

INFO

Codul muncii

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

noiembrie-decembrie 2017

I. Noutăți legislative

Un nou salariu minim de la 1 ianuarie 2018

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată va fi majorat începând cu 1 ianuarie 2018 de la 1.450 lei lunar la 1.900 lei lunar pentru un program complet de lucru de 166 de ore în medie pe lună, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 846/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 950 din 29 noiembrie 2017. În această sumă nu sunt incluse sporuri și alte adaosuri.

Practic, majorarea salariului minim brut de la 1.450 lei la 1.900 lei reprezintă o creștere de 31,03% față de anul 2017 și este influențată de transferul contribuțiilor de la angajator la angajat, care reprezintă 22,75%.

Pentru un program complet de lucru de 166 de ore în medie pe lună, în anul 2018, valoarea medie orară a salariului de bază minim brut pe

țară garantat în plată reprezintă 11,40 lei/oră pentru cei 1.900 lei lunar.

Majorarea salariului de bază minim brut pe țară urmărește depășirea pragului de 40% pentru plata muncii din total producție, astfel încât să se apropie de 50%, media din Europa.

Nivelul de 1.900 de lei al salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată a fost stabilit în urma dezbaterilor cu partenerii sociali.

Potrivit comunicatului dat publicității de către Guvern, măsura va conduce la un impact asupra Produsului Intern Brut real de 0,6 puncte procentuale prin stimularea ocupării, creșterea puterii de cumpărare a salariaților și reducerea muncii la negru.

Încheierea unui contract individual de

SUMAR

I. Noutăți legislative

- Un nou salariu minim de la 1 ianuarie 2018
- Neconstituționalitatea unor prevederi din Codul muncii
- Statutul inspectorului de muncă

II. Proiecte de lege

- Proiectul bugetului de stat pe 2018 – implicații asupra raporturilor de muncă
- Ateliere protejate

III. Practică judecătorească

- Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 70/2017

IV. Contracte speciale. Astăzi: contractele cu fracțiune de normă

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

muncă cu stabilirea unui salariu de bază mai mic decât cel prevăzut în hotărârea Guvernului constituie contravenție și se sancționează cu amendă contravențională de la 300 lei la 2.000 lei, fiind distinctă de cea prevăzută de Codul muncii. Constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor se realizează de către inspectorii de muncă.

Potrivit Notei de fundamentare a noului act normativ, în conformitate cu articolul 164 din Legea nr. 53/2003, Codul muncii, republicată, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. La stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată s-au avut în vedere:

- art. 3 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 131/1970 privind fixarea salariilor minime, ratificată de România în 1975;
- reducerea numărului persoanelor salariate aflate în risc de sărăcie și excluziune socială;
- recomandarea Comisiei Europene cu privire la îmbunătățirea ponderii salariului minim în salariul mediu, astfel încât raportul dintre aceste două salarii să se apropie de 50%, așa cum este în țările dezvoltate

din Uniunea Europeană;

- prevederile Programului de Guvernare 2017 – 2020 privind stabilirea salariului de bază minim brut pe țară pentru perioada 2018 – 2020;
- factorii de ordin economic, inclusiv cerințele dezvoltării economice, productivitatea și interesul care există pentru a realiza și a menține un înalt nivel de folosire a forței de muncă;
- transferul contribuțiilor sociale obligatorii de la angajator la angajat

Prin prevederile art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată – Codul muncii, sunt stabilite zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează. Durata medie lunară a timpului de muncă, potrivit acestei legi, se modifică în mod corespunzător în funcție de calendarul anului respectiv și de distribuția zilelor de sărbătoare legală față de zilele de repaus săptămânal. Pentru anul 2018, durata medie lunară a timpului de muncă, determinată în condițiile Legii nr. 53/2003, republicate, este de 166,666 ore. Ca urmare, pentru un program complet de lucru de 166,666 ore în medie pe lună, valoarea medie orară a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată reprezintă 11,40 lei/oră pentru cuantumul de 1.900 lei lunar.

Statutul inspectorului de muncă

În 29 noiembrie 2017, Guvernul a adoptat proiectul de lege privind statutul inspectorului de muncă, care reglementează drepturile, îndatoririle specifice și incompatibilitățile funcționarilor publici numiți în funcția publică de inspector de muncă.

Inspectorul de muncă exercită prerogativele funcției în scopul verificării respectării de către angajatori a prevederilor legale în domeniul relațiilor de muncă, al securității și sănătății în muncă și al supravegherii pieței și în scopul luării măsurilor prevăzute de lege, în principal pentru combaterea muncii nedeclarate, prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, precum și restricționarea introducerii pe piață a produselor neconforme.

Salarizarea inspectorului de muncă se face

potrivit Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Inspectorul de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă are dreptul de a efectua activități de control, de a întocmi acte de control și de a constata și aplica sancțiuni contravenționale, astfel:

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

Inspectorii de muncă desfășoară atât activități de control inopinate, tematice și de fond, cât

și activități de control organizate conform Programului-cadru de acțiuni al Inspecției Muncii, respectiv programului propriu de acțiuni al inspectoratului teritorial de muncă.

Inspectorul de muncă, purtând asupra sa legitimația și insigna, are dreptul să aibă acces liber, permanent și fără înștiințare prealabilă în sediul oricărui angajator și în orice alt loc de muncă organizat de persoane fizice sau juridice, constituite conform prevederilor legale.

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

tuției prin decontarea cheltuielilor determinate de daunele materiale suferite în timpul și/sau din cauza exercitării atribuțiilor de serviciu, în limitele și cu respectarea prevederilor legale.

Funcției publice de inspector de muncă i se aplică regimul incompatibilităților și al conflictului de interese reglementat prin Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, cu modificările și completările ulterioare.

Inspectorul de muncă beneficiază de stabilitate în funcție și independență față de orice schimbare guvernamentală și orice influență neprevăzută din afară, de natură să-i influențeze libertatea de execuție, apreciere și decizie și care îl poate îngreuna sau împiedica în realizarea activității de control.

Neconstituționalitatea unei prevederi din Codul muncii

În 23 noiembrie 2017, Plenul Curții Constituționale a luat în dezbateră excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Codul muncii, cu următorul cuprins: „(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept: c) [...] la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III [...]”.

Curtea Constituțională a apreciat că aceste dispoziții sunt neconstituționale, contravenind prevederilor art. 41 din Constituție, referitoare la dreptul la muncă, întrucât nu lasă la aprecierea părților raportului de muncă continuarea acestuia, ci instituie o cauză de încetare

de drept a contractului individual de muncă, independent de voința părților.

Astfel, potrivit Codului muncii, încadrarea în grad de invaliditate atrage încetarea de drept a contractului de muncă. Cumulul pensiei de invaliditate cu salariul este interzis, pensionarii de invaliditate neavând dreptul de a se angaja cu contract de muncă. Fac excepție invalizii de gradul III, în cazul cărora este admisibilă încheierea de contracte de muncă, dar numai pentru jumătate de normă. În cazul acestora, Curtea Constituțională a apreciat că o încetare automată (de drept) a contractului de muncă le-ar afecta dreptul la muncă.

II. Proiecte de lege

Proiectul bugetului de stat pe 2018 – implicații asupra raporturilor de muncă

Potrivit Notei de fundamentare a Proiectului de buget pe anul viitor, ca principale măsuri de politică fiscal-bugetară pentru anul 2018 cu impact asupra veniturilor și cheltuielilor bugetare sunt menționate:

- Reducerea cotei de impozit pe venit de la 16% la 10% – Cota de impozitare scade

pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor, din activități independente, din cedarea folosinței bunurilor, din investiții (mai puțin veniturile din dividende, pentru care se menține cota de impozit de 5%), din pensii, din activități agricole, silvicultură și piscicultură, din premii și din alte surse.

- Reducerea cotei totale a contribuțiilor sociale obligatorii, per total cu 2 puncte procentuale, de la 39,25% la 37,25%
- Transferul sarcinii fiscale a obligațiilor privind contribuțiile sociale obligatorii de la angajator la angajat în cazul veniturilor din salarii și asimilate salariilor
- Introducerea unei noi contribuții, respectiv „Contribuția asiguratorie pentru muncă” în cotă de 2,25% aplicată la veniturile din salarii și asimilate salariilor
- Reducerea contribuției pentru fondurile de pensii administrate privat la 3,75% începând cu data de 1 ianuarie 2018
- Aplicarea prevederilor art. 38 alin. (3) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salariizarea personalului plătit din fonduri publice, luând în considerare modificările Codului fiscal
- Majorarea salariului minim brut pe țară garantat în plată la 1.900 de lei de la 1 ianuarie 2018
- Majorarea punctului de pensie la 1.100 de lei de la 1 iulie 2018
- În perioada 1 iulie – 31 decembrie 2018, nivelul indemnizației sociale pentru pensionari este de 640 de lei.
- Majorarea indemnizațiilor de care beneficiază persoanele cu dizabilități
- Asigurarea unui buget pe anul 2018 pentru Ministerul Apărării Naționale la nivelul a 2% din PIB
- Acordarea de vouchere de vacanță în cuantum de 1.450 lei pentru un salariat, potrivit prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 46/2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță.

Proiectul mai prevede și continuarea aplicării și în anul 2018 a unora dintre măsurile aprobate în anii anteriori, respectiv:

- munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se va compensa numai cu timp liber corespunzător;
 - neacordarea de tichete cadou, premii, a indemnizațiilor de hrană și a indemnizației de vacanță prevăzute de Legea-cadru nr. 153/2017;
 - neacordarea de ajutoare, plăți compensatorii la pensionare;
 - menținerea anumitor categorii de drepturi de care beneficiază personalul militar, polițiștii și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, care nu fac parte din solda lunară brută/salariul brut, la nivelul lunii decembrie 2017;
 - majorarea cuantumului brut stabilit pentru luna decembrie 2017 astfel încât, începând cu 1 ianuarie 2018, să se mențină nivelul net în plată în luna decembrie 2017 a unor indemnizații acordate pentru anumite categorii de beneficiari (indemnizațiile persoanelor persecutate din motive politice sau etnice, indemnizații academicieni și urmașii acestora etc.;
 - nealocarea a 6% din PIB pentru învățământ și 1% din PIB pentru cercetare, neacordarea de cupoane sociale pentru educația timpurie și neacordarea echivalentului în lei a 500 euro pentru educația permanentă a fiecărui nou-născut.

(sursa: mediafax.ro)

Ateliere protejate

Ministerul Muncii și Justiției Sociale și Ministerul Educației Naționale au supus dezbaterii publice proiectul unui Ordin comun pentru aprobarea metodologiei de organizare și funcționare a atelierelor protejate. Iată în cele ce urmează o selecție a celor mai importante prevederi ale acestuia:

Atelierul protejat este o structură cu sau fără

personalitate juridică, în care sunt organizate activități de formare profesională, educație non-formală și terapie ocupațională pentru tinerii cu cerințe educaționale speciale cu vârste de peste 16 ani și pentru persoanele cu handicap.

Scopul atelierului protejat este să asigure satisfacerea nevoilor de educație, necesare în abilitarea/pregătirea pentru muncă și angajarea în

muncă, în vederea obținerii unei calificări și a integrării în viața activă, într-un cadru adaptat, personalizat și flexibil.

Principiile pe baza cărora funcționează atelierul protejat sunt:

- a) principiul accesibilității – presupune luarea în considerare, încă din faza de fundamentare a înființării, a aspectelor referitoare la cost, disponibilitate, adaptare, proximitate;
- b) principiul sustenabilității – îndeplinirea condițiilor necesare pentru asigurarea funcționării în comunitate atâta vreme cât există nevoia specifică;
- c) principiul centrării pe rezultate – atelierul se va axa pe potențialul identificat al beneficiarilor în corelare cu ceea ce vor fi capabili să pună în practică, mai mult decât pe calificările formale;
- d) principiul abordării strategice – atelierul se va încadra în strategia locală de dezvoltare, va respecta legislația în domeniu, tendințele în evoluția educației și terapiei ocupaționale, precum și a pieței muncii;
- e) principiul abordării integrate – nevoia de formare este abordată integrat, ținând cont de toți factorii și resursele implicate, pentru a atinge obiectivele personale ale beneficiarilor;
- f) principiul asigurării continuității în măsurile de protecție.

Atelierul protejat poate fi înființat în comunitate ca activitate/serviciu de sprijin, educațional sau de formare profesională, în cadrul:

- unităților de învățământ. În cazul unităților de învățământ, atelierul protejat se înființează ca structură fără personalitate juridică, la propunerea consiliului de administrație al unității de învățământ cu avizul autorității administrației publice locale sau cu avizul consiliului județean, respectiv consiliilor locale ale sectoarelor municipiului București, după caz.
- acreditate ca furnizori de servicii sociale și/sau autorizate ca furnizori de formare profesională, după caz;
- organizațiilor neguvernamentale acreditate ca furnizori de servicii sociale și/sau autorizate ca furnizori de formare profesională, după caz.

Serviciile oferite în cadrul atelierelor protejate organizate în cadrul unităților de învățământ, precum și în cadrul autorităților administrației publice locale sunt gratuite pentru beneficiari.

Atelierul protejat:

- a) oferă cadrul adaptat, în comunitățile în care aceștia trăiesc cu scopul eliminării/limitării riscului de excluziune socială, oferind oportunități de formare profesională și desfășurare de activități de terapie ocupațională, educație nonformală, pregătire pentru muncă și ocupare în acord cu nevoile pieței muncii în comunitatea respectivă;
- b) contribuie la creșterea autonomiei personale, a șanselor de integrare socioprofesională și de dezvoltare personală, prin adaptarea activităților la specificul tipului de dizabilitate al fiecărui beneficiar și cu respectarea particularităților fiecăruia (vârsta biologică și mentală, personalitate, abilități, dorințe);
- c) contribuie la dezvoltarea și diversificarea competențelor educaționale, sociale și profesionale și a abilităților de viață ale tinerilor cu cerințe educaționale speciale și a persoanelor cu dizabilități, valorificând totodată resursele locale;
- d) colaborează cu serviciul public de asistență socială și unitățile de învățământ, în vederea identificării nevoilor de pregătire pentru muncă a persoanelor cu dizabilități de la nivelul comunității locale;
- e) colaborează cu serviciile de specialitate din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului de la nivel de județ/sector al municipiului București și Inspectoratele județene/ale municipiului București, în vederea evaluării potențialului de pregătire pentru muncă a tinerilor cu cerințe educaționale speciale și a persoanelor cu handicap aflate în risc de excluziune socială;
- f) colaborează cu centrele comunitare de învățare permanentă, acreditate în condițiile H.G. nr. 98/2017 pentru aprobarea Metodologiilor de acreditare, evaluare periodică, organizare și funcționare a centrelor comunitare de învățare permanentă;
- g) colaborează cu alte structuri guvernamentale și/sau neguvernamentale implicate în

pregătirea educațională, formarea profesională, recrutarea, plasarea, angajarea, menținerea sau găsirea unui loc de muncă;

h) contribuie la creșterea implicării active a comunității prin promovarea economiei sociale, voluntariatului și îmbătrânirii active.

Condițiile minime care trebuie îndeplinite cumulativ în vederea înființării și funcționării unui atelier protejat sunt:

- a) existența unui spațiu adecvat, deținut cu orice titlu legal, pentru o perioadă de minimum 2 ani, în condițiile legii;
- b) asigurarea dotărilor necesare funcționării, pentru unul sau mai multe activități specifice, inclusiv tehnologie de comunicare și conexiune la internet, în condițiile respectării principiului accesibilității;
- c) existența unei analize a nevoii de pregătire pentru muncă a tinerilor cu cerințe educaționale speciale sau a persoanelor cu handicap privind necesitatea asigurării serviciilor de formare profesională, educație nonformală, terapie ocupațională și servicii de sprijin;
- d) existența resursei umane necesară desfășurării în condiții optime a serviciilor de formare profesională și de sprijin, în condițiile legii.

Analiza prin care se fundamentează necesitatea înființării unui atelier protejat cuprinde cel puțin următoarele: profilul posibililor beneficiari și numărul acestora, precum și descrierea comunității, din perspectiva infrastructurii, a ofertei educaționale și de locuri de muncă, a serviciilor existente și a resurselor disponibile.

Atelierul protejat funcționează în spații adaptate, în cadrul unor locații situate în comunitate, în cadrul sau în apropierea centrelor de zi, centrelor rezidențiale, unităților de învățământ, precum și în cele ale organizațiilor neguvernamentale, în condițiile stabilite prin prezenta metodologie. Adaptarea spațiilor dedicate atelierului protejat respectă normativele în vigoare prin care se asigură atât accesul beneficiarilor, desfășurarea adecvată a activităților angajate cu aceștia, cât și siguranța tuturor participanților la activitățile din cadrul atelierului protejat.

Programul de desfășurare a activităților atelierului protejat este stabilit de entitatea care l-a înființat, în urma consultării cu beneficiarii și ținând cont de nevoile specifice ale acestora, în

baza unui orar stabilit prin regulamentul intern de funcționare, pe parcursul a minimum 4 ore/zi și a maximum 8 ore/zi.

Tipul activităților de educație nonformală și terapie ocupațională este stabilit în funcție de nevoile de dezvoltare personală a beneficiarilor și cerințele pieței muncii, cuprinzând activități de:

- a) identificare a nevoilor de formare și a nivelului de înțelegere;
- b) consolidare a cunoștințelor de scris, citit, socotit etc.;
- c) identificare a abilităților beneficiarilor, precum și a nevoilor de formare ale acestora;
- d) formare și dezvoltare a abilităților practice în diferite domenii de activitate: artă meșteșugărească, croitorie, întreținerea spațiilor verzi, agricultură, menaj și alimentație publică etc.
- e) informare privind măsurile de stimulare a ocupării;
- f) dezvoltare a abilităților sociale, de comunicare și relaționare interumană;
- g) coaching;
- h) consiliere privind alegerea traseului profesional;
- i) dezvoltare a abilităților de utilizare a tehnologiilor informatice;
- j) educație nonformală;
- k) identificarea de locuri de muncă
- l) terapie ocupațională.

Personalul atelierului protejat care desfășoară activități de educație nonformală și terapie ocupațională este format cel puțin din:

- a) un instructor de educație/un instructor de educație extrașcolară pentru fiecare grupă;
- b) un psihopedagog/un terapeut ocupațional pentru fiecare grupă, care poate fi și responsabilul de caz;
- c) o infirmieră/îngrijitoare pentru fiecare grupă.

Formarea profesională în cadrul atelierului protejat se poate asigura fie de către personal din cadrul structurii care l-a înființat, dacă aceasta este autorizată ca furnizor de formare profesională, în condițiile legii, fie de către un furnizor de formare profesională autorizat în condițiile Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

În cadrul atelierului protejat se pot desfășura

programe de formare profesională pentru nivelul I de calificare profesională prevăzute de H.G.

nr. 918/2013 privind Cadrul Național al Calificărilor, cu modificările și completările ulterioare.

III. Practică judecătorească

Prin Decizia nr. 70 din 16 octombrie 2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 935 din 27 noiembrie 2017, Înalta Curte de Casație și Justiție a hotărât că, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 82 alin. (4) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care prevăd majorarea pensiei de serviciu cu 1% din baza de calcul prevăzută de alin. (1) pentru fiecare an care depășește vechimea în magistratură, aceste dispoziții nu se aplică și în considerarea perioadei în care titularul pensiei de serviciu a exercitat profesia de avocat după data eliberării din funcție și obținerea pensiei de serviciu și nu pot reprezenta temei al recalculării acestei pensii, potrivit art. 23 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii

nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, și ale Legii nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, republicată, referitoare la pensiile de serviciu și la acordarea indemnizațiilor pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.275/2005, raportat la art. 107 alin. (4) și (5) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

Decurge ca urmare că, în cazul magistraților care după pensionare cumulează pensia cu venituri obținute din activitatea de avocat, pensia de serviciu nu se va majora cu 1% din baza de calcul prevăzută pentru fiecare an în care se depășește vechimea în magistratură.

IV. Contracte speciale. Astăzi: contractele cu fracțiune de normă

După cum știm, pe parcursul acestui an au fost adoptate o serie de noi acte normative privitoare la contractele cu fracțiune de normă, care par a avea un ca obiectiv eliminarea acestui tip de contract. Iată de ce:

1) a devenit **riscant** să angajăm salariați part-time, pentru că dacă mai rămân în firmă după orele de program vor fi considerați „angajați la negru”. Este vorba despre art. 151 lit. d) din Codul muncii, introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 644 din 7 august 2017: „Munca nedeclarată reprezintă: ... c) primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial”.

Art. 260 lit. e³) din Codul muncii, completat prin aceeași ordonanță, prevede o amendă de 10.000 lei pentru fiecare salariat part-time identificat că lucrează după program;

2) a devenit **scump**, deoarece trebuie plătite contribuțiile cel puțin la nivelul salariului minim. Ordonanța Guvernului nr. 4/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 688 din 10 septembrie 2017, prevede că dacă salariul angajatului part-time este sub nivelul salariului minim brut pe țară, venitul luat în calcul la determinarea bazei lunare de calcul al contribuției de asigurări sociale datorate de angajatori este salariul minim brut pe țară în vigoare în luna pentru care se datorează contribuția de asigurări sociale, corespunzător numărului zilelor lucrătoare din lună în care contractul a fost activ. Astfel, angajatorii vor calcula contribuția de asigurări sociale (15,8%) și contribuția de asigurări sociale de sănătate (5,2%) la nivelul salariului minim brut pe țară de 1.450 lei, pentru toți salariații, inclusiv pentru cei angajați part-time.

Reamintim că de la regula plății contribuțiilor

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

ilor cel puțin la nivelul salariului minim fac excepție salariații care:

- a) sunt elevi sau studenți, cu vârsta până la 26 de ani, aflați într-o formă de școlarizare;
- b) sunt ucenici, potrivit legii, în vârstă de până la 18 ani;
- c) sunt persoane cu dizabilități cărora prin lege li se recunoaște posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi. Aici sunt avute în vedere persoanele încadrate în gradul III de invaliditate;
- d) au calitatea de pensionari pentru limită de vârstă în sistemul public de pensii, cu excepția pensionarilor pentru limită de vârstă care beneficiază de pensii de serviciu în baza unor legi/statute speciale, precum și a celor care cumulează pensia pentru limită de vârstă din sistemul public de pensii cu pensia stabilită în unul dintre sistemele de pensii neintegrate sistemului public de pensii;
- e) realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul minim brut pe țară. Pentru această ipoteză este aplicabil Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 2.343/2017 privind procedura de aplicare a prevederilor art. 140 alin. (3) lit. e) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 717 din 5 septembrie 2017, care prevede că salariații întocmesc lunar o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că veniturile lunare brute cumulate, realizate din salarii și asimilate salariilor în baza mai multor contracte individuale de muncă, sunt cel puțin egale cu salariul minim brut pe țară garantat în plată. Salariații prezintă această declarație lunar angajatorilor unde realizează venituri sub nivelul salariului minim pe economie. Declarația se depune angajatorului până pe data de 5 a lunii următoare pentru luna curentă.

În vederea completării declarației, fiecare angajator eliberează salariatului, la cerere, un document din care să rezulte venitul brut lunar realizat.

În cazul în care salariații nu prezintă declarația mai sus menționată, angajatorul va stabili baza de calcul a celor două contribuții la nivelul salariului minim brut pe țară, dacă venitul brut realizat se situează sub nivelul salariului minim brut;

- 3) a devenit **ineficient**, deoarece salariații part-time nu pot avea program individualizat. Potrivit art. 118 alin. (4) din Codul muncii, programul individualizat poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112. Or, art. 112 face referire la salariații angajați cu normă întreagă, prevăzând că pentru aceștia durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Această trimitere este interpretată de inspectorii de muncă în sensul de a nu face posibilă utilizarea unui program individualizat în cazul salariaților cu fracțiune de normă;
- 4) a devenit **complicat**, deoarece trebuie monitorizată ora de venire și de plecare a fiecărui salariat, prin înscrieri care să fie prezentate inspectorului de muncă, în caz de control. Art. 119 din Codul muncii prevede obligația angajatorului de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

Dar lucrurile nu se opresc aici. Ordonanța de urgență nr. 79/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 885 din 10 noiembrie 2017, prevede trecerea contribuțiilor de la angajator la salariat. Aceasta îi va afecta pe toți salariații, dar în ceea ce privește salariații part-time, situația va fi dramatică: de exemplu, dacă salariatul part-time va dobândi un salariu de 665 de lei, el va plăti toți banii pe contribuții. Dacă va avea un salariu mai mic de 665 de lei, va trebui să vină cu bani de acasă pentru a plăti contribuțiile...

De aici nu putem trage decât o concluzie: contractul cu fracțiune de normă, unul dintre puținele instrumentele de flexibilitate contractuale ce stătea la îndemâna părților în dreptul românesc, probabil va înceta să mai existe...

Pentru mai multe detalii, accesați webinarul dedicat contractelor cu fracțiune de normă, la <http://www.portalcodulmuncii.ro/webinar>.

3. Cuantumul indemnizației pentru creșterea copiilor

Cuantumul indemnizației pentru creșterea copilului s-a modificat de nenumărate ori în ultima perioadă. Iată evoluția reglementărilor:

- a) Până în anul 2016, indemnizația pentru creșterea copilului era stabilită la 85% din media veniturilor lunare realizate de părinte, în cele 12 luni anterioare nașterii copilului, neputând fi mai mică de $1,2 \times \text{ISR}$ (indicatorul social de referință) și nici mai mare de $6,8 \times \text{ISR}$. La un indicator social de referință de 500 lei, aceasta înseamnă că indemnizația se putea situa între 1.200 lei și 3.400 lei.
- b) Ulterior, prin Legea nr. 66/2016 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010, publicată în Monitorul Oficial nr. 304 din 20 aprilie 2016 a fost eliminat plafonul maxim, ceea ce a condus la creșterea numărului de beneficiari, dar și a cuantumului indemnizației și, implicit, la creșterea cheltuielilor bugetare.
- c) Ca urmare, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 644 din 7 august 2017, indemnizația pentru creșterea copilului a fost plafonată, noua reglementare stabilind limita maximă de 8.500 lei lunar.
- d) Pentru ca, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 902 din 16 noiembrie 2017, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 să se modifice din nou. În prezent, cuantumul indemnizației lunare este de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului. Cuantumul minim al indemnizației lunare nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referință, iar cuantumul maxim al acesteia nu poate depăși valoarea de 8.500 lei.

ATENȚIE!

În prezent, cuantumul indemnizației pentru creșterea copiilor se situează între 1.250 lei și 8.500 lei.

De aceste drepturi beneficiază unul dintre părinții naturali ai copilului, indiferent că acesta este născut din căsătorie sau în afara căsătoriei, precum și persoane asimilate.

Exemplu

- – persoane care au adoptat copilul;
- – persoane cărora li s-a încredințat copilul în vederea adopției;
- – persoane cărora li s-a încredințat copilul în plasament în regim de urgență, cu excepția asistentului maternal profesionist;
- – tutorele.

În cazul în care intervine decesul părintelui care îndeplinea condițiile pentru a beneficia de concediul și de indemnizația lunară pentru creșterea copilului, respectiv de stimulentele de inserție, iar celălalt părinte nu îndeplinește condițiile, părintele supraviețuitor are dreptul să beneficieze, la cerere, de drepturile părintelui decedat.

4. Concediul celuilalt părinte

O dispoziție care își propune echilibrarea sarcinilor în familie este cea cuprinsă în art. 11 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010. Potrivit acestui text, dreptul la concediul pentru creșterea copilului se acordă pe bază netransferabilă persoanelor ai căror copii s-au născut după data de 1 martie 2012, sau au fost adoptați, luați în plasament, încredințați în vederea adopției, sau s-a stabilit tutela începând cu această dată, în situația în care ambele persoane din familia respectivă îndeplinesc condițiile de acordare a acestuia, după cum urmează:

- a) cel puțin o lună din perioada totală a concediului de creștere a copilului este alocată uneia dintre persoanele care nu au solicitat acest drept;
- b) în situația în care persoana prevăzută la lit. a) nu solicită dreptul la concediul care îi revine, celălalt părinte nu poate beneficia de dreptul la concediu în locul acesteia. El va putea opta pentru concediu fără plată sau, după caz, pentru realizarea de venituri supuse impozitului. În cazul în care persoana care a solicitat inițial concediul și indemnizația pentru creșterea copilului optează pentru concediu fără plată, acesta constituie perioadă asimilată ce va putea fi luată în calcul pe viitor în determinarea dreptului la concediu și indemnizație de creștere a copilului.

Celălalt părinte care nu a solicitat dreptul la indemnizație poate solicita acest drept dacă îndeplinește condițiile de acordare, oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap.

Deci concediul nu poate fi luat integral doar de către un singur părinte întrucât și celălalt trebuie să stea cu copilul măcar o lună.

În situația suprapunerii drepturilor de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului, celălalt părinte trebuie să stea cu copilul pentru o perioadă de cel puțin două luni, cuprinsă în perioada totală a concediilor suprapuse și cumulate.

Aceste prevederi nu se aplică:

- în cazul persoanei singure;
- în cazul în care celălalt părinte nu îndeplinește condițiile de acordare a concediului și indemnizației pentru creșterea copilului.

Cererea pentru acordarea concediului fără plată se depune și se înregistrează la angajator.

Angajatorul nu poate refuza acordarea acestui concediu, dreptul salariatei/salariatului fiind stabilit în baza unei dispoziții legale.

cerere

Solicitarea concediului de către celălalt părinte se face pe bază de cerere și documente doveditoare cu cel puțin 30 de zile înainte de intrarea efectivă în acest concediu.



În situația în care celălalt părinte nu solicită dreptul la concediul propriu de cel puțin o lună, aceasta are obligația de a anunța în scris agenția pentru plăți și inspecție socială județeană, respectiv a municipiului București, denumită în continuare agenție teritorială, cu cel puțin 60 de zile înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap.

IX. Contribuții și impozite datorate pentru venituri din salarii și asimilate salariilor după intrarea în vigoare a O.U.G. nr. 79/2017

Începând cu data de 1 ianuarie 2018, după intrarea în vigoare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 885 din 10 noiembrie 2017, contribuțiile sociale obligatorii datorate pentru veniturile salariale și asimilate salariilor sunt următoarele:

- a) contribuția de asigurări sociale, datorată de persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor bugetului asigurărilor sociale de stat în cotă de 25%;
- b) contribuția de asigurări sociale în cotă de 4% datorată de angajator în cazul condițiilor deosebite de muncă, astfel cum sunt prevăzute în Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare;
- c) contribuția de asigurări sociale în cotă de 8% datorată de angajator în cazul condițiilor speciale de muncă, astfel cum sunt prevăzute în Legea nr. 263/2010;
- d) contribuția de asigurări sociale de sănătate, datorată de persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor bugetului Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate în cotă de 10%;
- e) contribuția asiguratorie pentru muncă, datorată bugetului general consolidat de angajator în cotă de 2,25%.

contribuții

1. Contribuția de asigurări sociale datorată de persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor

A. Baza de calcul

Venituri care intră în baza de calcul al contribuției de asigurări sociale

Baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale, în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, o reprezintă câștigul brut realizat din salarii și venituri asimilate salariilor, în țară și în alte state, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte.



În baza de calcul al contribuției de asigurări sociale intră:

- a) veniturile din salarii, în bani și/sau în natură, obținute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special prevăzut de lege;
- b) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții de demnitate publică, stabilite potrivit legii;
- c) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial.
În această categorie se includ indemnizațiile persoanelor alese în consiliul de administrație/comitetul director/consiliul superior, comitetul executiv/biroul permanent, comisia de disciplină și altele asemenea, cu excepția indemnizațiilor cenzorilor;
- d) remunerația administratorilor societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum și sumele primite de reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație.
În această categorie se includ administratorii, membrii consiliului de administrație,

sume care
intră în
baza de
calcul

sume care
intră în
baza de
calcul

consiliului de supraveghere și comitetului consultativ, precum și reprezentanții statului sau reprezentanții membrilor consiliului de administrație, fie în adunarea generală a acționarilor, fie în consiliul de administrație, după caz;

- e) remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și drepturile convenite managerilor, în baza contractului de management prevăzut de lege;
- f) sumele primite de membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit, după caz, precum și sumele primite pentru participarea în consilii, comisii, comitete și altele asemenea;
- g) sumele din profitul net convenite administratorilor societăților, potrivit legii sau actului constitutiv, după caz, precum și participarea la profitul unității pentru managerii cu contract de management, potrivit legii;
- h) sumele reprezentând participarea salariaților la profit, potrivit legii;
- i) sume reprezentând salarii/diferențe de salarii, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii;
- j) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:
 - în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;
 - în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar.

Sumele care depășesc această limită reprezintă venit asimilat salariilor și se cuprind în baza de calcul al contribuției individuale de asigurări sociale determinată prin cumularea cu veniturile din salarii și asimilate salariilor aferente lunii respective.



Prin străinătate se înțelege orice alt stat, respectiv orice stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau al Confederației Elvețiene, orice stat cu care România aplică un acord bilateral de securitate socială, precum și orice stat care nu face parte din Uniunea Europeană, Spațiul Economic European sau din Confederația Elvețiană.

- l) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:
 - în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;
 - în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;

- m) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități din străinătate, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a entității, de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă;
- n) remunerația primită de președintele asociației de proprietari sau de alte persoane, în baza contractului de mandat, potrivit Legii nr. 230/2007, cu modificările și completările ulterioare.
- În această categorie se includ remunerațiile acordate în baza contractului de mandat președintelui și membrilor comitetului executiv;
- o) indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate suportate de angajator sau din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii, primite pe perioada în care persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii medicale și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate, pentru care baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale este suma reprezentând 35% din câștigul salarial mediu brut, corespunzător numărului zilelor lucrătoare din concediul medical;
- p) sumele primite de reprezentanții în organisme tripartite, potrivit legii;
- q) veniturile reprezentând plăți compensatorii suportate de angajator potrivit contractului colectiv sau individual de muncă.

sume care
intră în
baza de
calcul

B. Plafonarea bazei de calcul

Limita minimă

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

ATENȚIE!

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

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

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

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

fracțiune
de normă

Salariații cu timp parțial, care nu se încadrează la excepții, vor datora contribuții sociale la salariul de bază minim brut pe țară chiar dacă veniturile brute lunare se situează sub acest nivel. Astfel, se va ajunge la situații în care salariați cu timp parțial vor ajunge să contribuie mai mult decât primesc ca plată a muncii lor. Dacă în anul 2018 se va majora salariul de bază minim brut pe țară la 1.900 lei, un salariat cu timp parțial cu un salariu brut de 665 lei va avea un salariu net de 0 lei. Dacă salariul brut este sub 665 lei, salariatul va trebui să aducă angajatorului bani pentru plata contribuțiilor datorate.

Exemplu

- *Exemplu calcul salariat cu venit brut de 665 lei în luna ianuarie 2018*
- *Salariu = 665 lei*
- *CAS 25% x 1.900 = 475*
- *Sănătate 10% x 1.900 = 190*
- *Deducere – salariat fără persoane în întreținere = 510*
- *Impozit – 10%*
- *Net = brut – CAS – sănătate-impozit = 0*

Excepții

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

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

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

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

Limita maximă

Baza de calcul al contribuției de asigurări sociale este plafonată la echivalentul a de 5 ori câștigul salarial mediu brut, pe fiecare loc de realizare a venitului.

C. Baza de calcul în cazul concediilor medicale

În perioada în care persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii medicale și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate, baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale datorate bugetului asigurărilor sociale de stat este suma reprezentând 35% din câștigul salarial mediu brut, corespunzător numărului zilelor lucrătoare din concediul medical.

D. Excepții de la plata contribuției de asigurări sociale

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

- a) prestațiile suportate din bugetul asigurărilor sociale de stat, potrivit legii;
- b) veniturile din salarii și asimilate salariilor realizate de către persoanele fizice asigurate în sisteme proprii de asigurări sociale, din activități pentru care există obligația asigurării în aceste sisteme potrivit legii;
- c) veniturile acordate, potrivit legii, personalului militar în activitate, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special care își desfășoară activitatea în instituțiile din sectorul de apărare, ordine publică și securitate națională, pentru care se datorează contribuție individuală la bugetul de stat potrivit Legii nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat;
- d) ajutoarele/sumele acordate potrivit legii, în cazul decesului personalului din cadrul instituțiilor publice de apărare, ordine publică și securitate națională, decedat ca urmare a participării la acțiuni militare, și indemnizațiile lunare de invaliditate acordate personalului ca urmare a participării la acțiuni militare.

ATENȚIE!

Începând cu data de 01 ianuarie 2018, veniturile din salarii și asimilate salariilor realizate de pensionarii militari vor intra în baza de calcul al contribuției de asigurări sociale.

Nu intră în baza de calcul al contribuției de asigurări sociale datorate de salariați:

- a) ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură oferite salariaților, cele oferite pentru copiii minori ai acestora, inclusiv tichetele cadou, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte persoane, precum și contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, acordate de angajator pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă;
- b) cadourile în bani și în natură oferite de angajatori angajaților, cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, inclusiv tichetele cadou, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cadourile în bani și în natură oferite angajatelor cu ocazia zilei de 8 martie nu sunt cuprinse în baza lunară de calcul, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai sus, nu depășește 150 lei.
Partea care depășește limita de 150 lei reprezintă venit din salarii și se cuprinde în baza de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii;

nu intră în
baza de
calcul

- c) contravaloarea folosinței locuinței de serviciu, potrivit repartiției de serviciu, numirii conform legii sau specificității activității prin cadrul normativ specific domeniului de activitate, precum și compensarea diferenței de chirie, suportate de persoana fizică, conform legilor speciale;
- d) contravaloarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea în care angajații își au reședința și localitatea unde se află locul de muncă al acestora, pentru situațiile în care nu se asigură locuință sau nu se suportă contravaloarea chiriei, conform legii;
- e) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil de 2,5 ori nivelul stabilit prin hotărâre a Guvernului, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- f) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori din străinătate, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil de 2,5 ori nivelul stabilit prin hotărâre a Guvernului, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- g) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, în limita plafonului în limita plafonului neimpozabil de 2,5 ori nivelul stabilit prin hotărâre a Guvernului, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare. Plafonul zilnic neimpozabil se acordă numai dacă durata deplasării este mai mare de 12 ore, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de deplasare în interesul desfășurării activității;
- h) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități din străinătate, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, în limita plafonului neimpozabil de 2,5 ori nivelul stabilit prin hotărâre a Guvernului, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- i) plafonul zilnic neimpozabil se acordă numai dacă durata deplasării este mai mare de 12 ore, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de deplasare în interesul desfășurării activității;
- j) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură primite de persoanele fizice care desfășoară o activitate în baza unui statut special prevăzut de lege pe perioada deplasării, respectiv delegării și detașării, în altă localitate, în țară și în alte state, în limitele prevăzute de actele normative speciale aplicabile acestora, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- k) cheltuielile efectuate de angajatori/plătitori pentru pregătirea profesională și perfecționarea angajaților, administratorilor stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat și directorilor care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pregătire legată de activitatea desfășurată de persoanele respective pentru angajator/plătitor;

nu intră în
baza de
calcul

- l) costul abonamentelor telefonice și al convorbirilor telefonice, inclusiv cartelele telefonice, efectuate în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu;
- m) avantajele sub forma dreptului la stock options plan, la momentul acordării și la momentul exercitării acestuia;
- n) diferența favorabilă dintre dobânda preferențială stabilită prin negociere și dobânda practică pe piață, pentru credite și depozite;
- o) tichetele de masă, voucherele de vacanță, tichetele cadou și tichetele de creșă, acordate potrivit legii;
- p) utilizarea în scop personal a vehiculelor pentru care cheltuielile sunt deductibile în cotă de 50%;
- q) cazarea în unități proprii;
- r) permisele de călătorie pe orice mijloc de transport, acordate în interes de serviciu;
- s) contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, precum și primele de asigurare voluntară de sănătate și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, conform Legii nr. 95/2006, republicate, cu modificările și completările ulterioare, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească limita de 400 euro/an;
- t) primele aferente asigurărilor de risc profesional;
- u) remunerația brută primită pentru activitatea prestată de zilieri, potrivit legii.

nu intră în
baza de
calcul

Contribuția se plătește și se declară de angajator/plătitor până la data de 25 a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile.

2. Contribuția de asigurări sociale datorată de angajatori

Angajatorii datorează contribuție de asigurări sociale doar în situația în care salariații lucrează în condiții deosebite sau speciale de muncă după cum urmează:

- a) contribuția de asigurări sociale în cotă de 4% datorată de angajator în cazul condițiilor deosebite de muncă;
- b) contribuția de asigurări sociale în cotă de 8% datorată de angajator în cazul condițiilor speciale de muncă;

Baza lunară de calcul pentru contribuția de asigurări sociale o reprezintă suma câștigurilor brute realizate de persoanele fizice care obțin venituri din salarii sau asimilate salariilor, pentru activitatea desfășurată în condiții deosebite, speciale sau în alte condiții de muncă.

3. Contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor

Baza de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate o reprezintă:

- a) veniturile din salarii, în bani și/sau în natură, obținute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special prevăzut de lege;

baza de
calcul
CASS

- b) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții de demnitate publică, stabilite potrivit legii;
- c) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial;
În această categorie se includ indemnizațiile persoanelor alese în consiliul de administrație/comitetul director/consiliul superior, comitetul executiv/biroul permanent, comisia de disciplină și altele asemenea, cu excepția indemnizațiilor cenzorilor;
- d) remunerația administratorilor societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum și sumele primite de reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație.
În această categorie se includ administratorii, membrii consiliului de administrație, consiliului de supraveghere și comitetului consultativ, precum și reprezentanții statului sau reprezentanții membrilor consiliului de administrație, fie în adunarea generală a acționarilor, fie în consiliul de administrație, după caz;
- e) remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și drepturile convenite managerilor, în baza contractului de management prevăzut de lege;
- f) sumele primite de membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit, după caz, precum și sumele primite pentru participarea în consilii, comisii, comitete și altele asemenea;
- g) sumele din profitul net convenite administratorilor societăților, potrivit legii sau actului constitutiv, după caz, precum și participarea la profitul unității pentru managerii cu contract de management, potrivit legii;
- h) sumele reprezentând participarea salariaților la profit, potrivit legii;
- i) sume reprezentând salarii/diferențe de salarii, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii;
- j) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil;
- l) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil;
- m) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități din străinătate, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a entității, de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă;

n) remunerația primită de președintele asociației de proprietari sau de alte persoane, în baza contractului de mandat, potrivit Legii nr. 230/2007, cu modificările și completările ulterioare.

În această categorie se includ remunerațiile acordate în baza contractului de mandat președintelui și membrilor comitetului executiv;

o) indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate suportate de angajator sau din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii, primite pe perioada în care persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii medicale și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate, pentru care baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale este suma reprezentând 35% din câștigul salarial mediu brut, corespunzător numărului zilelor lucrătoare din concediul medical;

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

q) veniturile reprezentând plăți compensatorii suportate de angajator potrivit contractului colectiv sau individual de muncă.

baza de
calcul
CASS

Sunt exceptate de la plata contribuției la sistemul de sănătate:

– persoanele care se află în concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă, acordat în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, pentru indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale;

– persoanele care beneficiază de indemnizație de șomaj sau, după caz, de alte drepturi de protecție socială care se acordă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, potrivit legii, pentru aceste drepturi bănești;

– persoanele care se află în concediu de acomodare, potrivit Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în concediu pentru creșterea copilului potrivit prevederilor art. 2 și art. 31 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare, pentru drepturile bănești acordate de aceste legi.

excepții

Întocmai ca în cazul contribuției la sistemul de pensii, contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate se calculează la o bază de calcul egală cu salariul de bază minim brut pe țară.

Contribuția la sistemul de sănătate se reține și se declară de angajator.

4. Contribuția asiguratorie pentru muncă

Contribuția asiguratorie pentru muncă se datorează de:

a) persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora, pentru cetățenii români, cetățenii ai altor state sau apatrizii, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul sau reședința în România, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte;

b) persoanele fizice cetățenii români, cetățenii altor state sau apatrizii, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul sau reședința în România, și care realizează în România

contribuția
asiguratorie

venituri din salarii sau asimilate salariilor de la angajatori din state care nu intră sub incidența legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte.

Contribuția asiguratorie pentru muncă se datorează pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor chiar și în situația în care aceste venituri sunt scutite de la plata impozitului pe venit.

2,25%

Cota contribuției asiguratorie pentru muncă este de 2,25%.

Baza lunară de calcul al contribuției asiguratorii pentru muncă o reprezintă suma câștigurilor brute realizate din salarii și venituri asimilate salariilor, în țară și în străinătate, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, care include:

- a) veniturile din salarii, în bani și/sau în natură, obținute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special prevăzut de lege. În situația personalului român trimis în misiune permanentă în străinătate, veniturile din salarii cuprind salariile de bază sau, după caz, soldele de funcție/salariile de funcție corespunzătoare funcțiilor în care persoanele respective sunt încadrate în țară, la care se adaugă, după caz, sporurile și adaosurile care se acordă potrivit legii;
- b) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții alocate în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial;
- c) remunerația administratorilor societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii;
- d) remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și drepturile convenite managerilor, în baza contractului de management prevăzut de lege;
- e) sumele reprezentând participarea salariaților la profit, potrivit legii;
- f) sume reprezentând salarii, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii;
- g) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:
- h) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;
- i) în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;
- j) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori din străinătate, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a angajatorului, de care ar beneficia per-

intră în
baza de
calcul

sonalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte;

- k) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:
- l) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;
- m) în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;
- n) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități din străinătate, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a entității, de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă.

intră în
baza de
calcul

Contribuția asiguratorie pentru muncă nu se datorează pentru prestațiile suportate din bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, precum și din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate.

Astfel contribuția asiguratorie pentru muncă nu se datorează pentru:

- Indemnizația de maternitate;
- Indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav;
- Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă suportată din FNUASS;
- Indemnizațiile medicale pentru accidente de muncă și boli profesionale.

nu se
datorează

De asemenea, contribuția asiguratorie pentru muncă nu se datorează asupra sumelor pentru care salariații nu datorează contribuția de asigurări sociale.

Aceste sume asupra cărora nu se datorează contribuția de asigurări sociale sunt:

- a) ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură oferite salariaților, cele oferite pentru copiii minori ai acestora, inclusiv tichetele cadou, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte

nu se
datorează

persoane, precum și contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, acordate de angajator pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă;

- b) cadourile în bani și în natură oferite de angajatori angajaților, cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, inclusiv tichetele cadou, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cadourile în bani și în natură oferite angajatelor cu ocazia zilei de 8 martie nu sunt cuprinse în baza lunară de calcul, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai sus, nu depășește 150 lei.

Partea care depășește limita de 150 lei reprezintă venit din salarii și se cuprinde în baza de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii;

- c) contravaloarea folosinței locuinței de serviciu, potrivit repartiției de serviciu, numirii conform legii sau specificității activității prin cadrul normativ specific domeniului de activitate, precum și compensarea diferenței de chirie, suportate de persoana fizică, conform legilor speciale;
- d) contravaloarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea în care angajații își au reședința și localitatea unde se află locul de muncă al acestora, pentru situațiile în care nu se asigură locuință sau nu se suportă contravaloarea chiriei, conform legii;
- e) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil de 2,5 ori nivelul stabilit prin hotărâre a Guvernului, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- f) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori din străinătate, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil de 2,5 ori nivelul stabilit prin hotărâre a Guvernului, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- g) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, în limita plafonului în limita plafonului neimpozabil de 2,5 ori nivelul stabilit prin hotărâre a Guvernului, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare. Plafonul zilnic neimpozabil se acordă numai dacă durata deplasării este mai mare de 12 ore, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de deplasare în interesul desfășurării activității;
- h) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități din străinătate, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, în limita plafonului neimpozabil de 2,5 ori nivelul stabilit prin hotărâre a Guvernului, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- i) plafonul zilnic neimpozabil se acordă numai dacă durata deplasării este mai mare de

nu se
datorează

- 12 ore, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de deplasare în interesul desfășurării activității;
- j) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură primite de persoanele fizice care desfășoară o activitate în baza unui statut special prevăzut de lege pe perioada deplasării, respectiv delegării și detașării, în altă localitate, în țară și în alte state, în limitele prevăzute de actele normative speciale aplicabile acestora, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
 - k) cheltuielile efectuate de angajatori/plătitori pentru pregătirea profesională și perfecționarea angajaților, administratorilor stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat și directorilor care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pregătire legată de activitatea desfășurată de persoanele respective pentru angajator/plătitor;
 - l) costul abonamentelor telefonice și al convorbirilor telefonice, inclusiv cartelele telefonice, efectuate în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu;
 - m) avantajele sub forma dreptului la stock options plan, la momentul acordării și la momentul exercitării acestuia;
 - n) diferența favorabilă dintre dobânda preferențială stabilită prin negociere și dobânda practică pe piață, pentru credite și depozite;
 - o) tichetele de masă, voucherele de vacanță, tichetele cadou și tichetele de creșă, acordate potrivit legii;
 - p) utilizarea în scop personal a vehiculelor pentru care cheltuielile sunt deductibile în cota de 50%;
 - q) cazarea în unități proprii;
 - r) permisele de călătorie pe orice mijloc de transport, acordate în interes de serviciu;
 - s) contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, precum și primele de asigurare voluntară de sănătate și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, conform Legii nr. 95/2006, republicate, cu modificările și completările ulterioare, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească limita de 400 euro/an.
 - t) primele aferente asigurărilor de risc profesional;
 - u) remunerația brută primită pentru activitatea prestată de zilieri, potrivit legii.

nu se
datorează

Angajatorii au obligația de a calcula contribuția asiguratorie pentru muncă și de a o plăti la bugetul de stat, într-un cont distinct, până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile sau până la data de 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului pentru care se plătesc veniturile, după caz.



Din contribuția asiguratorie pentru muncă încasată la bugetul de stat se distribuie lunar, până la sfârșitul lunii în curs, o cotă de:

- a) 15%, care se face venit la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale constituit în baza Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, cu modificările ulterioare;
- b) 20%, care se face venit la Bugetul asigurărilor pentru șomaj;

- c) 5%, care se face venit la Sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- d) 40%, care se face venit la bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate pentru plata concediilor medicale;
- e) 20%, care se face venit la bugetul de stat într-un cont distinct.

5. Impozitul pe veniturile salariale

Începând cu data de 01 ianuarie 2018, cota de impozit se reduce de la 16% la 10%.

Plafonul maxim de venit ce poate fi realizat de o persoană în întreținerea salariatului se majorează de la 300 lei la 510 lei.

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

deducere
personală

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

Pentru contribuabilii care realizează venituri brute lunare din salarii cuprinse între 1.951 lei și 3.600 lei, inclusiv, deducerile personale sunt degresive față de cele de mai sus și se stabilesc potrivit următorului tabel:

Venit lunar brut		Persoane aflate în întreținere				
de la –	la	fără	1 pers.	2 pers.	3 pers.	4 și peste 4 pers.
1	1950	510	670	830	990	1310
1951	2000	495	655	815	975	1295
2001	2050	480	640	800	960	1280
2051	2100	465	625	785	945	1265
2101	2150	450	610	770	930	1250
2151	2200	435	595	755	915	1235
2201	2250	420	580	740	900	1220
2251	2300	405	565	725	885	1205
2301	2350	390	550	710	870	1190
2351	2400	375	535	695	855	1175
2401	2450	360	520	680	840	1160
2451	2500	345	505	665	825	1145
2501	2550	330	490	650	810	1130
2551	2600	315	475	635	795	1115
2601	2650	300	460	620	780	1100
2651	2700	285	445	605	765	1085
2701	2750	270	430	590	750	1070
2751	2800	255	415	575	735	1055
2801	2850	240	400	560	720	1040
2851	2900	225	385	545	705	1025
2901	2950	210	370	530	690	1010
2951	3000	195	355	515	675	995

3001	3050	180	340	500	660	980
3051	3100	165	325	485	645	965
3101	3150	150	310	470	630	950
3151	3200	135	295	455	615	935
3201	3250	120	280	440	600	920
3251	3300	105	265	425	585	905
3301	3350	90	250	410	570	890
3351	3400	75	235	395	555	875
3401	3450	60	220	380	540	860
3451	3500	45	205	365	525	845
3501	3550	30	190	350	510	830
3551	3600	15	175	335	495	815

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

Exemplu

• Exemple de calcul pentru salariul minim brut de 1.900 lei

• 1. Funcția de bază, fără persoane în întreținere, venit impozabil, condiții normale de muncă

• **Salariu brut:** 1.900 lei

• **Rețineri angajat:**

• CAS 25%: 475 lei

• CASS 10%: 190 lei

• Deducere personală: 510 lei

• Venit bază de calcul impozit: 725 lei

• Impozit pe salariu 10%: 73 lei

• **Salariu net:** 1.162 lei

• **Contribuții angajator**

• Contribuția asiguratorie pentru muncă 2,25%: 43 lei

• **Total cheltuieli cu salariile angajator:** 1.900 lei + 43 lei = 1.943 lei

• 2. Funcția de bază, fără persoane în întreținere, venit neimpozabil, condiții normale de muncă

• **Salariu brut:** 1.900 lei

• **Rețineri angajat:**

• CAS 25%: 475 lei

• CASS 10%: 190 lei

• Deducere personală: 0

• Venit bază de calcul impozit: 0

• Impozit pe salariu 10%: 0

• **Salariu net:** 1.235 lei

• **Contribuții angajator**

• Contribuția asiguratorie pentru muncă 2,25%: 3 lei

• **Total cheltuieli cu salariile angajator:** 1.900 lei + 3 lei = 1.943 lei

• 3. Venit impozabil, în afara funcției de bază, condiții normale de muncă

• **Salariu brut:** 1.900 lei

• **Rețineri angajat:**

• CAS 25%: 475 lei

- CASS 10%: 190 lei
- Deducere personală: 0
- Venit baza de calcul impozit: 1.235 lei
- Impozit pe salariu 10%: 124 lei
- **Salariu net: 1.111 lei**
- **Contribuții angajator**
- Contribuția asiguratorie pentru muncă 2,25%: 43 lei
- **Total cheltuieli cu salariile angajator: 1.900 lei + 43 lei = 1.943 lei**
-
- 4. Funcția de bază, fără persoane în întreținere, venit impozabil, condiții deosebite de muncă
- **Salariu brut: 1.900 lei**
- **Rețineri angajat:**
- CAS 25%: 475 lei
- CASS 10%: 190 lei
- Deducere personală: 510 lei
- Venit bază de calcul impozit: 725 lei
- Impozit pe salariu 10%: 73 lei
- **Salariu net: 1.162 lei**
- **Contribuții angajator**
- Contribuția asiguratorie pentru muncă 2,25%: 43 lei
- CAS 4%: 76 lei
- **Total cheltuieli cu salariile angajator: 1.900 lei + 43 lei + 76 lei = 2.019 lei**
-
- Pentru un salariu brut de 4.000 lei în anul 2017, venit impozabil (fără scutire de impozit pe veniturile din salarii) vom vedea în continuare care vor fi datele dacă se dorește:
- 1. păstrarea venitului net al salariatului la nivelul celui din 2017
- 2. păstrarea venitului brut al salariatului la nivelul celui din 2017
- 3. menținerea costurilor angajatorului la nivelul celor din 2017

		Venit brut	Venit net	Taxe individuale	Taxe angajator	Costuri totale
	2017 – procent accidente 0,15%	4.000	2.806	1.194	910	4.910
2018	Păstrare venit net + 19,925%	4.797	2.806	1.991	108	4.905
	Păstrare venit brut	4.000	2.340	1.660	90	4.090
	Mentținerea costurilor + 20,05%	4.802	2.809	1.993	108	4.910

III. Contribuții și impozite datorate de persoanele fizice autorizate după intrarea în vigoare a O.U.G. nr. 79/2017

1. Contribuția de asigurări sociale

În anul 2018, persoanele fizice autorizate vor fi obligate la plata contribuției de asigurări sociale dacă se află în una dintre următoarele situații:

- venitul net realizat în anul 2017, exclusiv cheltuielile reprezentând contribuția de asigurări sociale, raportat la numărul lunilor de activitate din cursul anului, este cel puțin egal cu nivelul salariului de bază minim brut pe țară în vigoare în luna ianuarie a anului pentru care se stabilește contribuția.
Astfel, dacă în anul 2017 persoana fizică autorizată a obținut un venit net mai mare de $1.900 \times 12 \text{ luni} = 22.800 \text{ lei}$, aceasta este obligată să contribuie la sistemul de pensii în anul 2018;
- venitul net lunar estimat a se realiza este cel puțin egal cu nivelul salariului de bază minim brut pe țară în vigoare în luna în care își încep activitatea sau nivelul salariului de bază minim brut pe țară în vigoare în luna ianuarie a anului pentru care se stabilește contribuția, în cazul celor care trec de la determinarea venitului net anual pe baza normelor anuale de venit la stabilirea venitului net anual;
- valoarea lunară a normelor de venit, obținută prin raportarea normelor anuale de venit la numărul lunilor de activitate din cursul anului după aplicarea corecțiilor, este cel puțin egală cu nivelul salariului de bază minim brut pe țară în vigoare în luna ianuarie a anului pentru care se stabilește contribuția, în cazul contribuabililor care în anul fiscal în curs desfășoară activități impuse pe bază de norme de venit.

Dacă norma de venit din anul 2018 (după aplicarea corecțiilor) este egală sau mai mare decât 22.800 lei, persoana fizică autorizată este obligată să contribuie la sistemul de pensii în anul 2018.

Persoanele fizice autorizate obligate la plata contribuției de asigurări sociale au obligația să depună, până la 31 ianuarie 2018 inclusiv, declarația 600.

Baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale în cazul persoanelor care realizează venituri din activități independente o reprezintă venitul ales de contribuabil, care nu poate fi mai mic decât nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată aprobat prin hotărâre a Guvernului, în vigoare în luna pentru care se datorează contribuția.

baza de
calcul

Exemplu

- Dacă persoana fizică autorizată alege ca bază de calcul 1.900 lei, se va calcula o contribuție lunară de $25\% \times 1.900 \text{ lei} = 475 \text{ lei}$, pe care o va plăti trimestrial – $475 \times 3 = 1.425 \text{ lei}$.

Contribuția la pensie nu este obligatorie pentru:

- persoanele fizice autorizate care în anul fiscal precedent au realizat venituri nete cumulate din activități independente sub nivelul plafonului minim de 22.800 lei;
- persoanele fizice autorizate al căror venit net lunar estimat nu depășește valoarea salariului brut pe economie (1.900 lei pe luna/ 22.800 pe an), în cazul contribuabililor care desfășoară activități impuse în sistem real și/sau își încep activitatea în cursul anului fiscal;

- contribuabilii impuși la normă de venit a căror valoare lunară a normei, după aplicarea corecțiilor, este sub valoarea salariului minim brut pe economie, adică sub 1.900 lei în anul fiscal precedent;
- persoanele fizice asigurate în sisteme proprii de asigurări sociale, care nu au obligația asigurării în sistemul public de pensii potrivit legii;
- persoanele care au calitatea de pensionari.

Aceste persoane nu au obligația depunerii declarației 600 și nu datorează contribuția de asigurări sociale pentru anul în curs.

2. Contribuția de asigurări sociale de sănătate

Persoanele fizice autorizate datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate dacă realizează venituri anuale cumulate cel puțin egale cu 12 salarii de bază minime brute pe țară din una sau mai multe surse de venituri:

- venituri nete din activități independente,
- venituri din asocierea cu o persoană juridică,
- venituri nete din cedarea folosinței bunurilor,
- venituri din investiții,
- venituri nete din activități agricole, silvicultură și piscicultură,
- venituri brute din alte surse, definite conform Codului fiscal.

Încadrarea în plafonul anual de 12 salarii minime brute se efectuează prin însumarea veniturilor anuale din activitățile menționate mai sus realizate în anul fiscal precedent.

Astfel, dacă în anul 2017 persoana fizică autorizată a obținut venituri cumulate mai mici de 22.800 lei din una sau mai multe activități descrise mai sus, nu este obligată la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate în anul 2018.

Baza de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate datorate de persoanele fizice autorizate este salariul de bază minim brut pe țară în vigoare în luna pentru care se datorează contribuția.

Exemplu

- Chiar dacă venitul net lunar este, spre exemplu, de 10.000 lei, contribuția la sistemul de asigurări sociale de sănătate de 10% se calculează la salariul de bază minim brut pe țară 10% $\times 1.900 = 190$ lei pe lună în 2018, ce va fi plătită trimestrial, suma totală fiind de 570 lei.

Persoanele fizice obligate la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate depun anual la organul fiscal competent, până la data de 31 ianuarie inclusiv a anului pentru care se stabilește contribuția de asigurări sociale de sănătate, declarația cu privire la încadrarea veniturilor realizate în plafonul lunar.

În cazul persoanelor fizice autorizate care încep să desfășoare activitate sau încep să realizeze venituri în cursul anului fiscal, iar venitul lunar estimat a se realiza, din una sau mai multe surse de venit, este cel puțin egal cu nivelul salariului de bază minim brut pe țară în vigoare în luna în care se estimează veniturile, declarația se depune în termen de 30 de zile de la data producerii evenimentului.

Persoanele fizice care realizează venituri anuale sub nivelul a 12 salarii de bază minime brute pe țară pot opta pentru plata contribuției de asigurări sociale de sănătate pentru anul în curs, în aceleași condiții prevăzute pentru persoanele care realizează venituri anuale peste nivelul a 12 salarii de bază minime brute pe țară. Opțiunea este obligatorie pentru întregul an fiscal.

sub 12 salarii

3. Impozitul pe venit datorat de persoanele fizice autorizate

- 10% din venitul net, care se calculează ca diferență dintre veniturile încasate și cheltuielile deductibile realizate în cursul anului fiscal, sau
- 10% din norma de venit.

IV. Contribuții și impozite datorate pentru veniturile din drepturi de proprietate intelectuală după intrarea în vigoare a O.U.G. nr. 79/2017

1. Contribuția de asigurări sociale

În anul 2018, persoanele care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală vor fi obligate la plata contribuției de asigurări sociale dacă venitul net lunar realizat în anul precedent, rămas după scăderea din venitul brut a cheltuielilor deductibile (cheltuielile deductibile sunt 40% din venitul brut), raportat la numărul lunilor de activitate din cursul anului, este cel puțin egal cu nivelul salariului de bază minim brut pe țară în vigoare în luna ianuarie a anului pentru care se stabilește contribuția.

Persoanele care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală obligate la plata contribuției de asigurări sociale au obligația să depună, până la 31 ianuarie 2018 inclusiv, declarația 600.

Baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale în cazul persoanelor care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală o reprezintă venitul ales de acestea, care nu poate fi mai mic decât nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată aprobat prin hotărâre a Guvernului, în vigoare în luna pentru care se datorează contribuția.

baza de
calcul

Exemplu

- Dacă beneficiarul drepturilor de proprietate intelectuală alege ca bază de calcul 1.900 lei, se va calcula o contribuție lunară de $25\% \times 1.900 \text{ lei} = 475 \text{ lei}$, pe care o va plăti
- trimestrial – $475 \times 3 = 1.425 \text{ lei}$.

Contribuția la pensie nu este obligatorie pentru:

- persoanele care în anul precedent au realizat un venit net după scăderea din venitul brut a cheltuielilor deductibile (cheltuielile deductibile sunt 40% din venitul brut), raportat la numărul lunilor de activitate din cursul anului, de cel puțin nivelul salariului de bază minim brut pe țară în vigoare în luna ianuarie a anului pentru care se stabilește contribuția;
- persoanele fizice asigurate în sisteme proprii de asigurări sociale, care nu au obligația asigurării în sistemul public de pensii potrivit legii;
- persoanele care au calitatea de pensionari.

nu este
obligatorie

Aceste persoane nu au obligația depunerii declarației 600 și nu datorează contribuția de asigurări sociale pentru anul în curs.

2. Contribuția de asigurări sociale de sănătate

Persoanele fizice datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate dacă realizează venituri anuale cumulate cel puțin egale cu 12 salarii de bază minime brute pe țară din una sau mai multe surse de venituri:

venituri

- venituri nete din activități independente,

venituri

- venituri din asocierea cu o persoană juridică,
- venituri nete din cedarea folosinței bunurilor,
- venituri din investiții,
- venituri nete din activități agricole, silvicultură și piscicultură,
- venituri brute din alte surse, definite conform Codului fiscal.

Încadrarea în plafonul anual de 12 salarii minime brute se efectuează prin însumarea veniturilor anuale din activitățile menționate mai sus, realizate în anul fiscal precedent.

Astfel, dacă în anul 2017 persoana fizică a obținut venituri cumulate mai mici de 22.800 lei din una sau mai multe activități descrise mai sus, nu este obligată la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate în anul 2018.

Baza de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate datorate de persoanele fizice este salariul de bază minim brut pe țară în vigoare în luna pentru care se datorează contribuția. Astfel, chiar dacă venitul net lunar este, spre exemplu, de 10.000 lei, contribuția la sistemul de asigurări sociale de sănătate de 10% se calculează la salariul de bază minim brut pe țară $10\% \times 1.900 = 190$ lei pe lună în 2018, ce va fi plătită trimestrial, suma totală fiind de 570 lei.

Persoanele fizice obligate la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate depun anual la organul fiscal competent, până la data de 31 ianuarie inclusiv a anului pentru care se stabilește contribuția de asigurări sociale de sănătate, declarația cu privire la încadrarea veniturilor realizate în plafonul lunar.

Persoanele fizice care realizează venituri anuale sub nivelul a 12 salarii de bază minim brute pe țară pot opta pentru plata contribuției de asigurări sociale de sănătate pentru anul în curs, în aceleași condiții prevăzute pentru persoanele care realizează venituri anuale peste nivelul a 12 salarii de bază minime brute pe țară. Opțiunea este obligatorie pentru întregul an fiscal.

3. Impozitul datorat pentru veniturile din drepturi de proprietate intelectuală

În funcție de opțiunea beneficiarului de venit, veniturile din drepturi de proprietate intelectuală se impun fie prin reținere la sursă a impozitului reprezentând plăți anticipate fie prin stabilirea impozitului final pentru veniturile din drepturi de proprietate intelectuală, în funcție de opțiunea persoanelor fizice.

7%

În situația în care se efectuează reținerea la sursă a impozitului reprezentând plăți anticipate pentru veniturile din drepturile de proprietate intelectuală, începând cu 01 ianuarie 2018, impozitul care trebuie reținut se stabilește prin aplicarea cotei de impunere de 7% la venitul brut. Reținerea impozitului reprezentând plata anticipată se efectuează din veniturile plătite în baza contractului încheiat în formă scrisă între plătitorul de venit și beneficiarul venitului.

Beneficiarii veniturilor din drepturi de proprietate intelectuală pot opta pentru stabilirea impozitului pe venit ca impozit final. Opțiunea de impunere a venitului brut se exercită în scris în momentul încheierii fiecărui raport juridic/contract și este aplicabilă veniturilor realizate ca urmare a activității desfășurate pe baza acestuia.

reținere
la sursă

Impozitul pe venit se calculează prin reținere la sursă la momentul plății veniturilor de către plătitorii veniturilor, persoane juridice sau alte entități care au obligația de a conduce evidență contabilă, prin aplicarea cotei de 10% asupra venitului brut diminuat cu cheltuielile determinate prin aplicarea cotei forfetare de 40% 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.

15. Incompatibilitate între o funcție publică și cea de director general la o societate de interes național

Potrivit art. 88 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, funcția de consilier local sau consilier județean este incompatibilă – între altele – cu funcțiile de președinte, vicepreședinte, director general, director, manager, asociat, administrator, membru al consiliului de administrație sau cenzor la regiile autonome și societățile comerciale de interes local sau la regiile autonome și societățile comerciale de interes național care își au sediul sau care dețin filiale în unitatea administrativ-teritorială respectivă.

Plecând de la această prevedere, Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ și fiscal, a avut ocazia de a se pronunța, prin Decizia nr. 1.960 din 16 iunie 2016 asupra unui raport de evaluare realizat de Agenția Națională de Integritate. Înalta Curte a hotărât cu acest prilej că funcția de consilier local este incompatibilă cu funcția de director general la societățile comerciale de interes național.

În speță, s-a constatat existența stării de incompatibilitate ca urmare a deținerii de către reclamant, concomitent, atât a calității de consilier local în cadrul Consiliului Local al Municipiului Orăștie, cât și a calității de director general al SC B. Orăștie SA, al cărei obiect principal de activitate este fabricarea armamentului și muniției. **Se încercase astfel să se justifice cumulul de funcții în condiții de incompatibilitate prin performanțele obținute în calitatea managerială a consilierului local.** Instanța a reținut însă că „Dispozițiile legale privind incompatibilitățile nu disting cu privire la activitatea efectiv desfășurată de directorul general și nici cu privire la performanțele economice realizate de societate sub conducerea acestuia”.

ANI

16. Contracte POSDRU

Potrivit art. 34 alin. (1) și (7) din Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 877 din 28 decembrie 2010 (în prezent abrogată), personalul din autoritățile administrației publice centrale, din structurile din subordinea autorităților administrației publice centrale și din instituțiile publice locale, nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri comunitare nerambursabile postaderare, precum și din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat rambursabile sau nerambursabile, beneficiază de la data intrării în vigoare a legii de o majorare a salariului de bază de până la 25 de clase de salarizare suplimentare, aplicată la salariul de bază lunar, proporțional cu timpul efectiv alocat realizării activităților pentru fiecare proiect, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat, fără a depăși durata maximă a timpului de lucru prevăzută de normele legale în vigoare și fără a depăși în total numărul maxim de clase de salarizare prevăzute.

Problema ridicată în speță a privit drepturile salariale ale personalului angajat în baza contractelor de finanțare în derulare, încheiate anterior intrării în vigoare a legii în discuție.

Înalta Curte a stabilit, prin Decizia nr. 5/2014, publicată în Monitorul Oficial nr. 696 din 19 septembrie 2014 – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept – că dispozițiile art. 34 din Legea-cadru nr. 284/2010 **nu se aplică drepturilor salariale ale personalului angajat în baza contractelor de finanțare încheiate înainte de intrarea în vigoare a legii.**

salarizare
personal
bugetar

contracte
civile?

Deși decizia în sine este corectă, semnalăm totuși că, în argumentarea sa, Înalta Curte a făcut și următoarea apreciere: „Contractele, convențiile încheiate cu specialiștii implicați în proiecte, deși intitulate contracte de muncă, nu prezintă, totuși, caracteristicile tipice ale unor astfel de contracte. Dimpotrivă, este vădită natura lor juridică civilă, fiind încheiate punctual, în legătură cu activități și servicii expres individualizate, prestate de specialiștii respectivi în cadrul larg al activităților desfășurate în temeiul proiectului finanțat din fonduri comunitare, respectiv din împrumuturi externe, în schimbul unei contraprestații, plata cuvenită, care a fost negociată între părți.” Acest text a influențat jurisprudența ulterioară, cât privește contractele POSDRU, creând o anumită incertitudine cu privire la natura juridică a acestora. În ceea ce ne privește, apreciem că este vorba despre contracte de muncă, și nu de contracte civile, deci urmează să li se aplice întru totul legislația muncii.

17. Recalcularea pensiei magistraților

vechime în
magistratură

Problema supusă analizei privește dreptul magistraților care după pensionare cumulează pensia cu venituri obținute din activitatea de avocat. Dreptul la recalcularea pensiei nu este reglementat în mod special pentru magistrați, astfel încât sunt aplicabile dispozițiile legale generale, potrivit cărora pensionarii pentru limită de vârstă care, după data înscrierii la pensie, realizează stagiul de cotizare, pot solicita recalcularea pensiei, în condițiile legii. Va putea fi valorificată și cu acest prilej vechimea în magistratură *lato sensu*? Altfel spus, activitatea desfășurată după pensionare, ca – spre exemplu – avocat, va putea fi asimilată activității de magistrat, putând fi luată în considerare la recalcularea pensiei?

Pentru a răspunde, Înalta Curte de Casație și Justiție a revenit la scopurile esențiale ale consacării prin norme derogatorii a dreptului la pensie specială. Pensia de serviciu este concepută ca un beneficiu al desfășurării activității de magistrat și ca o componentă a independenței justiției. Jurisprudența Curții Constituționale în materie a statuat că aceasta a fost instituită în vederea stimulării stabilității în serviciu și formării unei cariere în magistratură.

După pensionare, rolul stimulativ al pensiei speciale nu se mai justifică însă în cazul pensionarilor beneficiari ai pensiei speciale care își desfășoară activitatea ca avocați. De aceea, față de caracterul excepțional al asimilării activității desfășurate în profesiile conexe celei de magistrat, la care se referă art. 82 alin. (2) teza a II-a, ea nu se poate extinde și pentru intervalul de după data obținerii pensiei de serviciu, cu scopul recalculării pensiei.

Ca urmare, prin Decizia nr. 70 din 16 octombrie 2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 935 din 27 noiembrie 2017, Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept – a hotărât că dispozițiile privind majorarea pensiei de serviciu cu 1% din baza de calcul prevăzută pentru fiecare an care depășește vechimea în magistratură, aceste dispoziții nu se aplică și în considerarea perioadei în care titularul pensiei de serviciu a exercitat profesia de avocat după data eliberării din funcție și obținerea pensiei de serviciu și **nu pot reprezenta temei al recalculării acestei pensii.**



Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 885 din 10 noiembrie 2017, s-a prevăzut transferarea contribuțiilor de la angajator la salariat.

Unii angajatori au optat pentru a mări în mod corespunzător salariile, astfel încât angajații să nu suporte, în netul salarial, această preluare a contribuțiilor, în timp ce alții au optat pentru o amânare a acestei măsuri, sau o condiționare a măririi salariale de îndeplinirea unor parametri de performanță. Ca urmare, în scopul aplicării noilor dispoziții legale, Guvernul a adoptat Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 902 din 16 noiembrie 2017, care forțează negocierea salariilor în toate companiile. Noul act normativ prevede că, prin derogare de la prevederile art. 129 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011:

- în unitățile în care nu există încheiat contract colectiv de muncă este obligatorie inițierea negocierii colective pentru punerea în aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017;
- în unitățile în care există în curs un contract colectiv de muncă este obligatorie negocierea colectivă a actelor adiționale la contractele și acordurile colective de muncă în vigoare.

Aceste negocieri se desfășoară în intervalul 20 noiembrie – 20 decembrie 2017.

Menționăm de la început faptul că textul ordonanței a intrat în vigoare fără nicio consultare prealabilă cu partenerii sociali.



Deci ce avem de făcut în mod concret? Ce va controla inspectorul de muncă? Și ce sancțiuni va aplica acesta?

ATENȚIE!

Nu este vorba despre obligația de a încheia contracte colective de muncă, respectiv acte adiționale la contractele colective de muncă, ci doar de a iniția negocierea acestora. Angajatorul nu poate fi obligat în niciun fel la încheierea unui contract colectiv sau a unui act adițional la contractul colectiv.

Această obligație le revine tuturor angajatorilor, indiferent de numărul de salariați. Chiar dacă are sub 21 de salariați, deci nu ar avea în mod normal obligația de a negocia un contract colectiv de muncă, angajatorul este obligat să inițieze negocierea, în vederea aplicării Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017.

1. Cu cine negociem?

Obligația de a iniția negocierea modalității de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017 – în fapt, a creșterii salariilor – revine tuturor angajatorilor, indiferent dacă în companie există sau nu sindicat sau dacă salariații și-au desemnat reprezentanții.

Însă potrivit art. 221 alin. (1) din Codul muncii, interesele salariaților pot fi promovate și apărate de reprezentanții lor, în unitățile în care există mai mult de 20 de salariați. Or, Ordonanța nr. 82/2017 se aplică și în unitățile mici. De altfel, în preambulul Ordonanței se prevede că „Având în vedere că legislația națională obligă la inițierea ne-

gocierii colective doar la angajatorii cu peste 21 de salariați, prin prezenta ordonanță de urgență se asigură cadrul normativ necesar pentru stimularea negocierii colective la nivel de unitate pentru toate categoriile de angajatori, indiferent de numărul de salariați.

Astfel, pentru aplicarea ultimelor modificări ale Codului fiscal se propune eliminarea restricțiilor în ceea ce privește inițierea negocierii colective în vederea încheierii contractelor colective de muncă, introducându-se totodată derogări de la termenele și condițiile de reprezentativitate prevăzute de actuala reglementare”.

Observăm mai întâi că nici până acum nu era interzisă negocierea colectivă, indiferent de dimensiunile companiei, astfel încât în mod greșit se afirmă că Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2017 asigură cadrul unei astfel de negocieri, deoarece aceasta era oricum posibilă. Inițierea negocierii colective era obligatorie în cazul unităților cu peste 21 de salariați, fiind însă perfect posibilă în unitățile cu mai puțini salariați.

În fapt, ceea ce face Ordonanța este să impună obligativitatea inițierii negocierii pentru toți angajatorii. În unitățile în care nu există sindicat reprezentativ afiliat la o federație reprezentativă la sectorul de activitate, la negocierea contractelor/acordurilor colective de muncă sau a actelor adiționale, după caz, pot participa reprezentanți ai federației sindicale, în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanții salariaților.



Iată cu cine se va desfășura negocierea:

	Nr. salariați	Reprezentarea salariaților	Ce are de făcut angajatorul
1.	1 salariat		Nu se aplică O.U.G. nr. 82/2017. Angajatorul va negocia individual cu salariatul.
2.	Peste 15 salariați	Există sindicat reprezentativ	Vor fi invitați reprezentanții sindicatului reprezentativ.
3.	Peste 15 salariați	Există sindicat nereprezentativ, afiliat la o federație reprezentativă	Se negociază cu reprezentanții sindicatului + reprezentanții salariaților. Sindicatul poate invita la negocieri reprezentanți ai federației sindicale la care sunt afiliați. Federația va participa exclusiv în limita mandatului primit de la sindicatul-membru.
4.	Peste 15 salariați	Există sindicat nereprezentativ, neafiliat la o federație reprezentativă	Se negociază cu reprezentanții sindicatului + reprezentanții salariaților. Aceștia pot invita un reprezentant al unei federații reprezentative la sectorul de activitate sau al unei confederații sindicale reprezentative la nivel național. Federația/confederația va participa exclusiv în limita mandatului primit.
5.	2-20 salariați	Nu există nici sindicat, nici reprezentanți ai salariaților	Angajatorul invită la negocieri toți salariații. Se poate încheia un contract colectiv cu aceștia, dacă este semnat de 50% + 1 dintre salariați.
6.	Peste 2 salariați	Există reprezentanți ai salariaților	Sunt invitați reprezentanții salariaților. Aceștia pot invita un reprezentant al unei federații reprezentative la sectorul de activitate sau al unei confederații sindicale reprezentative la nivel național.

Problemă

Ce poate face angajatorul dacă salariații nu și-au desemnat reprezentanții?

Răspuns

În companiile cu peste 20 de salariați, în care nu există sindicat, angajatorul ar fi trebuit oricum să încurajeze desemnarea unor reprezentanți, pentru a-și putea îndeplini obligația de inițiere a negocierii contractului colectiv, prevăzută la art. 129 alin. (1) din Legea dialogului social, dar și a unor obligații de informare și consultare prevăzute în Codul muncii (spre exemplu, consultarea salariaților la întocmirea Regulamentului intern, prevăzută la art. 241 din Codul muncii) sau privitoare la acordul obligatoriu al salariaților (spre exemplu, în cazul acordării cumulate a zilelor de repaus săptămânal, potrivit art. 137 alin. (4) din Codul muncii).

Deci, în toate companiile cu peste 20 de salariați, se recomandă ca angajatorul să încurajeze salariații să își desemneze reprezentanții, deoarece o serie de obligații ale angajatorului presupun comunicarea cu aceștia. În plus, el trebuie să fie pregătit să probeze că a depus toate diligențele pentru a încuraja desemnarea de reprezentanți.

În companiile cu mai puțin de 20 de salariați nu este necesară desemnarea reprezentanților, deoarece comunicarea/negocierea se poate realiza în mod direct cu toți salariații.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2017 prevede că la negocieri pot fi invitați reprezentanții federației sindicale reprezentative la nivel de sector. Aceștia **nu vin invitați de către angajator**, ci de către sindicatul afiliat la respectiva federație, sau de către reprezentanții salariaților. Prezența reprezentanților federației la negocieri nu este în niciun caz obligatorie. În plus, întârzierea participării acestora la negocieri nu poate conduce la paralizarea negocierilor. Facem această mențiune deoarece prevederea privind invitarea reprezentanților federațiilor sindicale la negocieri este complet nerealistă, dacă luăm în considerare că aceste negocieri se vor desfășura în aproape 400.000 de companii. În mod evident, federațiile și confederațiile sindicale nu au posibilitatea logistică și de personal de a participa la toate aceste negocieri, așadar, chiar dacă au fost invitate de către sindicate sau de către reprezentanții salariaților, și nu s-au prezentat, aceasta nu atrage în niciun fel răspunderea angajatorului.

federația
sindicală

Se remarcă faptul că Ordonanța de urgență nr. 82/2017 are în vedere ipoteza în care există sindicat reprezentativ, ca și ipoteza în care nu există sindicat deloc, fără a se referi la ipoteza în care există sindicat, dar nereprezentativ. Apreciem că în acest caz se negociază cu reprezentantul sindicatului și cu reprezentanții salariaților, care vor putea invita un reprezentant al federației sindicale de la nivel de sector, sau al confederației sindicale de la nivel național.

În sfârșit, referirea la ipoteza sindicatului reprezentativ afiliat la o federație reprezentativă, apreciem că este o greșeală, în realitate legiuitorul referindu-se la sindicatul nereprezentativ, afiliat la o federație reprezentativă.

Dacă am identificat pe cine să invităm la negociere, să vedem în continuare cum să procedăm.

2. Inițierea negocierii

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2017 nu obligă angajatorii la creșterea salariilor salariaților. Practic, ceea ce pretinde aceasta este ca toți angajatorii să aibă dis-

cuții cu salariații, în cuprinsul cărora să îi informeze cu privire consecințele Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017 și la disponibilitatea de a negocia un nou plafon salarial.

cuprins

Nu este vorba despre încheierea obligatorie a unui contract colectiv, nici măcar despre negocierea obligatorie a unui contract colectiv, ci doar despre exprimarea acestei disponibilități de a negocia, de către angajator. Aceasta va presupune trimiterea unei invitații la negociere, care să cuprindă:

- locul în care se va desfășura negocierea;
- data și ora acesteia;
- tema negocierii: în esență, este vorba despre consecințele Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017.

Convocarea reprezentanților salariaților se va putea realiza potrivit următorului model, pus la dispoziție de către Ministerul Consultării Publice și a Dialogului Social:

NR. /

NOTIFICARE

În conformitate cu prevederile art. 129 și art. 140 din Legea dialogului social nr. 62/2011 și ale art. 229 din Legea nr. 53/2003 – republicată – Codul muncii, Consiliul de Administrație convoacă reprezentanții salariaților să participe în ziua de, ora, la ședința de negociere a Contractului Colectiv de Muncă al pentru perioada

Părțile convin că în perioada derulării negocierilor în vederea încheierii Contractului Colectiv de Muncă al societății, la nivelurile de negociere să nu declanșeze greve legate de modificările propuse, iar la nivel de unitate să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților.

Reprezentanții salariaților

.....

dovada

Această convocare va face dovada îndeplinirii obligației prevăzute prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2017, de inițiere a negocierilor privind aplicarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017 la nivelul companiei. Ea va trebui prezentată, la cerere, inspectorului de muncă venit în control.

Invitația va fi trimisă diferit, în funcție de forma de reprezentare a salariaților. De exemplu, dacă există sindicat sau reprezentanți ai salariaților, se vor utiliza modalitățile utilizate în mod obișnuit în firmă de convocare a acestora (e-mail, convocator etc.). Dacă nu există reprezentanți, și s-a optat pentru invitarea tuturor salariaților, este recomandabilă afișarea la avizierul unității sau pe platforma online a acesteia a anunțului. Dacă există mai multe puncte de lucru, anunțul se va afișa la fiecare dintre acestea. Se va acorda o deosebită grijă posibilității de a proba faptul că salariații au fost invitați la negociere.

Angajatorul va iniția negocierea în mod diferit după cum există sau nu contract colectiv în curs. Dacă nu există contract colectiv, se va iniția negocierea unui astfel de contract, dar nu cu caracter general, ci numai cu privire la modalitatea de aplicare a Ordonanței nr. 79/2017. Dacă nu există contract colectiv, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2017 prevede că „este obligatorie negocierea colectivă a actelor adiționale la contractele și acordurile colective de muncă în vigoare”. Apreciem însă că este vorba și în acest caz despre obligativitatea inițierii negocierii, nu a desfășurării negocierii în ansamblu. Aceasta deoarece este posibil ca negocierea să nu se poată desfășura pentru simplul motiv că salariații nu au dat curs invitației de a negocia.

există/
nu există
CCM

Reprezentanții federației sindicale sau, după caz, ai confederației sindicale vor fi prezenți numai la invitația expresă a sindicatului sau a reprezentanților salariaților. După cum arătam, angajatorul nu are nicio obligație de a-i convoca. El va putea solicita acestor reprezentanți mandatul în temeiul căruia se află la negocieri.

3. Ce va cuprinde negocierea?

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2017 privește o **negociere pe o temă specifică**, prin derogare de la dispozițiile generale ale Legii nr. 62/2011, a dialogului social. Angajatorul ar putea opta pentru o negociere a salariilor, astfel încât nivelul salariilor nete ale salariaților să nu aibă de suferit. Dar nu este prevăzută și negocierea altor aspecte, cum ar fi, de exemplu, a condițiilor de muncă.

Salariaților li se vor pune în vedere efectele Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017, mai precis doar a celor care privesc contribuțiile și transferul acestora de la angajator la salariat. Deși exprimarea din prevederea legală este foarte largă, firește că nu vor fi avute în vedere alte aspecte ale Ordonanței, care nu țin în niciun fel de negocierea părților, cum ar fi nivelul indemnizației pentru concediul de creștere a copilului.

Problemă

Ce facem dacă negocierea începuse deja la data avută în vedere de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2017?

Răspuns

Trebuie întocmit un document constatator al acestei negocieri, în intervalul 20 noiembrie – 20 decembrie 2017. Deci fie se finalizează negocierea în acest interval, fie, dacă negocierea se finalizase deja înainte de intrarea în vigoare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 82/2017 (ceea ce este totuși puțin probabil), va trebui refăcut documentul final, pentru a fi datat corespunzător ordonanței. Cu alte cuvinte, negocierea și încheierea unui contract colectiv de muncă sau ale unui act adițional, anterior termenului legal (20 noiembrie 2017) nu vor înlătura obligația angajatorului de inițiere a negocierilor potrivit Ordonanței nr. 82/2017.

Din textul ordonanței nu rezultă cum anume se va realiza această negociere în sectorul bugetar. Art. 138 din Legea dialogului social interzice expres negocierea de clauze referitoare la drepturile în bani sau în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal. În plus, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2017 se referă, alternativ, la contracte colective/acorduri colective, deși acordurile colective se încheie numai în cazul funcționarilor publici. Iar în cazul funcționarilor publici, negocierea colectivă cu aceeași restricție privind drepturile salariale.

sectorul
bugetar?

4. Finalizarea negocierii

Pe fondul instabilității legislative fără precedent cu care ne confruntăm, nu pare a fi o idee bună modificarea contractelor colective de muncă, prin act adițional, sau încheierea unor noi contracte colective, care să privească un nou nivel salarial. Deoarece, dacă Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 79/2017 va fi respinsă de Parlament, sau modificată, sau declarată neconstituțională – și există într-adevăr temeii de a aprecia că aceasta are elemente de neconstituționalitate – vom rămâne cu salariile la noul nivel, fără posibilitatea de a le mai reduce, dacă nu există acordul salariaților.

Astfel, pot fi identificate următoarele posibilități practice:

- a) salariații nu dau curs invitației de a negocia. În acest caz, managementul firmei va întocmi un proces-verbal în care va specifica faptul că salariații invitați, cu respectarea formei de reprezentare prevăzute de lege, nu s-au prezentat sau au refuzat să negocieze. Acest proces-verbal face dovada îndeplinirii obligației prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2017;
- b) salariații dau curs invitației și se ajunge la o înțelegere. În acest caz, este posibil ca această înțelegere să poarte o altă denumire decât cea de contract colectiv sau act adițional la contractul colectiv, astfel încât să nu fie necesară înregistrarea acestora;
- c) angajatorul, după ce constituie proba inițierii negocierii, potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 82/2017, optează pentru emiterea unei decizii unilaterale prin care să acorde salariaților o bonificație (cu titlu de compensare salarială tranzitorie), asociată aplicării Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017 și a cărei aplicabilitate va lua sfârșit (tot unilateral) în ipoteza în care acesta din urmă își încetează aplicarea, dintr-un motiv sau altul;
- d) se încheie între părți o înțelegere colectivă (alta decât contractul colectiv de muncă), sub condiția rezolutorie a încetării aplicabilității Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 79/2017;
- e) se încheie un contract colectiv de muncă. În acest caz, vor trebui avute în vedere toate dispozițiile aplicabile contractelor colective de muncă, cuprinse în Legea dialogului social. Astfel, contractul colectiv se va redacta în scris, în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, durata minimă a contractului colectiv de muncă va fi de 12 luni, contractul va produce efecte de la data înregistrării, la inspectoratul teritorial de muncă etc.

CCM

Contractul colectiv se va înregistra la inspectoratul teritorial de muncă, însoțit de următoarele documente:

- Dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;
- Împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;
- Dovezile de reprezentativitate ale părților;
- Procesul-verbal al negocierii colective;

f) se încheie un act adițional la contractul colectiv de muncă aflat deja în ființă. Acesta va trebui să îndeplinească condițiile oricărui contract colectiv, fiind suspendat înregistrării în exact aceleași condiții. În cazul încheierii unui contract colectiv de muncă ori al unui act adițional la contractul colectiv de muncă, **nu mai este nevoie de încheierea și a unor acte adiționale la contractele individuale de muncă**, deoarece, ca urmare a modificării intervenite prin ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 644 din 7 august 2017, art. 17 alin. (5) din Codul muncii exceptează de la necesitatea redactării de acte adiționale, ipoteză în care modificarea este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă.

Procesul-verbal cu care se finalizează negocierea, în cazul în care s-a ajuns la un acord privind încheierea contractului colectiv de muncă, va putea fi redactat potrivit următorului model, pus la dispoziție de către Ministerul Consultării Publice și a Dialogului Social:

Proces-verbal Negociere contract colectiv de muncă

Încheiat astăzi la sediul societății din localitatea, adresa
Societatea cu sediul în, înregistrată la Registrul
Comerțului din sub numărul, cu un număr total de salariați.

La ședința pentru negocierea contractului colectiv de muncă participă:

I. Din partea angajatorului
Reprezentantul legal în baza actului constitutive al societății – dna/dl

II. Din partea salariaților – – în baza procesului-verbal de alegere a reprezentanților salariaților nr.-..... – reprezentând Sindicatul

Se declară deschisă ședința de negociere

Obiective:

Încheierea unui contract colectiv de muncă la nivel de unitate
Inițiativa negocierii colective aparține angajatorului care a convocat părțile în acest sens prin Notificarea nr.

Părțile îndreptățite să participe la negocierea contractului colectiv de muncă au confirmat prezența la negociere și sunt prezente la negociere.

Ordinea de zi:

Negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, pentru perioada, întocmirea și semnarea contractului.

La negocierea și întocmirea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se au în vedere prevederile Codului muncii și dispozițiile Legii nr. 62/2011 privind dialogul social.

Informațiile publice cu caracter confidențial (cadru general stabilit prin Legea nr. 467/2006), pe care angajatorul le pune la dispoziția reprezentanților salariaților pe durata negocierii, sunt următoarele: situația economico-financiară și situația ocupării forței de muncă la nivelul unității.

Părțile au stabilit pentru negociere următoarele aspecte:

–

-
-

În urma negocierilor, părțile au căzut de comun acord asupra tuturor aspectelor discutate, astfel că se va încheia și semna contractul colectiv de muncă la nivel de unitate pentru perioada

Părțile decid încetarea negocierilor contractului colectiv de muncă

Epuizându-se ordinea de zi, ședința de negociere se declară închisă.

Drept pentru care s-a încheiat prezentul proces-verbal în trei exemplare, din care un exemplar pentru Inspectoratul Teritorial de Muncă, un exemplar pentru salariați și un exemplar pentru angajator.

Reprezentant societate

Reprezentanți salariați

5. Consecințele neîndeplinirii obligației de inițiere a negocierii



Sanțiunea aplicabilă neîndeplinirii acestei obligații nu este cuprinsă în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2017. Ea va fi cea prevăzută în Legea nr. 62/2011, art. 217 alin. (1) lit. b), anume amenda cuprinsă între 5.000 și 10.000 lei.

Acesta este punctul de vedere al inspectoratelor teritoriale de muncă, deși textul care sancționează contravenția prevede „refuzul de a începe negocierea contractului colectiv”, or în cazul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 82/2017 nu este vorba de a refuza negocierea, ci de a nu o iniția, și nu e vorba numai despre contractul colectiv de muncă, ci și despre acte adiționale la acesta.

Pentru a preîntâmpina aplicarea acestei amenzi, angajatorul va trebui să fie pregătit să probeze faptul că a inițiat negocierea. Atenție, nu trebuie probat că s-a încheiat efectiv un contract colectiv de muncă sau un act adițional la acesta, nici măcar că s-a realizat o negociere, ci numai că angajatorul și-a exprimat disponibilitatea de a negocia.

Pentru aceasta, este suficientă elaborarea unui proces-verbal, care să ateste fie faptul că părțile s-au întâlnit și au ajuns/nu au ajuns la un acord, fie faptul că, deși salariații au fost invitați, aceștia nu au fost prezenți.

Separat, se pune problema dacă, în cazul în care părțile nu reușesc să ajungă la un acord pe acest subiect, este sau nu posibilă declanșarea unei **greve** de către salariați? Facem următoarele distincții:

greva

- O grevă se poate declanșa numai în cazul unui conflict colectiv de muncă. Așadar, dacă există un contract colectiv de muncă, nu se va putea declanșa un conflict colectiv, deoarece o interzice expres art. 164 din Legea dialogului social.
- Dacă nu există contract colectiv aplicabil, un conflict colectiv s-ar putea declanșa în condițiile art. 161 din Legea dialogului social, anume:
 - a) angajatorul sau organizația patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord ori cel anterior a încetat;
 - b) angajatorul sau organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați;
 - c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.