoarele înscrisuri în copii certificate pentru conformitate cu originalul, în exemplare. *(Se vor enumera înscrisurile depuse, cu menționarea elementelor pentru identificare. Spre exemplu, contractul individual de muncă, fișa postului, procesul-verbal de utilizare și instruire funcționare utilaj, echipament, regulamentul intern aplicabil, contractul colectiv de muncă aplicabil etc.)*

În cadrul probei testimoniale, indicăm în vederea audierii, în calitate de martori, pe numiții, cu domiciliul în, pentru dovedirea următoarelor împrejurări de fapt și solicităm citarea acestora.

În cadrul probei cu interogatoriu, solicităm citarea pârâtului, cu mențiunea personal la interogatoriu, sub sancțiunea aplicării dispozițiilor art. 358 din C. proc. civ., pentru dovedirea faptelor personale vizând

În cadrul probei cu expertiza tehnică de specialitate, solicităm încuviințarea următoarelor obiective: *(Spre exemplu, se poate folosi expertiza tehnică de specialitate pentru a se determina existența și cuantumul pagubei suferite de reclamant).*

Depunem prezenta cerere de chemare în judecată, în două exemplare.

Anexăm prezentei:

- contract individual de muncă nr. .../.....;
- alte înscrisuri.....

Semnătura

.....

Domnului Președinte al Tribunalului/Doamnei Președinte a Tribunalului

*(Tribunalul competent este cel în circumscripția
căruia își are sediul angajatorul)*

Atragem atenția că reținerile pot fi aplicate doar la salariu, **nu la alte venituri cum ar fi indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă**. Astfel, potrivit art. 728 alin. (4) din Codul de procedură civilă, ajutoarele pentru incapacitate temporară de muncă, compensația acordată salariaților în caz de desfacere a contractului individual de muncă pe baza oricăror dispoziții legale, precum și sumele convenite șomerilor, potrivit legii, nu pot fi urmărite decât pentru sume datorate cu titlu de obligație de întreținere și despăgubiri pentru repararea daunelor cauzate prin moarte sau prin vătămări corporale. Alin. (7) al aceluiași articol stabilește că alocațiile de stat și indemnizațiile pentru copii, ajutoarele pentru îngrijirea copilului bolnav, ajutoarele de maternitate, cele acordate în caz de deces, bursele de studii acordate de stat, diurnele, precum și orice alte asemenea indemnizații cu destinație specială, stabilite potrivit legii, nu pot fi urmărite pentru niciun fel de datorii.

nu se pot
reține

noul angajator

În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

Dacă însă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.

Așadar, există următoarele situații în care bunurile salariatului care a prejudiciat firma pot fi executate silit:

- când, după 3 ani de la prima reținere din salariu, se constată că pe această cale nu va putea fi acoperit integral prejudiciul;
- când contractul de muncă al salariatului a încetat și el nu s-a mai încadrat în altă parte;
- când salariatul a fost de acord cu nota de constatare și evaluare, dar apoi nu a efectuat plata.

executare
silită

Aceasta înseamnă că angajatorul va putea recupera prejudiciul scoțând, de exemplu, la o licitație publică o parte din bunurile fostului salariat.

De semnalat că această situație intervine inclusiv dacă salariatul care a produs prejudiciul se pensionează, cu excepția cazului în care, după pensionare, se reîncadrează cumulând pensia cu salariul.

4. Cumulul răspunderii patrimoniale cu răspunderea disciplinară

De cele mai multe ori, fapta prejudiciabilă săvârșită de către salariat constituie și abatere disciplinară. În acest caz, angajatorul va fi în drept să aplice și o sancțiune disciplinară, în baza unei cercetări prealabile, care va fi axată nu pe aspectele legate de prejudiciu și cuantumul acestuia, ci pe aspectele legate de vinovăție. Sancțiunea disciplinară va fi independentă de angajarea răspunderii patrimoniale, în sensul că se va putea angaja atât dacă s-a încheiat între părți o notă de constatare și evaluare, cât și dacă s-a ajuns în instanță, determinându-se reținerile lunare din salariu care trebuie operate.

abatere
disciplinară

Cu alte cuvinte, răspunderea patrimonială se poate cumula cu cea disciplinară, pe de o parte salariatul fiind obligat să acopere prejudiciul produs, pe de altă parte fiind sancționat pentru încălcarea regulilor de disciplină, ceea ce a condus în final la producerea rezultatului păgubitor pentru angajator. Acest cumul nu intervine întotdeauna, pentru că este posibil ca salariatul să fi săvârșit o abatere disciplinară care să nu conducă la producerea de prejudicii, după cum este posibil ca vinovăția salariatului să nu fie atât de accentuată încât angajatorul să declanșeze și cercetarea disciplinară, mulțumindu-se doar cu recuperarea prejudiciului.

Dacă salariatul a fost sancționat disciplinar și nu a contestat decizia de sancționare, se va considera că a fost de acord cu faptul că a săvârșit fapta și că este vinovat? În acțiunea introdusă de către angajator pentru recuperarea pagubei, instanța, analizând elementele răspunderii patrimoniale, va mai putea verifica existența faptei, sau va reține că aceasta este dovedită prin decizia sancționatorie necontestată?

Da, instanța va trebui să verifice existența faptei și caracterul ilicit al acesteia, ca elemente ale răspunderii patrimoniale. Numai în ipoteza în care sancțiunea disciplinară anterior aplicată ar fi fost contestată în instanță, iar instanța s-ar fi pronunțat deja cu privire la existența faptei și caracterul ilicit al acesteia, o astfel de decizie ar avea putere de lucru judecat.



În cazul în care sancțiunea disciplinară nu a fost contestată, decizia sancționatorie nu are putere de lucru judecat, iar luarea la cunoștință de către salariat a acestei decizii nu îl lipsește de posibilitatea unui control jurisdicțional al existenței faptei și al caracterului ilicit al acesteia într-un proces distinct, privind atragerea răspunderii patrimoniale.

5. Obligația de restituire a sumelor încasate necuvenit

Această obligație, deși reglementată de Codul muncii în capitolul privind răspunderea patrimonială, are o configurație diferită față de obligația de acoperire a prejudiciului descrisă până acum. Se are în vedere un salariat care a încasat o sumă de bani, a primit bunuri sau a beneficiat de servicii din partea angajatorului, cu toate că acestea nu i se cuveneau.

Cel mai adesea, motivul unor asemenea prestații nejustificate îl constituie eroarea.

Vinovăția nu este o condiție necesară. Salariatul, chiar dacă este de bună-credință, va trebui să restituie sumele și bunurile primite necuvenit.

Astfel, potrivit art. 256 din Codul muncii, „salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

reglementare

Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății”.

Exemplu

- *Obligația de restituire intervine cel mai frecvent în următoarele situații:*
- *– salariatului i se plătește un salariu mai mare decât cel la care ar fi avut dreptul;*
- *– salariatului i se acordă din eroare un spor, premiu, indemnizație de delegare sau detașare, diurnă etc. deși nu îndeplinea condițiile pentru a le primi;*
- *– s-a înmănat o uniformă, un echipament de protecție sau de lucru cuvenit, în realitate, altui salariat;*
- *– s-au predat tichete de masă salariatului aflat în deplasare, deși acestuia i s-a plătit și diurnă;*
- *– concediul de odihnă a fost efectuat în avans, dar salariatului îi încetează contractul de muncă;*
- *– au fost acordate zile libere plătite care ar fi urmat să fie compensate cu ore suplimentare, dar a intervenit încetarea contractului de muncă*

prescripție

Acțiunea în instanță prin care angajatorul pretinde restituirea sumelor primite necuvenit de către salariat se prescrie în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, potrivit art. 268 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

Observăm așadar că în cazul obligației de restituire a sumelor necuvenite nu se pune problema reținerilor din salariu, ci salariatul va trebui să vină la firmă cu întreaga sumă datorată.

termen de 15 zile lucrătoare de la data solicitării; – la încetarea activității, o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, precum și un extras din registru.	
--	--

Este necesară următoarea **distincție**: netransmiterea datelor care se completează în registru cel târziu în ziua anterioară începerii activității constituie muncă nedeclarată și se sancționează foarte aspru, cu amendă de 20.000 lei. Dar aceasta presupune că inspectorul de muncă a venit în control și a constatat că nu fusese transmis în registru contractul de muncă al unei persoane angajate în firmă. Dimpotrivă însă, transmiterea cu întârziere a datelor din contract se sancționează cu amendă de la 5.000 la 8.000 lei. Această din urmă sancțiune se aplică dacă elementele contractului fuseseră înregistrate la data la care inspectorul de muncă vine în control, dar din contract rezultă că activitatea a început la un anumit moment, iar înregistrarea s-a realizat după acest moment.



Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

H.G. nr. 905/2017 prevede că în cel mult 48 de ore se poate achita jumătate din minimul amenzii contravenționale. Dar Legea nr. 203/2018 privind măsuri de eficientizare a achitării amenzilor contravenționale a introdus în cuprinsul Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor un nou termen în care se poate plăti jumătate din minimul amenzii, anume 15 zile. Mai mult, art. 25 din noua lege abrogă dispozițiile din actele normative în vigoare care stabilesc achitarea a jumătate din minimul amenzii contravenționale într-un termen mai mic de 15 zile.

În concluzie, și amenzile prevăzute în H.G. nr. 905/2017 pot fi plătite în termen de 15 zile, în acest caz contravenientul achitând doar jumătate din minim.



Contractarea serviciului de completare și transmitere a datelor în registru nu exonerează angajatorul de obligațiile stabilite de H.G. nr. 905/2017. Angajatorul este cel care răspunde pentru înregistrările eronate sau efectuate cu nerespectarea termenelor legale de către prestatorii de servicii. Dar angajatorul se poate întoarce împotriva prestatorului de servicii pentru recuperarea prejudiciului. De aceea este recomandat ca în contractul de prestări servicii să se stabilească clauze cu privire la răspunderea prestatorului de servicii.

7. Eliberarea documentelor privind informațiile din registrul general de evidență a salariaților

a) Documente care se eliberează obligatoriu, fără a fi necesară solicitarea salariatului
 Conform art. 7 alin. (5) din H.G. nr. 905/2017, la încetarea activității salariatului, angajatorii au obligația să îi elibereze acestuia o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, precum și un extras din registru.

Așadar, adeverința trebuie eliberată automat, indiferent dacă salariatul o solicită sau nu.



b) Documente care se eliberează la solicitarea salariatului

– La solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligați să îi elibereze acestuia copii ale documentelor existente în dosarul personal, în ter-

solicitarea

men de 15 zile lucrătoare de la data solicitării. Documentele sunt eliberate în copie certificată pentru conformitate cu originalul de către reprezentantul legal al angajatorului sau de persoana împuternicită de angajator.

- La solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligați să îi elibereze acestuia un extras din registru, datat și certificat pentru conformitate, sau o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, astfel cum rezultă din registru și din dosarul personal, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării.

În situația în care angajatorul se află în imposibilitatea de a elibera un extras din registru, salariatul/fostul salariat poate solicita inspectoratului teritorial de muncă eliberarea unui extras din registru din care să rezulte activitatea desfășurată la acesta, în calitate de salariat. Inspectoratul teritorial de muncă în cauză eliberează documentul, în baza registrului electronic transmis de angajator, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării.

8. Ce elemente completăm în registrul general de evidență a salariaților?

Registrul privat se completează în ordinea încheierii contractelor individuale de muncă și cuprinde următoarele elemente:

	Elemente ale raportului de muncă	Până când se transmit	Transmiterea modificărilor	Observații
a)	datele de identificare ale angajatorului persoană fizică sau juridică de drept privat, respectiv instituție/autoritate publică/altă entitate juridică care angajează personal în baza unui contract individual de muncă.	cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu angajatorul în baza unui contract individual de muncă;	3 zile lucrătoare de la data apariției modificării	Întrucât modificarea datelor de identificare produce efecte față de terți la momentul la care aceasta este înscrisă în registrul comerțului (în cazul societăților) sau la judecătoria (în cazul organizațiilor fără scop patrimonial) considerăm că cele trei zile lucrătoare se calculează de la data pronunțării hotărârii registrului comerțului/judecătoriai.
b)	datele de identificare ale salariaților, cum ar fi: numele, prenumele, codul numeric personal		3 zile lucrătoare de la data apariției	Înregistrarea în registru a modificării datelor de identificare a

4. Impactul salariului minim asupra altor drepturi legale

O problemă importantă o constituie modul de calcul al diferitelor drepturi pe care legea le leagă de nivelul salariului minim. Cât timp era în vigoare un singur salariu minim, era limpede la ce ne raportăm, dar în prezent, când avem trei salarii minime, care va fi luat în calcul?

Conform art. 164 alin. (1²) din Codul muncii, toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut, corespunzător programului normal de muncă.

Art. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 937/2018 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilește că, în aplicarea prevederilor art. 164 alin. (1²) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, începând cu 1 ianuarie 2019, toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii se determină prin raportare la nivelul de 2.080 lei al salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Prin urmare, **ori de câte ori nu există o excepție, se aplică regula conform căreia drepturile și obligațiile angajatorului și salariatului se stabilesc prin raportare la salariul de bază minim de 2.080 lei.**

regula

Situațiile în care drepturile și obligațiile se stabilesc prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară sunt:

a) Poprirea veniturilor salariale mai mici decât salariul de bază minim brut pe țară net

Conform art. 729 alin. (3) din Codul de procedură civilă, veniturile din muncă sau orice alte sume ce se plătesc periodic debitorului și sunt destinate asigurării mijloacelor de existență ale acestuia, în cazul în care sunt mai mici decât quantumul salariului minim net pe economie, pot fi urmărite numai asupra părții ce depășește jumătate din acest quantum.

poprire

Dacă veniturile sunt mai mici decât salariul net aferent salariului brut de 2.080 lei se poate popri doar venitul care depășește jumătate din salariul net aferent salariului brut de 2.080 lei.

b) Limita maximă a bazei de calcul al indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate

Conform art. 10 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.074 din 29 noiembrie 2005, cu modificările ulterioare, baza de calcul al indemnizațiilor medicale se calculează ca medie a veniturilor brute lunare din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar, pe baza cărora se calculează contribuția asiguratorie pentru muncă.

Salariul minim utilizat în acest caz este 2.080 lei.

Suma maximă care poate constitui baza de calcul al indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate este de 24.960 lei (12 x 2.080).

c) Vărsăminte pentru persoane cu handicap neîncadrate

Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată în Monitorul Oficial nr. 1 din 3 ianuarie 2008, cu modificările ulterioare,

stabilește că autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.

Dacă nu își îndeplinește această obligație, angajatorul plătește lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap.

ATENȚIE!

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată care se înmulțește cu numărul de locuri de muncă în care angajatorul nu a angajat persoane cu handicap este 2.080 lei inclusiv pentru angajatorii din domeniul construcțiilor.

d) Voucherele de vacanță

**vouchere
de vacanță**

Conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, publicată în Monitorul Oficial nr. 110 din 24 februarie 2009, nivelul maxim al sumelor care pot fi acordate salariaților sub formă de vouchere de vacanță de către angajatorii din domeniul privat reprezintă contravaloarea a maximum șase salarii de bază minime brute pe țară, garantate în plată, pentru un salariat, în decursul unui an fiscal.

Limita maximă pentru vouchere de vacanță este de 12.480 lei (6 x 2.080 lei).

Reamintim că Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2009 continuă să fie în vigoare până în anul 2021, chiar și după intrarea în vigoare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, publicată în Monitorul Oficial nr. 599 din 13 iulie 2018 (a se vedea tema B 10).

e) Remunerația zilierilor

zilieri

Conform art. 11 alin. (2) din Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, cuantumul remunerației brute orare stabilite de părți nu poate fi mai mic decât valoarea/oră a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă la sfârșitul fiecărei zile de lucru sau la sfârșitul săptămânii, înainte de semnarea în Registrul de către zilier și beneficiar.

Chiar dacă părțile convin un număr mai mic de ore de activitate, plata zilierului se va face pentru echivalentul a cel puțin 8 ore de muncă.

Indemnizația zilierului se calculează raportat la salariul de bază minim brut pe țară de 2.080 lei.

Indemnizație minimă zilier/zi = $12,43 \times 8 = 99,44$ lei/zi

f) Nota de constatare și evaluare a pagubei

**răspundere
patrimonială**

Conform art. 254 din Codul muncii, în situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării. Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

Salariul minim brut pe economie utilizat este de 2.080 lei.

Deci se poate recupera prin acordul părților suma de 10.400 lei (5 x 2.080).

Această soluție este aplicabilă chiar dacă salariatul care a produs prejudiciul lucra în domeniul construcțiilor sau ocupa un post cu studii superioare.

g) Salariații cetățeni ai unor state din afara spațiului UE

Conform art. 56 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, modificată cel mai recent prin Legea nr. 247/2018 pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, publicată în Monitorul Oficial nr. 941 din 7 noiembrie 2018, prelungirea dreptului de ședere temporară, în scop de muncă, străinilor intrați în România în scopul încadrării în muncă li se prelungește dreptul de ședere temporară în scop de muncă dacă prezintă contractul individual de muncă cu normă întreagă, înregistrat în registrul general de evidență a salariaților, din care rezultă că salariul este cel puțin la nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată. De remarcat că, potrivit noii reglementări, condiția angajării străinilor la salariul mediu brut pe economie a fost eliminată și înlocuită cu salariul minim brut pe țară garantat în plată.

străini

Astfel, în cazul străinilor, salariul de bază minim este salariul de 2.080 lei.

Însă salariatul străin încadrat la un angajator din domeniul construcțiilor va beneficia de salariul minim de 3.000 lei indiferent de nivelul studiilor.

Tot astfel, salariatul străin încadrat pe o funcție pentru care se prevede nivelul studiilor superioare cu o vechime de cel puțin 1 an în domeniul studiilor superioare va beneficia de un salariu minim de 2.350 lei.

h) Plafonul pentru veniturile extrasalariale

Plafonul anual luat în considerare la stabilirea obligației de a plăti contribuțiile la sistemul de sănătate și la sistemul de pensii pentru veniturile extrasalariale este cel puțin egal cu 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației unice.

Salariul minim luat în calcul este salariul de 2.080 lei.

Deci plafonul pentru veniturile extrasalariale este: $12 \times 2.080 \text{ lei} = 24.960 \text{ lei}$.

i) Salariați cu venitul brut sub salariul minim de bază brut pe țară

Conform art. 146 alin. (5⁵) din Codul fiscal, în situația în care, prin hotărâre a Guvernului, se utilizează, în aceeași perioadă, mai multe valori ale salariului minim brut pe țară, diferențiat în funcție de studii, de vechime sau alte criterii prevăzute de lege, în aplicarea prevederilor alin. (5¹) se ia în calcul valoarea salariului minim brut pe țară prevăzută pentru categoria de persoane pentru care se datorează contribuția.

Dacă baza de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale și al contribuției de asigurări sociale de sănătate este mai mică decât salariul de bază minim brut pe țară, angajatorul este obligat să plătească diferența până la valoarea salariului minim brut pe țară prevăzută pentru categoria de persoane pentru care se datorează contribuția.

Astfel:

- În cazul unei funcții pentru care se prevede nivelul studiilor superioare cu o vechime de cel puțin 1 an în domeniul studiilor superioare, diferența dintre venitul brut realizat de salariat se plătește până la suma de 2.350 lei.

- În cazul angajatorilor din domeniul construcțiilor, diferența dintre venitul brut realizat de salariat se plătește până la suma de 3.000 lei.
- În alte situații decât cele prevăzute mai sus, diferența dintre venitul brut realizat de salariat se plătește până la suma de 2.080 lei.

j) Salariați cu mai multe fracțiuni de normă în cumul

Instrucțiunile de completare a formularului 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate” au fost aprobate prin Ordinul nr. 611/2019, publicată în Monitorul Oficial nr. 123 din 15 februarie 2019.

**cumul de
fracțiuni
de normă**

Potrivit acestor prevederi, în aplicarea dispozițiilor art. 146 alin. (5²) lit. e) din Codul fiscal, în cazul în care în cursul unui an fiscal se utilizează, potrivit legislației în materie, în aceeași perioadă, mai multe valori ale salariului minim brut pe țară diferențiat în funcție de studii, de vechime sau alte criterii prevăzute de lege, în situația în care un angajat încheie două sau mai multe contracte individuale de muncă cu timp parțial de lucru cu angajatori care nu desfășoară activitățile corespunzătoare codurilor CAEN prevăzute la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal și cu angajatori care desfășoară astfel de activități, salariul minim brut pe țară luat în calcul este cel cu valoarea cea mai mică.

Exemplul 1:

- Un salariat are un contract individual de muncă cu un angajator din sectorul construcții
- în baza căruia obține un venit brut de 1.000 lei și un contract individual de muncă cu
- un angajator din alt sector.
- La angajatorul din domeniul construcțiilor este încadrat pe o funcție ce necesită studii
- superioare și are vechime 1 an în domeniul studiilor superioare.
- La angajatorul din alt sector de activitate este încadrat pe o funcție ce nu necesită studii
- superioare.
- Salariatul realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai
- multe contracte individuale de muncă cel puțin egale cu salariul de bază minim brut pe
- țară (2.080 lei).

Exemplul 2:

- Salariatul este încadrat la ambii angajatori cu studii superioare și vechime de 1 an în
- domeniul studiilor superioare. În acest caz, salariatul trebuia să realizeze un venit brut
- de cel puțin 2.350 lei.

Exemplul 3:

- Dacă ambii angajatori sunt în domeniul construcțiilor, salariatul trebuie să realizeze un
- venit brut de cel puțin 2.350 lei.

1. Reglementare legală

Veniturile din salarii și asimilate salariilor se declară de angajatori în:

- formularul 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate“;
- formularul 100 „Declarație privind obligațiile de plată la bugetul de stat“, numai contribuția la fondul persoanelor cu handicap.

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

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

2. Cine are obligația depunerii formularului 112?

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

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

angajatori/
plătitori

3. Tipurile de asigurați (salariați) declarați în formularul 112

- a) Salariat fără studii superioare, cu studii superioare și vechime sub 1 an sau salariat care își desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor ale căror coduri CAEN nu se regăsesc la art. 60 pct. 5 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare (Codul fiscal).
- b) Salariat cu studii superioare și vechime peste 1 an, inclusiv cel care își desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor ale căror coduri CAEN nu se regăsesc la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal.

salariați/
asigurați

- c) Salariat care își desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor ale căror coduri CAEN se regăsesc la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal.
- d) Persoane fizice care au raportul de muncă suspendat, ca urmare a faptului că se află în incapacitate temporară de muncă și beneficiază de indemnizație de asigurări sociale de sănătate, suportată de angajator.
- e) Persoane fizice care au raportul de muncă suspendat, ca urmare a faptului că se află în incapacitate temporară de muncă și beneficiază de indemnizație de asigurări sociale de sănătate, suportată din FNUASS.
- f) Salariați care primesc sume pentru participarea la profit, potrivit legii, cu excepția sumelor care se acordă ulterior încetării contractului individual de muncă.
- g) Persoane fizice care au raportul de muncă suspendat, ca urmare a faptului că se află în incapacitate temporară de muncă și beneficiază de indemnizație din fondul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, ca urmare a unui accident de muncă.
- h) Persoane fizice care au raportul de muncă suspendat, ca urmare a faptului că se află în incapacitate temporară de muncă în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale și beneficiază de indemnizație suportată de angajator.

4. Termenul de depunere a declarației 112

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



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

În această categorie se includ:

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

ATENȚIE!

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

Ori de câte ori, în cursul trimestrului, persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate sau le încetează calitatea de asigurat, plătitorii de venituri din salarii și asimilate salariilor, în calitate de angajatori ori de persoane asimilate angajatorului, depun declarația până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care a intervenit concediul medical sau încetarea calității de asigurat.

În acest caz, declarația/declarațiile aferentă/aferente perioadei rămase din trimestru se depune/se depun până la data de 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului. În cazul în care încetarea calității de asigurat are loc în luna a doua a trimestrului, se vor depune atât declarația pentru prima lună a trimestrului, cât și cea pentru luna a doua, urmând ca după încheierea trimestrului să se depună numai declarația pentru luna a treia.

Creanțele fiscale administrate de organul fiscal central pentru care, potrivit Codului fiscal sau altor legi care le reglementează, termenul de declarare se împlinește la 25 decembrie, se declară până la data de 21 decembrie. În situația în care data de 21 decembrie este zi nelucrătoare, creanțele fiscale se declară până în ultima zi lucrătoare anterioară datei de 21 decembrie.

**5. Cazul persoanelor aflate în anumite concedii**

Persoanele aflate în concediu fără plată, concediu și indemnizație pentru creșterea copilului, concediul pentru creșterea copilului cu handicap cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani sau aflate în perioada concediului de acomodare nu datorează contribuție de asigurări sociale de sănătate, în condițiile legii.

tipuri de
concedii

Aceste persoane vor fi raportate de angajator prin declarația 112 astfel:

- în luna de raportare în care persoanele mai sus menționate își întrerup activitatea pentru a intra în concediu fără plată sau în concediu pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani și, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani sau se află în concediu și indemnizație pentru creșterea copilului cu handicap cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani, este necesară completarea de către angajator în caseta „data intrării în categoria de asigurat” a datei la care aceste persoane au început activitatea la acest angajator. Totodată, în caseta „data ieșirii din categoria de asigurat” este necesară completarea datei ultimei zile de activitate la acest angajator, înainte de intrarea asiguratului în concediu fără plată sau în concediu pentru creștere copil;
- la revenirea persoanelor salariate din concediul fără plată sau din concediul pentru creștere copil, în luna revenirii din concediu, este necesară completarea de către angajator în caseta „data intrării în categoria de asigurat” a datei la care această persoană și-a reluat activitatea, iar caseta „data ieșirii din categoria de asigurat” nu se va completa de către angajator decât în luna de raportare în care salariatul își încetează activitatea la angajator.

Exemplu

- O salariată angajată din data de 04.03.2015 intră în concediu de creștere copil în data de 2 martie 2018 și revine la lucru în data de 1 mai 2019.
- În declarația lunii martie se completează în caseta „Data intrării în categoria de asigurat” 04.03.2015 și în caseta „Data ieșirii din categoria de asigurat” 01.03.2018.
- Așa se completează cele două casete în lunile martie 2018 – aprilie 2019.
- În luna mai 2019, când salariată reia lucrul, se completează în caseta „Data intrării în categoria de asigurat” data de 01.05.2019, iar caseta „Data ieșirii din categoria de asigurat” rămâne necompletată.
- În toate declarațiile ulterioare lunii mai 2019 se completează în caseta „Data intrării în categoria de asigurat” data de 01.05.2018.

6. Cazul persoanelor scutite de la plata impozitului pe venit

Formularul 112 conține o casetă „Persoană scutită de la plata impozitului pe venit”. Aceasta se completează pentru a se evidenția dacă persoana este scutită de la plata impozitului pe venit, potrivit legii, în luna de raportare, astfel:

- 1) – pentru persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat;
- 2) – pentru persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate ca urmare a desfășurării activității de creare de programe pentru calculator, în luna de raportare;
- 3) – pentru persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate ca urmare a desfășurării activității de cercetare-dezvoltare aplicativă și/sau dedezvoltare tehnologică, în luna de raportare;
- 4) – pentru persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a desfășurării activității pe bază de contract individual de muncă încheiat pe o perioadă de 12 luni;
- 5) – pentru persoanele fizice care realizează venituri din arendă;
- 6) – pentru persoanele fizice care realizează alte venituri scutite de la plata impozitului pe venit, în luna de raportare, potrivit legii;
- 7) – pentru persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a desfășurării activităților de construcții menționate la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal;
- 8) – pentru persoana fizică care desfășoară activitate în domeniul agricol, conform dispozițiilor art. 4 alin. (3) din Legea nr. 336/2018 privind aprobarea Programului pentru stimularea angajării tinerilor în sectoarele agricultură, acvacultură și industria alimentară.

scutiri

7. Rectificarea declarației 112

a) Rectificarea declarației din proprie inițiativă de angajator

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

- corectarea impozitului pe venit, precum și a contribuțiilor sociale datorate de angajatori și entități asimilate angajatorilor și reținute de către aceștia de la asigurați;
- modificarea unor elemente de identificare a asiguratului;
- modificarea unor date pe baza cărora se determină stagiile de cotizare și/sau punctajul asiguratului în sistemul public de pensii și/sau stagiile de cotizare realizate în sistemul asigurărilor pentru șomaj și/sau cuantumul indemnizației de șomaj care se calculează în conformitate cu dispozițiile legale, inclusiv pentru situația când a fost omisă înscrierea unui/unor asigurat/asigurați sau în cazul în care asiguratul/asigurații a/au fost înregistrați/înregistrați fără temei și este necesară anularea respectivei înregistrări;
- modificarea unor date privind persoanele asigurate care au beneficiat de certificate de concediu medical în luna/perioada de raportare, precum și a informațiilor referitoare la certificatele de concediu medical;
- corectarea altor informații prevăzute de formular.

rectificarea
declarației
din proprie
inițiativă

Declarația rectificativă se întocmește pe același model de formular ca și declarația care se corectează, bifându-se cu X căsuța aflată pe prima pagină a formularului și se completează integral, înscriindu-se toate datele și informațiile prevăzute de formular, inclusiv cele care nu diferă față de declarația inițială.

b) Rectificarea declarației ca urmare a acordării unor drepturi bănești în baza unor hotărâri judecătorești definitive și irevocabile/executorii

Căsuța aflată pe prima pagină a formularului se bifează cu X în situația în care declarația se rectifică în urma acordării unor sume reprezentând salarii, diferențe de salarii și actualizarea lor cu indicii de inflație, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești definitive și irevocabile/executorii, precum și în situațiile în care, prin astfel de hotărâri, se dispune reîncadrarea în muncă a unor persoane, se întocmesc declarații rectificative corespunzătoare fiecărei luni.



c) Rectificarea declarației ca urmare a unei inspecții fiscale

În situația în care, ca urmare a inspecției fiscale, au fost stabilite diferențe de contribuții sociale, contribuabilii au obligația rectificării declarației pentru perioadele pentru care au fost stabilite astfel de diferențe, bifându-se cu X căsuța corespunzătoare din formular.

8. Cifra de afaceri în domeniul construcțiilor

A. Caseta cifra de afaceri totală cumulată de la începutul anului, inclusiv din luna de raportare, se completează cu suma veniturilor cumulate de la începutul anului până la sfârșitul lunii de raportare, rezultate din vânzarea de produse și prestarea de servicii, după deducerea, cumulat de la începutul anului până la sfârșitul lunii de raportare, a reducerilor comerciale, a taxei pe valoarea adăugată și a altor impozite direct legate de cifra de afaceri, evidențiate potrivit O.M.F.P. nr. 1.802/2014, sau, după caz, O.M.F.P. nr. 2.844/2016, la care:

a) se adaugă, cumulat de la începutul anului până la luna de raportare inclusiv, sumele reprezentând:

- veniturile din subvențiile de exploatare aferente cifrei de afaceri nete, înregistrate în contabilitate pe parcursul fiecărei luni de raportare;
- soldurile lunare creditoare înainte de transferul în contul de profit și pierdere ale veniturilor aferente costurilor stocurilor de produse și servicii în curs de execuție, evidențiate în contabilitate la sfârșitul lunilor de raportare în care se înregistrează sold creditor;
- veniturile din producția de imobilizări corporale și producția de investiții imobiliare, înregistrate în contabilitate pe parcursul fiecărei luni de raportare;

b) se scad, cumulat de la începutul anului până la luna de raportare inclusiv, sumele reprezentând soldurile lunare debitoare înainte de transferul în contul de profit și pierdere ale veniturilor aferente costurilor stocurilor de produse și servicii în curs de execuție, evidențiate în contabilitate la sfârșitul lunilor de raportare în care se înregistrează sold debitor.

întreaga
activitate

Sumele care se adaugă/se scad sunt aferente pentru întreaga activitate desfășurată de angajator, inclusiv cea din activitatea efectiv desfășurată corespunzător codurilor CAEN prevăzute la art. 60 pct. 5

B. Caseta cifra de afaceri cumulată de la începutul anului realizată efectiv din activitatea de construcții conform art. 60 pct. 5 din Codul fiscal, inclusiv din luna de raportare, se completează de angajatorii care desfășoară una sau mai multe activități printre care se regăsesc și codurile CAEN prevăzute la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal, cu cifra de afaceri realizată efectiv din activitățile desfășurate corespunzător codurilor CAEN prevăzute la art. 60 pct. 5 lit. a) din Codul fiscal, cu suma veniturilor, cumulat de la începutul anului până la sfârșitul lunii de raportare, rezultate din vânzarea de produse și prestarea de servicii, după deducerea, cumulat de la începutul anului până la sfârșitul lunii de raportare a reducerilor comerciale, a taxei pe valoarea adăugată, a altor impozite direct legate de cifra de afaceri și a veniturilor realizate din redevențe, locații de gestiune și chirii, evidențiate potrivit O.M.F.P. nr. 1.802/2014, sau, după caz, O.M.F.P. nr. 2.844/2016, la care:

a) se adaugă, cumulat de la începutul anului până la luna de raportare inclusiv, sumele reprezentând:

- veniturile din subvențiile de exploatare aferente cifrei de afaceri nete, înregistrate în contabilitate pe parcursul fiecărei luni de raportare;
 - soldurile lunare creditoare înainte de transferul în contul de profit și pierdere ale veniturilor aferente costurilor stocurilor de produse și servicii în curs de execuție, evidențiate în contabilitate la sfârșitul lunilor de raportare în care se înregistrează sold creditor;
 - veniturile din producția de imobilizări corporale și producția de investiții imobiliare, înregistrate în contabilitate pe parcursul fiecărei luni de raportare;
- b)** se scad, cumulativ de la începutul anului până la luna de raportare inclusiv, sumele reprezentând soldurile lunare debitoare înainte de transferul în contul de profit și pierdere ale veniturilor aferente costurilor stocurilor de produse și servicii în curs de execuție, evidențiate în contabilitate la sfârșitul lunilor de raportare în care se înregistrează sold debitor.

Sumele care se adaugă/se scad sunt aferente activității efectiv desfășurate de către angajator corespunzător codurilor CAEN prevăzute la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal.

**activitate
efectiv
desfășurată**

La „Cifra de afaceri cumulată de la începutul anului realizată efectiv din activitatea de construcții conform art. 60 pct. 5 din Codul fiscal, inclusiv din luna de raportare“ se iau în calcul numai veniturile din vânzarea produselor finite, semifabricatelor, produselor reziduale și a mărfurilor din producția proprie.

9. Declarația unică

Declarația unică este în prezent reglementată în:

- Ordinul 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“;
- Codul fiscal.

În declarația unică se declară următoarele categorii de venituri:

- venituri din activități independente;
- venituri din cedarea folosinței bunurilor;
- venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură;
- venituri din investiții;
- venituri din alte surse.

**categorii
de venituri**

Beneficiarii veniturilor din drepturi de proprietate intelectuală declară contribuțiile sociale în declarația unică dacă:

- a) în anul 2018 au realizat venituri de cel puțin 12 salarii de bază minime (22.800 lei);
- b) în anul 2019 estimează venituri de cel puțin 12 salarii de bază minime (24.960 lei).

Persoanele care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală nu au obligația depunerii declarației unice dacă:

- au calitatea de pensionar;
- au calitatea de salariat;
- nu realizează venituri anuale în cuantum de cel puțin 12 salarii de bază minime.

Plătitorii veniturilor din drepturi de proprietate intelectuală declară impozitul pe veniturile din drepturi de autor în formularul 112.

Declarația se depune, împreună cu anexele completate prin mijloace electronice de transmitere la distanță, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, respectiv:

- prin intermediul serviciului „Spațiul privat virtual” (SPV);
- pe site-ul e-guvernare.ro, cu semnătură electronică calificată.

Declarația unică poate fi corectată din proprie inițiativă, ori de câte ori informațiile actuale nu corespund celor din declarația depusă anterior, prin depunerea unei declarații rectificative.

Declarația unică se poate rectifica pentru:

- corectarea impozitului pe venit, precum și a contribuțiilor sociale datorate de persoanele fizice;
- modificarea datelor de identificare a persoanei fizice;
- modificarea unor date referitoare la categoria/sursa veniturilor sau a nivelului acestora, potrivit legii;
- modificarea unor date referitoare la contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate;
- corectarea altor informații prevăzute de formular.

rectificarea
declarației
unice

La rectificarea declarației se vor avea în vedere următoarele:

- a) declarația inițială este declarația care nu are nicio bifă de rectificativă selectată;
- b) este permisă depunerea unei singure declarații inițiale;
- c) declarația rectificativă este declarația cu cel puțin o bifă de rectificativă selectată (la capitolul I sau capitolul II sau la ambele capitole);
- d) o declarație rectificativă care rectifică ambele capitole (capitolul I și capitolul II) trebuie să aibă ambele bife de rectificare selectate.



Termenul de depunere a Declarației unice a fost inițial 15 martie, dar s-a prorogată până la 31 iulie 2019.

7. Accreditarea agențiilor de intermediere a muncii zilierilor

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

reglementare

Hotărârea reglementează criteriile de acreditare a agențiilor de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră, procedura de acreditare și notificare, suspendare și retragere a acreditării, respectiv a dreptului de a presta servicii de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră și obligațiile agențiilor de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră acreditate.

Se supun obligației de acreditare:

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

cine se
acreditează?

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

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

Accreditarea societăților se realizează de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București.

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

- a) certificat de înregistrare emis de Oficiul Național al Registrului Comerțului, în copie certificată;
- b) actul constitutiv din care să rezulte că obiectul de activitate cuprinde Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă – cod CAEN 7810;
- c) acte doveditoare sau declarație pe propria răspundere a reprezentantului legal al societății solicitante, din care să rezulte că aceasta:

documentație

documentație

- (i) nu a săvârșit infracțiuni în România sau, după caz, în statul de proveniență în legătură cu serviciile de intermediere a muncii;
 - (ii) nu se află în România ori, după caz, în statul de proveniență în situația de insolvență, în procedură de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, dizolvare, lichidare sau administrare specială;
 - (iii) nu are activitățile prin care asigură acordarea serviciilor de intermediere a muncii suspendate ori restricții asupra acestora;
 - (iv) nu există hotărâri judecătorești definitive de condamnare a societății în legătură cu încălcarea legislației privind prestarea serviciilor de intermediere a muncii sau că nu se află în alte situații similare reglementate de lege;
- d) documente care atestă situația juridică a spațiului în care prestează serviciile de intermediere, în copie certificată;
- e) declarație care conține informații privind baza materială de care dispune;
- f) documente care atestă că cel puțin 25% din personalul cu atribuții în prestarea serviciilor de intermediere să aibă studii superioare în una dintre specialitățile psihologie, pedagogie, drept, precum și experiență de minimum 2 ani în domeniul medierii muncii. Aceste documente se atașează în copie certificată. Experiența în domeniul serviciului de mediere a muncii se atestă prin curriculum vitae – model european.



Pe baza documentelor depuse sau transmise, agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, va evalua îndeplinirea criteriilor de acreditare și va soluționa cererea în termen de **30 de zile calendaristice de la data înregistrării documentației complete**. Acest termen poate fi prelungit o singură dată, pentru o perioadă de maximum 15 zile calendaristice, fără a afecta prin această prelungire valabilitatea documentelor depuse inițial. Prelungirea termenului, precum și durata acestei prelungiri se motivează în mod corespunzător de către agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, și se notifică societății solicitante înainte de expirarea termenului inițial.



Agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, are obligația de a transmite societății solicitante, în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii cererii, o confirmare de primire, cu specificarea termenului de procesare a cererii, care se poate prelungi potrivit prevederilor de mai sus, a căilor de atac disponibile și, după caz, cu mențiunea că, în lipsa unui răspuns în termenul specificat și, după caz, prelungit, **acreditarea se consideră acordată**. În situația în care, în vederea obținerii acreditării, cererea și documentația primită nu sunt complete, societatea solicitantă este informată în cel mai scurt timp, dar nu mai târziu de 5 zile lucrătoare de la primirea acestora, cu privire la necesitatea transmiterii de documente suplimentare în termen de cel mult 30 de zile calendaristice de la data comunicării informării, precum și cu privire la consecințele asupra termenului de soluționare a cererii.

În cazul în care o cerere este respinsă pentru motive de natură procedurală, societatea solicitantă este informată în cel mai scurt timp, dar nu mai târziu de 5 zile lucrătoare de la depunerea cererii, respectiv expirarea termenului de 30 de zile calendaristice.

Accreditarea societăților care îndeplinesc criteriile de acreditare se face prin decizii motivate emise de directorii executivi ai agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București, care se comunică acestor societăți în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere.

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

Acreditarea societăților se acordă pe perioadă nedeterminată.

Societățile acreditate au următoarele obligații:

- a) să presteze serviciile de intermediere în condițiile prevăzute de Legea nr. 52/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- b) să trateze clienții fără discriminare pe criterii de sex, vârstă, religie, cetățenie, naționalitate, rasă, opinie politică, origine socială, origine etnică, statut familial, loc de reședință, sediu și să respecte principiul egalității șanselor;
- c) să asigure confidențialitatea datelor și informațiilor despre clienți și să permită accesul acestora la datele personale, precum și să asigure măsurile necesare în vederea protecției datelor beneficiarilor de servicii de intermediere, în conformitate cu legislația națională și comunitară în vigoare în materie;
- d) să permită accesul personalului cu atribuții de control al agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, precum și al altor instituții și organe de control, în vederea exercitării de către aceștia a atribuțiilor de control potrivit prevederilor legale, și să prezinte la solicitarea acestora toate informațiile, datele și documentele necesare în vederea exercitării controlului;
- e) să dețină o bază de date privind persoanele fizice, cetățeni români sau străini, ce au capacitate de muncă și care doresc să desfășoare activități necalificate cu caracter ocazional, pentru un beneficiar de lucrări, persoana juridică, persoana fizică autorizată, întreprinderea individuală, întreprinderea familială, contra unei remunerații;
- f) să informeze agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, care a acordat acreditarea sau care a fost notificată, după caz, cu privire la schimbările în urma cărora criteriile prevăzute de prezenta hotărâre nu mai sunt îndeplinite, în maximum 10 zile calendaristice de la data producerii acestora;
- g) să comunice Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, la termenele, cu periodicitatea și în forma solicitată sau stabilită potrivit prevederilor legale, toate datele și informațiile necesare Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru îndeplinirea atribuțiilor sale prevăzute de lege.



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

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

Suspendarea dreptului de prestare a serviciilor de intermediere conferit în baza notificării realizate de către societăți poate fi dispusă de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, la solicitarea expresă a agențiilor

suspendare

suspendare

de intermediere între cererea și oferta de muncă zilieră sau dacă se constată de către personalul cu atribuții de control din cadrul acestor instituții, în urma efectuării controlului prin sondaj sau, după caz, a controlului inopinat, ca urmare a unei sesizări cu privire la existența unor fapte de încălcare a legii că nu s-au respectat obligațiile legale.

Suspendarea acreditării sau, după caz, a dreptului de prestare a serviciilor de intermediere conferit în baza notificării dispuse la solicitarea expresă a societăților încetează la data solicitată de către acestea, dar nu mai târziu de 60 de zile calendaristice de la dispunerea suspendării acreditării. Suspendarea acreditării sau, după caz, a dreptului de prestare a serviciilor de intermediere conferit în baza notificării încetează dacă, în termen de 30 de zile calendaristice de la dispunerea acesteia, societățile dovedesc înlăturarea cauzelor care au stat la baza luării acestei măsuri.

În perioada de suspendare a acreditării sau, după caz, a dreptului de prestare a serviciilor de intermediere conferit în baza notificării, societățile în cauză nu mai pot presta serviciile de intermediere.

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

Suspendarea, încetarea suspendării sau, după caz, retragerea acreditării sau a dreptului de prestare a serviciilor de intermediere conferit în baza notificării se dispune prin decizie motivată emisă de directorul executiv al agenției pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București, care se comunică societăților în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere. Agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, vor comunica Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, o copie a deciziilor de suspendare, încetare a suspendării sau de retragere a acreditării.

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



Evidența societăților acreditate și a societăților care au dreptul de prestare a serviciilor de intermediere conferit în baza notificării, precum și a situațiilor de suspendare, încetare a suspendării sau, după caz, de retragere a acreditării sau a dreptului de prestare a serviciilor de intermediere conferit în baza notificării, se realizează de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și se face publică pe pagina de internet a instituției.