

INFO

Codul muncii

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

februarie 2018 – martie 2018

I. Noutăți legislative

1. Neconstituționalitatea unei prevederi din Codul muncii

Potrivit art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, contractul de muncă încetează de drept la data pensionării salariatului. Există aici o distincție: în cazul pensionării pentru limită de vârstă, contractul încetează în momentul în care salariatul a împlinit vârsta de pensionare și stagiul de cotizare, iar în cazul pensionării pentru invaliditate, contractul de muncă încetează la momentul comunicării deciziei de pensionare. După pensionare, salariatul poate fi reîncadrat, dar numai dacă pensionarea a intervenit pentru vârstă sau pentru invaliditate de gradul III. Astfel, potrivit art. 118 din Legea pensiilor nr. 263/2010, publicată în Monitorul Oficial nr. 852 din 20 decembrie 2010, aceste categorii de pensionari pot cumula pensia cu salariul.

Cu privire la aceste prevederi, Curtea de Apel București și Curtea de Apel Iași au ridicat o excepție de neconstituționalitate.

Astfel, Curtea de Apel București – Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale a considerat că dispozițiile de lege criticate sunt neconstituționale, întrucât

aduc atingere dreptului la muncă și sunt discriminatorii. În acest sens, a arătat că deși din dispozițiile Legii nr. 263/2010 se desprinde intenția legiuitorului de a încuraja rămânerea în câmpul muncii a pensionarilor încadrați în gradul III de invaliditate, dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza a II-a, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 dispun încetarea de drept a contractului individual de muncă a acestora și nu permit angajatorului să își adapteze conduita la nevoile salariatului, care încă mai poate presta activitatea cu o jumătate de normă. De asemenea, salariatul ce beneficiază de o pensie de invaliditate de gradul III este tratat discriminatoriu față de salariatul care poate fi angajat de către angajator cu o jumătate de normă, deși ambii au capacitatea de muncă pentru respectiva jumătate de normă. În plus, trebuie ținut cont de faptul că cel pensionat pentru invaliditate de gradul III își va găsi mai greu un loc de muncă din cauza condiției sale.

Curtea de Apel Iași – Secția litigii de muncă și asigurări sociale a precizat la rândul ei că

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

SUMAR

1. Neconstituționalitatea unei prevederi din Codul muncii
2. Baza de calcul al CAS în cazul concediilor medicale
3. Contractul managerului de spital
4. Scutirea de impozit a programatorilor

soluția legislativă criticată este excesivă și neproportională, de vreme ce angajatorul și salariatul ar putea opta pentru reducerea timpului de muncă, iar pensionarul de invaliditate de gradul III are dreptul de a opta chiar pentru suspendarea plății pensiei, în vederea continuării muncii în aceleași condiții. Nu în ultimul rând, textul de lege nu este nici clar și nici accesibil, în condițiile în care decizia de pensionare se comunică persoanei care a solicitat pensionarea, nu și angajatorului, care este cel obligat la constatarea încetării de drept a raportului de muncă.

Curtea Constituțională a apreciat că, alături de rațiunea de ordin obiectiv, ce ține de faptul că pensionarii de invaliditate de gradul III păstrează o parte din capacitatea de muncă, ceea ce le permite să desfășoare o activitate profesională în limite restrânse, soluția legislativă răspunde și nevoii de a încuraja rămânerea asiguraților cât mai mult în masa activă a populației, fapt ce contribuie la menținerea unui număr cât mai mare de contribuabili la fondul asigurărilor sociale.

Desigur, spre deosebire de beneficiarii pensiei de invaliditate de gradul I sau II, care nu pot cumula pensia cu obținerea unor venituri salariale, în cazul pensionarilor de invaliditate de gradul III angajatorul dispune, în mod teoretic, de opțiunea încheierii unui nou contract individual de muncă, pentru cel mult o jumătate din timpul normal de muncă. De asemenea, pensionarul este liber să găsească un alt loc de muncă în cazul refuzului angajatorului de a reînnoi raporturile de muncă.

Dreptul la muncă este însă un drept complex, ce implică diferite aspecte, libertatea alegerii profesiei și a locului de muncă reprezentând numai unele dintre componentele acestui drept. Astfel, odată dobândit un loc de muncă, acesta trebuie să se bucure de o serie de garanții care să-i asigure stabilitatea, neputând fi de conceput că prevederile constituționale ar asigura libertatea de a obține un loc de muncă, dar nu și garantarea păstrării acestuia, cu respectarea, evidentă, a condițiilor și limitelor constituționale.

Curtea a observat că dispozițiile art. 56 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 se referă la cauzele care

determină încetarea contractului individual de muncă, fără a face deosebiri între varietățile contractului individual de muncă. Or, dispozițiile art. 103 și următoarele din Legea nr. 53/2003 reglementează contractul individual de muncă cu timp parțial, potrivit căruia salariatul realizează doar fracțiuni de normă. Prin urmare, din interpretarea dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Codul muncii, ar rezulta că încetarea de drept a contractului individual de muncă poate interveni chiar și atunci când este vorba despre un contract individual de muncă cu timp parțial, egal sau chiar mai mic de o jumătate de normă. În această situație, este evident că măsura este nejustificată.

Mai mult, Curtea a apreciat că, și în ceea ce privește contractele de muncă cu normă întregă, încetarea de drept a contractului individual de muncă de la comunicarea deciziei de pensionare de invaliditate de grad III, deși adecvată rațiunilor avute în vedere de legiuitor, este o măsură excesivă, disproporționată. Un prim argument în acest sens este acela că dispozițiile de lege criticate înfrâng principiul libertății de voință al părților raportului de muncă, întrucât le lipsesc pe acestea de posibilitatea de a decide asupra continuării contractului individual de muncă în noile condiții, renegociind termenii acestuia.

În plus, Curtea a reținut că, potrivit art. 107 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, „angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întregă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întregă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate”. Dispozițiile alin. (4) al aceluiași articol de lege instituie obligația de diligență a angajatorului de a asigura „în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fracțiuni de normă la toate nivelurile”. Aceste texte de lege instituie o reglementare flexibilă, aptă să se conformeze schimbărilor inerente care intervin în raporturile dintre părțile contractului individual de muncă, pornind de la situații obiective sau subiective ce apar pe parcursul

derulării acestuia. Legiuitorul a avut în vedere că, la baza tuturor acestor raporturi, se află factorul uman, supus unor influențe multiple și aflat în continuă transformare. Or, Curtea observă, din nou, că și această facilitate este exclusă în cazul celor pensionați pentru invaliditate de gradul III.

În acest cadru, dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 apar mai degrabă ca o sancțiune și, în orice caz, ca o soluție inflexibilă, distinctă în tabloul reglementării Codului muncii.

Având în vedere toate cele mai sus reținute, Curtea a apreciat că restrângerea exercițiului dreptului la muncă rezultată ca efect al dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 reprezintă o măsură disproporționată în raport cu rațiunile avute în vedere de legiuitor și creează un dezechilibru sub aspectul protecției acordate celor două părți ale raportului de muncă, fiind astfel înfrânte prevederile art. 41 alin. (1) din Constituție. Această concluzie apare cu atât mai conturată cu cât se are în vedere faptul că se

referă la persoane care dispun de șanse reduse de integrare pe piața muncii, ca urmare a stării de invaliditate.

De asemenea, raportându-se la ansamblul reglementării Codului muncii, Curtea a considerat că dispozițiile de lege supuse controlului de constituționalitate plasează beneficiarii pensiei de invaliditate de gradul III într-o situație defavorabilă în raport cu ceilalți salariați care beneficiază de dreptul de a renegocia clauzele contractului individual de muncă, astfel încât să poată continua raporturile de muncă în condiții adecvate capacității lor de muncă.

În concluzie, Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 759/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 108 din 5 februarie 2018, a declarat neconstituționalitatea art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003.

Menționăm că nu este avută în vedere nici pensionarea pentru limită de vârstă, și nici pensionarea pentru invaliditate de gradul I sau II, ci doar pensionarea salariatului încadrat în gradul III de invaliditate.

2. Baza de calcul al CAS în cazul concediilor medicale

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2018 privind reglementarea unor măsuri în domeniul sănătății, publicată în Monitorul Oficial nr. 190 din 1 martie 2018, a modificat din nou baza de calcul al CAS datorate pentru indemnizațiile medicale, plafonând-o la 115 lei.

Evoluția reglementărilor este următoarea:

I. În luna ianuarie 2018, potrivit prevederilor în vigoare la acel moment din Codul fiscal, baza de calcul al contribuției de asigurări sociale datorată pentru indemnizațiile medicale constă într-o cotă de 35% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat corespunzător numărului zilelor lucrătoare din concediul medical.

Cum conform art. 15 din Legea nr. 3/2018, a bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul

2018, câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2018 este de 4.162 lei, baza de calcul al CAS datorate pentru indemnizațiile medicale era de 35% din suma de 4.162 lei. La această sumă se aplica cota de 25%.

Așadar: 35% din 4.162 lei = 1.457 lei

$1.457 \times 25\% = 364$ lei era contribuția de asigurări sociale.

Dar cum CAS se raporta la indemnizația obținută, ci la un reper exterior, se putea ajunge la situații în care contribuția de asigurări sociale să fie mai mare decât indemnizația medicală.

Spre exemplu, o salariată angajată cu timp parțial de 1 oră/zi și 5 ore pe săptămână, care a prezentat concediu medical cod 08. Concediul

medical calculat pe luna ianuarie 2018 ar fi avut valoarea de 163 lei, din care ar fi trebuit să se scadă contribuția de asigurări sociale de 364 lei. Rămânea astfel cu un salariu net în sumă de minus 201 lei.

II. Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 3/2018 privind unele măsuri fiscal-bugetare, baza de calcul al contribuției de asigurări sociale s-a modificat în sensul de a nu mai reprezenta 35% din câștigul salarial mediu brut, ci indemnizația însăși.

Astfel, spre exemplu, în cazul unei indemnizații medicale de 1.000 lei, contribuția de asigurări sociale trebuia să fie calculată la suma de 1.000 lei.

Potrivit art. III alin. (5) din Ordonanța de urgență a Guvernului 3/2018, aceste modificări s-au aplicat începând cu obligațiile declarative aferente lunii ianuarie 2018. Întrucât Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 3/2018 a intrat în vigoare la data de 8 februarie 2018, angajatorii care întocmiseră statele de salarii au fost nevoiți să rectifice.

III. Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2018 privind reglementarea unor măsuri în domeniul sănătății se revine din nou asupra acestei prevederi.

De această dată se introduce o plafonare a bazei de calcul al CAS la 115 lei.

Într-adevăr, conform acestui ultim act normativ, în cazul persoanelor care în intervalul 1 ianuarie 2018 – 30 iunie 2018 inclusiv se află sau intră în concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii ori pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, începând cu obligațiile declarative aferente lunii ianuarie 2018, baza de calcul va fi diferită.

Astfel, se ia ca reper o sumă reprezentând 10,5% aplicat la 35% din 3.131 lei, corespunzătoare numărului zilelor lucrătoare din concediul medical. Așadar:

$$35\% \text{ din } 3.131 \text{ lei} = 1.096 \text{ lei}$$

$$10,5\% \times 1.096 = 115 \text{ lei}$$

Cuantumul contribuției de asigurări sociale nu poate fi mai mare decât acest nivel de 115 lei pe întreaga perioadă cuprinsă în certificatele de concediu medical inițiale acordate oricând în perioada 1 ianuarie 2018 - 30 iunie 2018 inclusiv, precum și pe întreaga perioadă cuprinsă în certificatele de concediu medical acordate în continuarea concediilor medicale inițiale acordate oricând în perioada anterioară datei de 1 iulie 2018.

La fel, în cazul persoanelor care în intervalul 1 ianuarie 2018 – 30 septembrie 2018 inclusiv se află sau intră în concediu medical pentru maternitate, risc maternal ori pentru îngrijirea copilului bolnav, începând cu obligațiile declarative aferente lunii ianuarie 2018, cuantumul contribuției de asigurări sociale datorate nu poate fi mai mare de 115 lei. Această limitare a CAS se aplică pe întreaga perioadă cuprinsă în certificatele de concediu medical inițiale acordate oricând în perioada 1 ianuarie 2018 – 30 septembrie 2018 inclusiv, precum și pe întreaga perioadă cuprinsă în certificatele de concediu medical acordate în continuarea concediilor medicale inițiale acordate oricând în perioada anterioară datei de 1 octombrie 2018.

Aceste prevederi se aplică retroactiv, începând cu 1 ianuarie 2018, astfel încât ordonanța stabilește că, pentru indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate aferente anului 2018 plătite înainte de 1 martie 2018, pentru care cuantumul contribuției de asigurări sociale aferent acestor indemnizații este mai mare decât 115 lei, angajatorul/plătitorul efectuează regularizarea acesteia prin depunerea declarației rectificative și plătește diferențele de indemnizații persoanelor în drept, până la 31 martie 2018. Așadar, angajatorii sunt obligați să rectifice din nou statul de salarii și formularul 112 aferent lunii ianuarie 2018.

Deci baza de calcul al contribuției de asigurări sociale nu poate depăși suma de 115 lei. Dar termenele diferă:

– în cazul concediilor medicale pentru incapacitate temporară de muncă, acest plafon

nu poate fi depășit până la data de 30 iunie 2018 inclusiv,

- în cazul concediilor medicale pentru maternitate, risc maternal ori pentru îngrijirea copilului bolnav, plafonul nu poate fi depășit până la data de 30 septembrie 2018 inclusiv.

De asemenea, baza de calcul rămâne plafonată la suma de 115 lei și pentru concediile medicale acordate după data de 30 iunie 2018 sau după data de 30 septembrie 2018 în continuarea unui concediu medical inițial acordat anterior acestor date.

3. Contractul managerului de spital

Formula contractuală prin care sunt angajate persoanele din conducerea spitalelor este stabilită prin Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată în Monitorul Oficial nr. 652 din 28 august 2015. Acest capitol al legii a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2018 privind reglementarea unor măsuri în domeniul sănătății, publicată în Monitorul Oficial nr. 190 din 1 martie 2018.

Astfel, managerul, persoană fizică sau juridică, încheie contract de management cu Ministerul Sănătății, ministerele sau instituțiile cu rețea sanitară proprie sau cu universitatea de medicină și farmacie, reprezentate de ministrul sănătății, conducătorul ministerului sau instituției, de rectorul universității de medicină și farmacie, după caz, pe o perioadă de maximum 4 ani. Contractul de management poate înceta înainte de termen în urma evaluării anuale sau în cazurile prevăzute de lege. Evaluarea este efectuată pe baza criteriilor de performanță generale prevăzute prin ordin al ministrului sănătății, precum și pe baza criteriilor specifice și a ponderilor prevăzute și aprobate prin act administrativ al conducătorilor ministerelor sau instituțiilor cu rețea sanitară proprie, al primarului unității administrativ-teritoriale, al primarului general al municipiului București sau al președintelui consiliului județean sau prin hotărârea senatului universității de medicină și farmacie, după caz. La încetarea mandatului, contractul de management poate fi prelungit pe o perioadă de 3 luni, de maximum două ori, perioadă în care se organizează concursul de ocupare a postului, respectiv licitație publică, după caz. Ministrul sănătății, ministrul de resort sau primarul unității administrativ-teritoriale, primarul general al municipiului București sau președintele consiliului județean ori rectorul universității de medicină și farmacie, după caz, numesc prin act administrativ un manager interimar până la ocu-

parea prin concurs a postului de manager, respectiv organizarea licitației publice, după caz.

Contractul individual de muncă al persoanelor care ocupă funcția de manager se suspendă de drept pe perioada exercitării mandatului.

Pe perioada executării contractului de management, managerul persoană fizică beneficiază de un salariu de bază și de alte drepturi salariale stabilite potrivit prevederilor legale în vigoare, precum și de asigurări sociale de sănătate, pensii și alte drepturi de asigurări sociale de stat, în condițiile plății contribuțiilor prevăzute de lege.

Contractul de management și, respectiv, contractul de administrare conferă titularului vechime în muncă și în specialitate.

Consiliul de administrație organizează concurs sau licitație publică, după caz, pentru selecționarea managerului, respectiv a unei persoane juridice care să asigure managementul unității sanitare, potrivit normelor aprobate prin ordin al ministrului sănătății sau, după caz, prin ordin al ministrului din ministerele cu rețea sanitară proprie și, respectiv, prin act administrativ al primarului unității administrativ-teritoriale, al primarului general al municipiului București sau al președintelui consiliului județean, prin hotărârea senatului universității de medicină și farmacie, după caz. Managerul este numit prin ordin al ministrului sănătății, al ministrului transporturilor sau, după caz, prin act administrativ al conducătorului instituției, al primarului unității administrativ-teritoriale, al primarului general al municipiului București sau al președintelui consiliului județean, după caz.

Selecția managerului persoană juridică se efec-

tuează prin licitație publică, conform dispozițiilor legii achizițiilor publice. Până la ocuparea prin concurs a funcțiilor de conducere care fac parte din comitetul director, conducerea interimară a spitalelor publice din rețeaua Ministerului Sănătății se numește prin ordin al ministrului sănătății, iar pentru ministerele și instituțiile cu rețea sanitară proprie, respectiv pentru autoritățile administrației publice locale prin act administrativ al ministrului de resort, al conducătorului instituției respective sau prin act administrativ al primarului unității administrativ-teritoriale, al primarului general al municipiului București sau al președintelui consiliului județean, după caz.

Contractul de management și, respectiv, contractul de administrare se suspendă în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă pentru o perioadă mai mare de o lună;
- c) managerul este numit sau ales într-o funcție de demnitate publică;
- d) managerul este arestat preventiv sau se află în arest la domiciliu.

Pe perioada suspendării contractului de management și, respectiv, contractului de administrare ministrul sănătății, conducătorul ministerelor sau instituțiilor cu rețea sanitară proprie sau primarul unității administrativ-teritoriale, primarul general al municipiului București sau președintele consiliului județean ori rectorul universității de medicină și farmacie, după caz, numesc un manager interimar, respectiv membrul comitetului director interimar.

Contractul de management și, respectiv, contractul de administrare încetează în următoarele situații:

- a) la expirarea perioadei pentru care a fost încheiat;
- b) la revocarea din funcție a managerului, în cazul nerealizării indicatorilor de performanță ai managerului spitalului public, prevăzuți în contractul de management, timp de minimum un an, din motive imputabile acestuia, și/sau în situația neîndeplinirii culpabile a celorlalte obligații ale managerului;
- c) la revocarea din funcție a persoanelor care

ocupă funcții specifice comitetului director în cazul nerealizării indicatorilor specifici de performanță prevăzuți în contractul de administrare, timp de minimum un an, din motive imputabile acestora, și/sau în situația neîndeplinirii culpabile a celorlalte obligații ale acestora;

d) prin acordul de voință al părților semnatare;

e) la apariția unei situații de incompatibilitate sau conflict de interese prevăzute de lege;

f) în cazul nerespectării termenului de înlăturare a motivelor de incompatibilitate ori de conflict de interese;

g) la decesul sau punerea sub interdicție judecătorească a managerului;

h) în cazul falimentului persoanei juridice, manager al spitalului, potrivit legii;

i) la împlinirea vârstei de pensionare prevăzute de lege;

j) în cazul în care se constată abateri de la legislația în vigoare care pot constitui un risc iminent pentru sănătatea pacienților sau a salariaților;

k) în cazul neacceptării de către oricare dintre membrii comitetului director a oricărei forme de control efectuate de instituțiile abilitate în condițiile legii;

l) în cazul refuzului colaborării cu organele de control desemnate de instituțiile abilitate în condițiile legii;

m) în cazul în care se constată de către organele de control și instituțiile abilitate în condițiile legii abateri de la legislația în vigoare care sunt imputabile managerului sau, după caz, oricărui dintre membrii comitetului director și care, deși remediabile, nu au fost remediate în termenul stabilit de organele sau instituțiile respective;

n) nerespectarea măsurilor dispuse de ministrul sănătății în domeniul politicii de personal și al structurii organizatorice sau, după caz, a măsurilor dispuse de ministrul/conducătorul instituției pentru spitalele din subordinea ministerelor și instituțiilor cu rețea sanitară proprie;

o) dacă se constată că managerul nu mai îndeplinește condițiile prevăzute de dispozițiile legale în vigoare pentru exercitarea funcției de manager;

p) în cazul existenței a 3 luni consecutive de plăți restante, a căror vechime este mai mare decât termenul scadent de plată, respectiv a ari-

eraterelor, în situația în care la data semnării contractului de management unitatea sanitară nu înregistrează arierate;

q) în cazul nerespectării graficului de eşalonare a plăților arieraterelor, asumat la semnarea contractului de management, în situația în care la data semnării contractului de management unitatea sanitară înregistrează arierate;

r) în cazul denunțării unilaterale a contractului de către manager sau, după caz, de către membrul comitetului director, cu condiția unei notificări prealabile scrise transmise cu minimum 30 de zile calendaristice înainte de data încetării contractului;

s) ca urmare a condamnării la executarea unei

pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

s) când printr-o hotărâre judecătorească definitivă s-a dispus condamnarea managerului pentru săvârșirea unei infracțiuni contra statului sau contra autorității, infracțiuni de corupție și de serviciu, infracțiuni care împiedică îndeplinirea justiției, infracțiuni de fals ori a unei infracțiuni săvârșite cu intenție care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției.

Suspendarea contractului de management și, respectiv, a contractului de administrare nu împiedică încetarea acestuia în situațiile prevăzute la lit. i), s) și ș).

4. Scutirea de impozit a programatorilor

Potrivit **Ordinului nr. 1.168/2017, nr. 3.024/2018, nr. 492/2018, nr. 3.337/2017 privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator, publicat în Monitorul Oficial nr. 52 din 18 ianuarie 2018**, angajații operatorilor economici care își desfășoară activitatea pe teritoriul României în conformitate cu legislația în vigoare, al căror obiect de activitate include crearea de programe pentru calculator (cod CAEN 5821, 5829, 6201, 6202, 6209), beneficiază de scutirea de impozit pe veniturile din salarii și asimilate salariilor.

Pentru aceasta se cer îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- posturile pe care sunt angajați corespund listei cuprinzând ocupațiile menționate în anexă;
- postul face parte dintr-un compartiment specializat de informatică, evidențiat în organigrama angajatorului, cum ar fi: direcție, departament, oficiu, serviciu, birou, compartiment sau altele similare;
- dețin o diplomă acordată după finalizarea unei forme de învățământ superior de lungă durată sau de scurtă durată sau dețin o diplomă acordată după finalizarea ciclului I de studii universitare de licență, eliberată de o instituție de învățământ superior acreditată sau dețin o diplomă de bacalaureat și urmează cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate

și prestează efectiv una dintre activitățile prevăzute în anexă;

- angajatorul a realizat în anul fiscal precedent și a înregistrat distinct în balanțele analitice venituri din activitatea de creare de programe pentru calculator destinată comercializării;
- veniturile anuale prevăzute la lit. d) au o valoare de cel puțin echivalentul în lei a 10.000 euro (calculat la cursul de schimb valutar mediu lunar comunicat de Banca Națională a României, aferent fiecărei luni în care s-a înregistrat venitul) pentru fiecare angajat care beneficiază de scutirea de impozit pe venit.

Societățile care se înființează în cursul anului fiscal sunt exceptate de la îndeplinirea condiției prevăzute la lit. d), pentru anul înființării și pentru anul fiscal următor.

De asemenea, societățile care au făcut în cursul anului obiectul unei reorganizări potrivit legii sunt exceptate de la îndeplinirea condiției prevăzute la alin. (1) lit. d) pentru anul în care s-a produs operațiunea de reorganizare.

În categoria ocupațiilor specifice activităților de creare de programe pentru calculator au fost introduse noi ocupații, astfel încât lista acestora este în prezent următoarea:

Nr. crt.	Ocupația	Descrierea activității
1.	Administrator baze de date	Activități de furnizare a expertizei de specialitate și a asistenței practice în managementul sistemelor de baze de date și în utilizarea datelor informatice pentru a răspunde cerințelor sistemului informatic în orice moment al ciclului de viață, în conformitate cu criteriile de calitate definite
2.	Analist	Activități de realizare a analizei în vederea definirii specificațiilor pentru construirea efectivă a sistemelor informatice, susceptibile să răspundă cerințelor utilizatorilor
3.	Inginer de sistem în informatică	Activități care combină aptitudinile analitice și de proiectare cu cunoștințe adecvate de tehnologie software și hardware, în vederea definirii, proiectării, realizării, testării, implementării și modificării sistemelor informatice ce conțin software ca principală componentă
4.	Inginer de sistem software	Activități de adaptare și/sau de armonizare a soluțiilor hardware, software și a sistemelor de operare, precum și a aplicațiilor existente ori proiectate la necesitățile reale sau estimate ale utilizatorilor, în vederea îndeplinirii cerințelor privind satisfacerea gradului de solicitare (timpul de răspuns)
5.	Manager de proiect informatic	Activități de coordonare a sistemelor de dezvoltare specifice aplicațiilor informatice majore, inclusiv coordonarea personalului și urmărirea cerințelor proiectelor (informații/date necesare, programare, analiză).
6.	Programator	Activități de realizare a programelor pentru calculator, conform unor specificații predefinite, și asamblarea lor în sisteme coerente, inclusiv testarea în vederea asigurării conformității cu specificațiile
7.	Proiectant de sisteme informatice	Activități care combină aptitudinile analitice și de proiectare bazate pe cunoștințe de specialitate cu cunoștințe în utilizarea instrumentelor software sau a limbajelor de programare, în vederea producerii și implementării unor soluții funcționale care să corespundă cerințelor predefinite ori unor necesități organizaționale
8.	Programator de sistem informatic	Activități care combină aptitudinile analitice și de proiectare cu cunoștințe adecvate de tehnologie software și hardware, în vederea definirii, proiectării, realizării, testării, implementării și modificării sistemelor informatice ce conțin software ca principală componentă
9.	Programator ajutor	Activități de asigurare suport tehnic în realizarea programelor pentru calculator, conform unor specificații predefinite, și asamblarea lor în sisteme coerente, inclusiv testarea în vederea asigurării conformității cu specificațiile
10.	Analist ajutor	Activități de asigurare suport tehnic pentru realizarea analizei în vederea definirii specificațiilor pentru construirea efectivă a sistemelor informatice, susceptibile să răspundă cerințelor utilizatorilor

Menționăm că **O.U.G. nr. 3/2018 privind unele măsuri fiscal-bugetare**, publicată în M.Of. nr. 125 din 8 februarie 2018, a introdus o metodă de recalculare a contribuțiilor datorate de către salariații care beneficiază de scutire de impozit, între care și programatorii. Astfel, persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor în baza contractelor individuale de muncă sau a actelor de detașare, aflate în derulare la data de 31 decembrie 2017, și care se încadrează în categoriile de persoane scutite de la plata impozitului pe venit potrivit, al căror salariu brut lunar este

majorat cu cel puțin 20% față de nivelul celui din luna decembrie 2017, beneficiază de reducerea nivelului asigurărilor sociale de sănătate reținute de la angajat cu o sumă care să acopere pierderea de salariu net.

Într-adevăr, chiar dacă angajatorul a crescut salariile cu 20%, în cazul programatorilor și al celorlalte categorii de persoane care beneficiază de scutire de impozit, salariul net scade. Ca urmare, diferența este suportată de la bugetul de stat, astfel încât să nu se ajungă la o scădere a salariului net față de 2017.

I. Reglementare legală

In conformitate cu prevederile art. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind Registrul general de evidență a salariaților, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017, angajatorii au obligația de a întocmi un dosar personal pentru fiecare dintre salariați și de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora.

Dosarul personal se păstrează în bune condiții:

- la sediul angajatorului;
- la sediul secundar, dacă este delegată competența încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă. Într-adevăr, potrivit prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 905/2017, angajatorii pot delega competența de a înființa registrul de evidență a salariaților și de a păstra dosarul personal al salariaților. Sucursalele, agențiile, reprezentanțele sau alte asemenea unități fără personalitate juridică, precum și unitățile fără personalitate juridică ale instituțiilor/autorităților publice cărora le-a fost delegată competența încadrării personalului transmit datele în registrul privat/public la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își desfășoară activitatea.

sediul
principal

sediul
secundar

II. Conținutul dosarului personal al salariatului

1. Documente prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind Registrul general de evidență a salariaților

Potrivit dispozițiilor art. 7 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind Registrul general de evidență a salariaților, dosarul personal al salariatului cuprinde cel puțin următoarele documente:

a) Actele necesare angajării

- Copii după actele de identitate ale angajatului: buletin/carte de identitate, certificat de naștere, certificat de căsătorie;
- Copii după actele de studii/calificări/formare profesională;
- Copie după permisul de conducere – dacă este cazul;
- Formularul de candidatură (inclusiv CV și, eventual, scrisori de referință, recomandări de la fostul loc de muncă – *a se vedea tema A 11*);
- Cererea de angajare;
- Informarea prealabilă la angajare;
- Fișa de aptitudini cu mențiunea „apt de angajare”, emisă de medicul de medicină a muncii (*a se vedea tema E 10*);
- Fișa de instruire la angajare privind sănătatea și securitatea în muncă;
- Certificatul de cazier judiciar – dacă este cazul;
- Caracterizări de la locurile de muncă anterioare sau de la ultima instituție de învățământ absolvită, după caz;

- Avizul de angajare – dacă angajatul este cetățean străin (extra-european – a se vedea tema A 16);

b) Contractul individual de muncă și fișa postului

În privința contractului individual de muncă, la dosarul personal trebuie să existe dovada înmânării salariatului a unui exemplar din contractul individual de muncă.

De regulă, în practică, salariatul scrie pe contractul individual de muncă (exemplarul original care rămâne la dosarul personal):

Am primit un exemplar original al contractului individual de muncă azi data

Nume/prenume

.....

Semnătură

.....

Procedând astfel, angajatorul dovedește îndeplinirea obligației stabilite în sarcina sa de art. 16 alin. (3) din Codul muncii, de a înmâna salariatului, anterior începerii activității, un exemplar din contractul individual de muncă.

Nerespectarea acestei obligații este sancționată cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei.

c) Actele adiționale referitoare la modificarea contractului individual de muncă

d) Deciziile angajatorului referitoare la modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă

e) Orice alte documente care certifică legalitatea și corectitudinea completării în registru.

2. Documente necesare angajatorului

a) Dovada comunicării salariatului a unui exemplar al regulamentului intern

b) Dovada comunicării salariatului a unui exemplar al contractul colectiv de muncă

c) Declarație pe propria răspundere a salariatului privind persoanele aflate în întreținere în vederea acordării deducerii personale

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

Declarația pe propria răspundere trebuie să cuprindă următoarele informații:

- datele de identificare a contribuabilului care realizează venituri din salarii (numele și prenumele, domiciliul, codul numeric personal);
- datele de identificare a fiecărei persoane aflate în întreținere (numele și prenumele, codul numeric personal).

h) Adeverință de la fostul angajator privind veniturile asupra cărora acesta a virat contribuția pentru concedii și indemnizații

Baza de calcul al indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate se constituie din veniturile realizate în ultimele 6 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical. Dacă aceste venituri au fost realizate, în totalitate sau în parte, de salariat la fostul angajator este necesară adeverința prin care acest angajator atestă veniturile asupra cărora a virat contribuția pentru concedii și indemnizații.

i) Certificat privind stagiul de cotizare eliberat de casa de pensii

Contractul de muncă încetează de drept la data la care salariatul împlinește condițiile de vârstă și stagiul de cotizare pentru pensionare.

Astfel, la momentul la care salariatul împlinește vârsta de pensionare, angajatorul trebuie să cunoască dacă salariatul îndeplinește condiția stagiului minim de pensionare. Doar că este posibil ca angajatorul să nu dețină această informație, mai ales atunci când salariatul a lucrat anterior în condiții de muncă deosebite sau speciale, cu efecte asupra stagiului său de cotizare.

încetare
de drept

SFATUL NOSTRU

Problema poate fi rezolvată prin existența unui certificat eliberat de casa teritorială de pensii privind stagiul de cotizare realizat de salariat.

Recomandăm solicitarea acestui certificat înainte de angajare întrucât la acest moment salariatul este interesat de încheierea contractului individual de muncă, fapt pentru care va prezenta viitorului angajator documentele solicitate.

3. Alte documente referitoare la executarea contractului individual de muncă**a) Documentele privind evaluarea performanțelor profesionale**

Aici se pot include rezultatele evaluării periodice a salariatului, recomandările făcute cu acest prilej, dovada luării la cunoștință a acestor recomandări etc.

b) Acte adiționale referitoare la formarea profesională;**c) Plângeri ale salariatului și documentele prin care plângerile au fost rezolvate de angajator;****d) Situația concediilor de odihnă și a altor concedii:**

- fișa angajatului cu zilele de concediu și planificarea efectuării acestora;
- cererile angajatului de efectuare a acestor zile de concediu;
- cererile angajatului de efectuare a altor tipuri de concedii.

ATENȚIE!

Actele de stare civilă și actele de studii vor fi prezentate în original și în copie, iar la dosarul personal se păstrează copia după ce inspectorul de resurse umane verifică conformitatea cu originalul semnând și menționând numele și funcția deținute, precum și a datei la care certificarea a survenit.

Conform art. 7 alin. (3) și (4) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, la solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligați să îi elibereze acestuia copii ale documentelor existente în dosarul personal în termen de 15 zile lucrătoare de la data solicitării. Documentele sunt eliberate în copie certificată de reprezentantul legal al angajatorului sau de persoana împuternicită de angajator pentru conformitate cu originalul.

SFATUL NOSTRU

Această prevedere legală a generat dificultăți în practică din cauza faptului că angajatorul este obligat să elibereze salariatului copii certificate pentru conformitate cu originalul a unor documente care nu se află în original la dosarul personal. Angajatorul nu poate certifica conformitatea cu un original pe care nu îl are.

De aceea, dacă la dosarul personal se află copia certificată pentru conformitate cu originalul, angajatorul îi poate elibera salariatului o copie a acestei copii.

Recomandabil este ca salariatul să prezinte angajatorului o copie legalizată de notarul public, situație în care nu mai este necesară prezentarea originalului și certificarea pentru conformitate cu originalul de inspectorul de resurse umane.



Angajatorul are obligația să pună la dispoziția inspectorului de muncă documentele care au stat la baza înscrierilor efectuate în registrul general de evidență a salariaților. Refuzul de a pune la dispoziție documentele care au stat la baza înscrierilor efectuate în registrul privat constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 8.000 lei.

III. Protecția datelor cu caracter personal

Registrul electronic și dosarele personale ale fiecărui salariat se vor păstra în condiții care să asigure securitatea datelor, precum și păstrarea lor îndelungată și corespunzătoare, cu respectarea prevederilor Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, publicată în Monitorul Oficial nr. 790 din 12 decembrie 2001, cu modificările și completările ulterioare.

Dreptul la protecția datelor cu caracter personal este consacrat expres, cu titlu general, în art. 6 alin. (2) din Codul muncii, potrivit căruia tuturor salariaților care prestează o muncă le este recunoscut dreptul la protecția datelor cu caracter personal.

Menționăm că începând cu 25 mai 2018 este direct aplicabil în România Regulamentul General privind Protecția Datelor (GDPR), care cuprinde dispoziții privind protecția datelor și consimțământul la prelucrarea datelor personale.

În această privință, atragem atenția asupra art. 7 alin. (1) și (4), potrivit cărora, „în cazul în care prelucrarea se bazează pe consimțământ, operatorul trebuie să fie în măsură să demonstreze că persoana vizată și-a dat consimțământul pentru prelucrarea datelor sale cu caracter personal”.

„Atunci când se evaluează dacă consimțământul este dat în mod liber, se ține seama cât mai mult de faptul că, printre altele, executarea unui contract, inclusiv prestarea unui serviciu, este condiționată sau nu de consimțământul cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal care nu este necesară pentru executarea acestui contract.” Acest text îi vizează și pe salariați, la încheierea contractului de muncă.

Tip de concediu	Temei juridic	Documente în baza cărora se acordă	Beneficiar condiții	Durață maximă	Cuantumul indemnizației	Cine efectuează calculul și plata indemnizației	Din ce fonduri se plătește indemnizația	Revisal	Vechime în muncă / în specialitate	Observații
Concediul de acomodare	Art. 50 din Legea nr. 273/2004 privind procedura adopției, modificată prin Legea nr. 57/2016 Art. 51 lit. g) din Codul muncii	- Cererea salariatului întocmită potrivit modelului aprobat prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 273/2004; - Certificatul de grefă în baza căruia se execută hotărârea judecătorească de încredințare în vederea adopției; - Documentul care atestă mutarea copilului la adoptator/familia adoptatoare, înregistrat la direcția în a cărei rază administrativ-teritorială a fost protejată copilul; - Dovada intrării efective în concediu sau a suspendării activității.	Salariatul care a adoptat un copil sau persoana care realizează venituri asimilate salariilor, venituri din activități independente sau activități agricole	1 an	3,4 x Indicatorul Social de Referință = 1.700 lei	Agencia pentru Plăți și Inspecție Socială Județeană și Municipiului București	Bugetul de stat prin bugetul Ministerului Muncii și Justiției Sociale	Se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților.	Constituie vechime în muncă, în specialitate și în serviciu.	Distinct de concediul de acomodare, angajatorul are obligația să acorde salariaților care adoptă unul sau mai mulți copii timp liber pentru efectuarea evaluărilor impuse de obținerea atestatului și realizarea potrivirii practice, fără diminuarea drepturilor salariale, în limita a maximum 40 de ore pe an. Timpul liber se acordă pe baza cererii solicitantului, la care se anexează calendarul întâlnirilor sau, după caz, programul de vizite, întocmit de direcția competentă.

C 20/004 Concediile

Concediul de formare profesională plătit	Art. 157-158 din Codul muncii	Cererea salariatului	Salariatul față de care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea la formarea profesională în condițiile prevăzute de lege	Cel mult 10 zile lucrătoare sau 80 de ore.	Nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.	Angajator	Fondurile angajatorului	Se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților.	Constituie vechime în muncă și în specialitate.	Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual
Concediul de maternitate	O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate	Certificat medical	Salariatele înainte și după naștere Condiție: Stagiu de cotizare de cel puțin 6 luni în ultimele 12 luni anterioare lunii în care se acordă concediul de maternitate. Beneficiază și femeia care, din motive neimputabile ei, nu mai are calitatea de asigurat (raportul de	126 de zile calendaristice. Cel puțin 42 de zile vor fi efectuate după nașterea copilului	85% din media veniturilor realizate în ultimele 6 luni în baza cărora s-a calculat contribuția pentru concediu și indemnizația de sănătate.	Angajator	FNUASS	Nu se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților.	Nu constituie vechime în muncă sau în specialitate. Se ia în calcul la stabilirea duratei concediului de odihnă. Constituie stagiu de cotizare pentru acordarea altor concedii medicale	Concediul de maternitate constituie stagiu de cotizare pentru acordarea altor indemnizații de asigurări sociale de sănătate în cazul unui cumul de funcții, salariata beneficiază de indemnizații la amândoi angajatorii dacă la fiecare dintre aceștia este asigurată.

Concediul de odihnă	Art. 144-153 din Codul muncii	Cererea salariatului aprobată de angajator	Salariatul	Se sta- bilește pe calea negocie- rilor colective și indi- viduale. Durata nu poate fi mai mică de 20 de	Media zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare cele în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de con- cediu.	Angajator	Fondurile angajatoru- lui	Nu se înregis- trează în registru general de evidență a salariaților.	Constituie vechime în muncă și în specialitate.	La calculul duratei concediului medical se vor lua în consi-derare și perioadele în care contractul a fost suspendat pen-tru: - concediu de inca-pacitate temporară de muncă, - concediu de maternitate, - concediu de risc
muncă înceând), dacă naște în termen de 9 luni de la data pierderii calității de asigurat. O.U.G. nr. 8/2018: până la 1 iulie 2018, stagiul minim de asigurare este de o lună realizată în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical.										

C 20/006 Concediile

Concediul de risc maternal	Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	Certificat medical eliberat de medicul de familie sau de medicul de specialitate cu avizul medicului de medicină a muncii	– Salariata gravidă – Salariata care a născut recent – Salariata care alăptează Concediul de risc maternal se acordă fără condiții de stagiul de cotizare	120 de zile calendaristice	75% din media veniturilor lunare din ultimele 6 luni;	Angajator	FNUASS	Nu se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților.	Constituie vechime în muncă și în specialitate.	Angajatorul poate acorda concediu de risc maternal numai dacă: – nu poate modifica condițiile de muncă și/sau programul de lucru din motive bine întemeiate sau – din motive justificabile obiectiv nu îi poate modifica salarietei locul de muncă fără riscuri pentru sănătatea sa.	maternal și – concediul pentru îngrijirea copilului bolnav.
Concediul fără plată pentru interese personale	Art. 54 din Codul muncii	Cererea salariatului aprobată de angajator	Salariatul	Legea nu stabilește o durată obligatorie a concediului fără plată. Durata se stabilește prin CCM sau	Nu este cazul	Nu este cazul	Se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților.	Nu constituie vechime în muncă și în specialitate.	În perioada concediului fără plată pentru interese personale, salariatul nu este asigurat în sistemele de asigurări sociale: de pensii, șomaj, concedii și indemnizații.		

<p>Concediul de incapacitate temporară de muncă pentru boală obișnuită</p>	<p>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate</p>	<p>Certificat medical</p>	<p>Salariații care au un stagiul de cotizare de cel puțin 6 luni în ultimele 12 luni anterioare lunii în care se acordă concediul de incapacitate temporară de muncă. O.U.G. nr. 8/2018: până la 1 iulie 2018, stagiul minim de asigurare pentru acordarea concediului și indemnizației de incapacitate temporară de muncă este de 12 luni anterioare lunii pentru</p>	<p>regulamentul intern</p>	<p>Cel mult 183 de zile în interval de un an, socotite din prima zi de îmbolnăvire. Începând cu a 91-a zi; concediul se poate prelungi de către medicul specialist până la 183 de zile, cu asigurare pentru acordarea concediului și indemnizației de incapacitate temporară de muncă.</p>	<p>-75% din media veniturilor din ultimele 6 luni asupra cărora s-a calculat contribuția pentru concedii și indemnizații - 100% din baza de calcul dacă salariatul suferă de afecțiuni grave, precum: tuberculoza, SIDA, cancer de orice tip, boală infecto-contagioasă din grupa A; urgență medicalo-chirurgicală.</p>	<p>Angajator</p>	<p>Din fondurile angajatorului, din prima zi până în a 5-a zi calendaristică de incapacitate, și din FNUASS începând cu ziua a 6-a.</p>	<p>Nu se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților.</p>	<p>Nu constituie vechime în muncă și în specialitate.</p>	<p>Indemnizațiile suportate din FNUASS se recupează de angajator de la casele de asigurări de sănătate în termenul de prescripție de 90 de zile. Suma integrală reprezentând indemnizații de concedii medicale suportate din FNUASS se recupează de la Casa de Sănătate pe bază de cerere. Începând cu luna ianuarie a anului 2018 nu mai există posibilitatea de recuperare din contribuția de asigurări de sănătate a indemnizațiilor de asigurări de sănătate suportate din FNUASS.</p>
---	---	---------------------------	--	----------------------------	--	---	------------------	---	---	---	--

C 20/008 Concediile

<p>Concediul de incapacitate temporară de muncă pentru accident de muncă sau boală profesională</p>	<p>Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă</p>	<p>Certificat medical</p>	<p>Salariații din prima lună de activitate fără a fi necesar vreun studiu de cotizare</p>	<p>- 183 de zile în interval de un an; - din a 91-a zi, concediul medical pentru incapacitate temporară de muncă poate fi prelungit până la 180 de zile, cu avizul medicului expert al asigurărilor sociale; - peste 180 de zile, concediul poate fi prelungit pentru cel mult 90 de zile, de medicul expert al asigurări-</p>	<p>- 80% din media veniturilor brute realizate lunar de către salariat în ultimele 6 luni, anteriorare manifestării riscului; - în cazul urgențelor medico-chirurgicale, cuantumul este de 100% din baza de calcul.</p>	<p>Angajator</p>	<p>- Din fondurile angajatorului, din prima zi până în a 3-a zi calendaristică de incapacitate de muncă. - Din sumele prevăzute pentru asigurarea la accidente de muncă și boli profesionale în bugetul asigurărilor sociale de stat și din FAAMBP începând cu ziua a 4-a.</p>	<p>Nu se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților.</p>	<p>Nu constituie vechime în muncă și în specialitate.</p>	<p>În cazul certificatelor de concedii medicale completate cu codurile de indemnizație 02, 03, 04 și 10 ca urmare a unui accident de muncă, dar fără avizul casei teritoriale de pensii/direcției de sănătate publică, calculul și plata indemnizațiilor se vor realiza conform prevederilor O.U.G. nr. 158/2005. După confirmarea accidentului de muncă, medicul va modifica codul certificatului medical. Angajatorul va rectifica statul de salarii și formularul 112.</p>
--	--	---------------------------	---	--	---	------------------	--	---	---	---

<p>Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav</p>	<p>O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate</p>	<p>Certificat medical</p>	<p>Se acordă salariatului mamă sau tată pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.</p> <p>Salariații care au un stagiu de cotizare de cel puțin 6 luni în ultimele 12 luni anterioare lunii în care se acordă concediul de incapacitate</p>	<p>Ior sociale, la propunerea medicului curant</p>	<p>85% din media veniturilor din ultimele 6 luni luate în calcul, în baza cărora s-a achitat contribuția pentru concedii și indemnizații</p>	<p>Angajator</p>	<p>FNUASS</p>	<p>Nu se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților.</p>	<p>Nu constituie vechime în muncă și în specialitate.</p>	<p>Acest tip de concediu nu trebuie confundat cu concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități care a împlinit vârsta de 3 ani reglementat de O.U.G. nr. 111/2010 care nu se acordă pe bază de certificat medical și are alt regim juridic.</p>
--	--	---------------------------	---	--	--	------------------	---------------	---	---	---

<p>Concediul pentru creșterea copilului</p>	<p>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010</p>	<p>Cererea salariatului; Certificatul de naștere al copilului; Adeverință eliberată de angajator; Decizia privind suspendarea contractului individual de muncă.</p>	<p>Persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015</p>	<p>Până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani. În cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani.</p>	<p>– 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 de 1.250 lei, iar cuantumul maxim nu poate depăși valoarea de 8.500 lei.</p>	<p>Agencia pentru Plăți și Inspecție Socială</p>	<p>Bugetul de stat</p>	<p>Se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților.</p>	<p>Constituie vechime în muncă și în specialitate.</p>	<p>Concedierea salariatului nu poate fi dispusă: – în perioada concediului pentru creșterea copilului; – în termen de 6 luni de la revenirea din concediul pentru creșterea copilului; – în perioada în care beneficiază de stimulente de inserție</p>
--	---	---	---	---	--	--	------------------------	--	--	--

C 20/012 Concediile

<p>Concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități</p>	<p>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010</p>	<p>– certificatul de naștere al copilului; – certificatul de încadrare în grad de handicap și hotărârea Comisiei pentru protecția copilului de încadrare într-o categorie de persoane cu handicap.</p>	<p>privind Codul fiscal</p>	<p>De la împlinirea de către copilul cu dizabilitate a vârstei de 3 ani și până la împlinirea vârstei de 7 ani</p>	<p>35% din cuantumul minim al indemnizației pentru creșterea copilului (1.250 x 35%)</p>	<p>Agencia pentru Plăți și Inspectie Socială</p>	<p>Bugetul de stat</p>	<p>Se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților.</p>	<p>Constituie vechime în muncă și în specialitate.</p>	<p>Dacă părintele copilului cu dizabilitate gravă sau accentuată nu îndeplinește condițiile pentru a beneficia de concediul pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani și nu realizează venituri în afara beneficiilor de asistență socială destinate persoanelor cu dizabilități va beneficia de sprijin lunar în cuantumul de 45% din cuantumul minim al indemnizației pentru creșterea copilului, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, iar pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani – de sprijin lunar în cuantumul de 35% din cuantumul minim al indemnizației pentru creșterea copilului.</p>
---	---	--	-----------------------------	--	--	--	------------------------	--	--	---

- însumarea perioadelor din ultimele 12 luni anterioare producerii riscului rezultă un număr de zile de stagiul de asigurare cel puțin egal cu numărul total de zile lucrătoare din ultimele 6 luni anterioare producerii riscului.

Exemplul nr. 2

- ● Situație în care nu există 6 luni integrale de stagiul de asigurare

<i>luna</i>	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
<i>zile lucrătoare</i>	19	22	23	20	23	22	21	22	20	22	20	21
<i>zile de stagiul</i>	10	19	16	10	13	5	21	22	10	22	20	16

- În acest caz se ia în considerare perioada ultimelor 6 luni anterioare producerii riscului (lunile 1-6). Numărul total de zile lucrătoare din această perioadă este de 126 de zile, iar numărul de zile de stagiul este de 111 zile. Diferența este de 15 zile.
- În acest exemplu, pentru a completa stagiul de asigurare necesar de 126 de zile se iau în calcul 15 zile de stagiul de asigurare din lunile 7-12 (5 zile din luna 7, respectiv 10 zile din luna 8). Astfel se constituie stagiul de asigurare necesar pentru deschiderea drepturilor la concedii și indemnizații.

Stagiul minim de asigurare se constituie și din însumarea perioadelor asimilate stagiului de asigurare, anume perioadele în care asiguratul:

- beneficiază de concediile și indemnizațiile de asigurări sociale;
- a beneficiat de pensie de invaliditate;
- a urmat cursurile de zi ale învățământului universitar, organizat potrivit legii;
- a beneficiat de indemnizație lunară pe perioada concediului de acomodare, potrivit Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției sau de indemnizație pentru creșterea copilului potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010.

perioade
asimilate

De asemenea, stagiul minim de cotizare se constituie și din perioadele în care persoanele asigurate au beneficiat de indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă suportate din fondul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2018 privind reglementarea unor măsuri în domeniul sănătății, publicată în Monitorul Oficial nr. 190 din 1 martie 2018, prevede aici o excepție: „Prin derogare de la prevederile art. 7, până la 1 iulie 2018, stagiul minim de asigurare pentru acordarea drepturilor prevăzute la art. 2 alin. (1) lit. a)-d) este de o lună realizată în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical”.

până la
1 iulie 2018

Astfel, în cazul concediilor medicale acordate până la data de 1 iulie 2018, stagiul minim de cotizare este de o lună realizată în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical.

- c) să prezinte **adeverința de la plătitorul de indemnizații** din care să reiasă numărul de zile de concediu de incapacitate temporară de muncă avute în ultimele 12 luni, cu excepția urgențelor medico-chirurgicale sau a bolilor infectocontagioase din grupa A.

A fost reglementat un nou model de adeverință, în anexa nr. 7 la Normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate:

ANGAJATOR/CASA DE ASIGURĂRI DE SĂNĂTATE

Nr. de înregistrare data

ADEVERINȚĂ

Prin prezenta se certifică că domnul/doamna, CNP, act de identitate, seria nr., eliberat de la data de, cu domiciliul în, str. nr., bl., ap., sectorul/județul

are calitate de persoană asigurată pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate în sistemul de asigurări sociale de sănătate, potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Prezenta adeverință are o perioadă de valabilitate de 30 de zile de la data emiterii.

Sub sancțiunile aplicate faptei de fals în acte publice, declar că datele din adeverință sunt corecte și complete.

Numărul de zile de concediu medical de care persoana asigurată a beneficiat în ultimele 12/24 luni este de zile, până la data de, aferente fiecărei afecțiuni în parte, după cum urmează:

Cod de indemnizație	Număr de zile concediu medical în ultimele 12/24 luni
---------------------	---

Reprezentant legal angajator/

Președinte – director general,

.....

4. Calculul indemnizațiilor medicale

baza de
calcul

Baza de calcul al indemnizațiilor medicale se determină ca medie a veniturilor lunare din ultimele 6 luni, anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical, din cele 12 luni din care se constituie stagiul de asigurare, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar.

În cazul în care baza de calcul al indemnizațiilor se constituie și din veniturile aferente perioadei anterioare lunii ianuarie 2018, la calculul indemnizațiilor se iau în considerare veniturile lunare care, potrivit legislației anterioare acestei luni, ar fi constituit bază de calcul al indemnizațiilor și se cumulează cu veniturile lunare asigurate începând cu cele aferente lunii ianuarie 2018.

În situația în care la stabilirea celor 6 luni din care se constituie baza de calcul al indemnizațiilor se utilizează perioadele asimilate stagiului de asigurare, veniturile care se iau în considerare sunt:

- indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate. Astfel, dacă salariatul a beneficiat de indemnizații medicale în ultimele 6 luni anterioare acordării unui nou concediu medical, în baza de calcul al acestui nou concediu medical va intra cuantumul indemnizațiilor medicale;

10. Baza de calcul al CAS asupra indemnizațiilor medicale

Cu privire la modul de calcul al CAS în cazul concediilor medicale au existat succesiv variante diferite de reglementare:

I. În luna ianuarie 2018, potrivit prevederilor în vigoare la acel moment din Codul fiscal, baza de calcul al contribuției de asigurări sociale datorată pentru indemnizațiile medicale constă într-o cotă de 35% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat corespunzător numărului zilelor lucrătoare din concediul medical.

Cum conform art. 15 din Legea nr. 3/2018, a bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2018, câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2018 este de 4.162 lei, baza de calcul al CAS datorat pentru indemnizațiile medicale era de 35% din suma de 4.162 lei. La această sumă se aplică cota de 25%.

Așadar: 35% din 4.162 lei = 1457

$1.457 \times 25\% = 364$ lei era contribuția de asigurări sociale.

Dar cum CAS nu se raporta la indemnizația obținută, ci la un reper exterior, se putea ajunge la situații în care contribuția de asigurări sociale să fie mai mare decât indemnizația medicală.

inițial

Exemplu

- O salariată angajată cu timp parțial de 1 oră zi și 5 ore pe săptămână prezintă concediu
- medical cod 08. Concediul medical calculat pe luna ianuarie 2018 ar fi avut valoarea de
- 163 lei, din care ar fi trebuit să se scadă contribuția de asigurări sociale de 364 lei.
- Rămânea astfel cu un salariu net în sumă de minus 201 lei.

II. Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 3/2018 privind unele măsuri fiscal-bugetare, baza de calcul al contribuției de asigurări sociale, publicată în Monitorul Oficial nr. 125 din 8 februarie 2018, s-a modificat în sensul de a nu mai reprezenta 35% din câștigul salarial mediu brut, ci indemnizația însăși.

Exemplu

- În cazul unei indemnizații medicale de 1.000 lei, contribuția de asigurări sociale trebuia
- să fie calculată la suma de 1.000 lei.

Potrivit art. III alin. (5) din Ordonanța de urgență a Guvernului 3/2018, aceste modificări s-au aplicat începând cu obligațiile declarative aferente lunii ianuarie 2018. Întrucât Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 3/2018 a intrat în vigoare la data de 8 februarie 2018, angajatorii care întocmiseră statele de salarii au fost nevoiți să rectifice.

rectificare

III. Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2018 privind reglementarea unor măsuri în domeniul sănătății, publicată în Monitorul Oficial nr. 190 din 1 martie 2018, se revine asupra acestei prevederi. **De această dată se introduce o plafonare a bazei de calcul al CAS la 115 lei.**

Într-adevăr, conform acestui ultim act normativ, în cazul persoanelor care în intervalul 1 ianuarie 2018 – 30 iunie 2018 inclusiv se află sau intră în concediu medical pentru

incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii ori pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, începând cu obligațiile declarative aferente lunii ianuarie 2018, baza de calcul va fi diferită.

Astfel, se ia ca reper o sumă reprezentând 10,5% aplicat la 35% din 3.131 lei, corespunzătoare numărului zilelor lucrătoare din concediul medical. Așadar:

$$35\% \text{ din } 3.131 \text{ lei} = 1.096 \text{ lei}$$

$$10,5\% \times 1.096 = 115 \text{ lei}$$

ATENȚIE!

Cuquantumul contribuției de asigurări sociale nu poate fi mai mare decât acest nivel de 115 lei pe întreaga perioadă cuprinsă în certificatele de concediu medical inițiale acordate oricând în perioada 1 ianuarie 2018 – 30 iunie 2018 inclusiv, precum și pe întreaga perioadă cuprinsă în certificatele de concediu medical acordate în continuarea concediilor medicale inițiale acordate oricând în perioada anterioară datei de 1 iulie 2018.

La fel, în cazul persoanelor care în intervalul 1 ianuarie 2018 – 30 septembrie 2018 inclusiv se află sau intră în concediu medical pentru maternitate, risc maternal ori pentru îngrijirea copilului bolnav, începând cu obligațiile declarative aferente lunii ianuarie 2018, cuquantumul contribuției de asigurări sociale datorate nu poate fi mai mare de 115 lei. Această limitare a CAS se aplică pe întreaga perioadă cuprinsă în certificatele de concediu medical inițiale, acordate oricând în perioada 1 ianuarie 2018 – 30 septembrie 2018 inclusiv, precum și pe întreaga perioadă cuprinsă în certificatele de concediu medical acordate în continuarea concediilor medicale inițiale acordate oricând în perioada anterioară datei de 1 octombrie 2018.

Aceste prevederi se aplică retroactiv, începând cu 1 ianuarie 2018, astfel încât ordonanța stabilește că, pentru indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate aferente anului 2018 plătite înainte de 1 martie 2018, pentru care cuquantumul contribuției de asigurări sociale aferent acestor indemnizații este mai mare decât 115 lei, angajatorul/plătitorul efectuează regularizarea acestora prin depunerea declarației rectificative și plătește diferențele de indemnizații persoanelor în drept, până la 31 martie 2018. Așadar, angajatorii sunt obligați să rectifice din nou statul de salarii și formularul 112 aferent lunii ianuarie 2018.

aplicare
de la
1 ianuarie 2018

Deci baza de calcul al contribuției de asigurări sociale nu poate depăși suma de 115 lei. Dar termenele diferă:

- în cazul concediilor medicale pentru incapacitate temporară de muncă, acest plafon nu poate fi depășit până la data de 30 iunie 2018 inclusiv,
- în cazul concediilor medicale pentru maternitate, risc maternal ori pentru îngrijirea copilului bolnav, plafonul nu poate fi depășit până la data de 30 septembrie 2018 inclusiv.



concediu în
continuare

De asemenea, baza de calcul rămâne plafonată la suma de 115 lei și pentru concediile medicale acordate după data de 30 iunie 2018 sau după data de 30 septembrie 2018 în continuarea unui concediu medical inițial acordat anterior acestor date.

I. Contribuții și impozite datorate de persoanele fizice autorizate

1. Contribuția de asigurări sociale

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

- a) 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 1.900×12 luni = 22.800 lei, aceasta este obligată să contribuie la sistemul de pensii în anul 2018;
- b) 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;
- c) 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.

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 $25\% \times 1.900$ lei = 475 lei, pe care o va plăti trimestrial – $475 \times 3 = 1.425$ 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 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.

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.

II. Contribuții și impozite datorate pentru veniturile din drepturi de proprietate intelectuală

1. Contribuția de asigurări sociale

În anul 2018, persoanele care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală sunt 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.

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.

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

nu este
obligatorie

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 nete din activități independente,
- venituri din asocierea cu o persoană juridică,
- venituri nete din cedarea folosinței bunurilor,
- venituri din investiții,

venituri

venituri

- 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 este 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.

Veniturile din alte surse sunt acele venituri identificate ca fiind impozabile, care nu se încadrează în categoriile celorlalte venituri. Reglementarea legală a acestor venituri o regăsim la art. 114 și art. 176 din Codul fiscal.



Exemplu

- *Intră în categoria veniturilor din alte surse veniturile realizate fără a avea caracter de*
- *continuitate în baza unei convenții civile de persoanele fizice neînregistrate fiscal.*

Vorbim așadar de convențiile civile încheiate de persoanele fizice neînregistrate fiscal. Veniturile obținute în baza acestor convenții sunt veniturile din alte surse cel mai des întâlnite în practică.

ATENȚIE!

Veniturile din activități de prestări servicii se încadrează în categoria veniturilor din alte surse dacă nu au caracter de continuitate. Dacă activitatea este desfășurată cu regularitate, în mod continuu, pe cont propriu și urmărind obținerea de venituri, persoana care o prestează trebuie să se înregistreze și să se autorizeze anterior începerii activității. În acest caz, activitatea prestată nu va genera venituri din alte surse, ci venituri din activități independente, iar persoana fizică are obligația de a se înregistra și a se autoriza anterior realizării veniturilor.

Persoanele care obțin venituri din alte surse nu au obligații de completare a Registrului de evidență fiscală și de conducere a evidenței contabile.

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

impozitul
pe venit

Impozitul pe venit se declară de plătitor în:

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

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:

CAS

- 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.

minim

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.

Exemplu

- Chiar dacă venitul net lunar este 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 luna în anul 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.

Problemă

Veniturile din convenții civile realizate de persoanele fizice neînregistrate fiscal se iau în calcul la stabilirea indemnizației pentru creșterea copilului?

Răspuns

Conform art. 2 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor, persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.

Astfel, veniturile care se iau în calcul la acordarea indemnizației pentru creșterea copilului sunt: venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. Dintre aceste venituri, situația expusă s-ar putea încadra la venituri din activități independente. Dacă persoana fizică nu este o persoană fizică autorizată, ci este o persoană neînregistrată fiscal veniturile în cauză nu vor fi luate în calcul la stabilirea indemnizației întrucât veniturile realizate de persoanele fizice neînregistrate fiscal sunt incluse în categoria veniturilor din alte surse. Or, veniturile din alte surse nu fac parte dintre veniturile în funcție de care se acordă indemnizația pentru creșterea copiilor.

nu se iau
în calcul

1. Declarația 112

a) Reglementare legală

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

- Ordinul nr. 180/2018 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a „Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”, publicat în Monitorul Oficial nr. 101 din 2 februarie 2018;
- Codul fiscal, aprobat prin Legea nr. 227/2015;
- Codul de procedură fiscală, aprobat prin Legea nr. 207/2015.



b) Cine are obligația depunerii formularului 112?

Declarația se completează de către persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori, precum și de către plătitorii de venituri de natură salarială sau asimilate salariilor cum ar fi:

- angajatorii;
- plătitorii veniturilor administratorilor
- plătitorii veniturilor directorilor
- plătitorii veniturilor cenzorilor.

c) Termenul de depunere a declarației 112

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

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

În această categorie se includ:

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



ATENȚIE!

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

Ori de câte ori în cursul trimestrului persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate sau le încetează calitatea de asigurat, plătitorii de venituri din salarii și asimilate salariilor, în calitate de angajatori ori de persoane asimilate angajatorului, depun

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



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

d) Completarea declarației pentru salariații cu venituri salariale sub nivelul salariului de bază minim brut pe țară

În cazul angajaților ce realizează venituri din salarii sub nivelul salariului minim pe economie, dar pentru care contribuțiile sociale (CAS și CASS) se calculează și se plătesc la nivelul salariului minim, completarea declarației 112 se va face în felul următor:

- în anexa nr. 1, cele două contribuții sociale se vor evidenția la valoarea calculată asupra salariului minim pe economie, astfel:
 - creanța 412 – Contribuția individuală de asigurări sociale reținută de la asigurați – cuprinde atât CAS individuală reținută de la angajat, cât și CAS individuală plătită de angajator;
 - creanța 432 – Contribuția pentru asigurări sociale de sănătate reținută de la asigurați – cuprinde atât CASS individuală reținută de la angajat, cât și CASS individuală plătită de angajator;
- în anexa 1.2 secțiunile A, B, B4, cele două contribuții individuale se înregistrează la valoarea calculată asupra salariului minim pe economie;
- în anexa 1.2 secțiunea E se înregistrează contribuțiile sociale individuale suportate de angajați, respectiv contribuțiile individuale calculate la valoarea salariului realizat, având în vedere că în această secțiune se înregistrează contribuțiile sociale individuale deductibile din baza de calcul al impozitului pe salarii.

e) Completarea declarației 112 în cazul persoanelor aflate în anumite concedii

Persoanele aflate în concediu fără plată, concediu și indemnizație pentru creșterea copilului, concediul pentru creșterea copilului cu handicap cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani sau aflate în perioada concediului de acomodare nu datorează contribuție de asigurări sociale de sănătate, în condițiile legii. Aceste persoane vor fi raportate de angajator prin declarația D112 astfel:

- în luna de raportare în care persoanele mai sus menționate își întrerup activitatea pentru a intra în concediu fără plată sau în concediu pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani și, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani sau se află în concediu și indemnizație pentru creșterea copilului cu handicap cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani, este necesară completarea de către angajator, în caseta „data intrării în categoria de asigurat”, a datei la care aceste persoane au început activitatea la acest angajator. Totodată, în caseta „data ieșirii din categoria de asigurat” este necesară completarea datei ultimei zile

fracțiune
de normă

concedii

- de activitate la acest angajator, înainte de intrarea asiguratului în concediu fără plată sau în concediu pentru creștere copil;
- la revenirea persoanelor salariate din concediu fără plată sau din concediu pentru creștere copil, în luna revenirii din concediu, este necesară completarea de către angajator, în caseta „data intrării în categoria de asigurat”, a datei la care această persoană și-a reluat activitatea, iar caseta „data ieșirii din categoria de asigurat” nu se va completa de către angajator decât în luna de raportare în care salariatul își încetează activitatea la angajator.

concedii

Exemplu

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

f) Completarea declarației 112 în cazul persoanelor scutite de la plata impozitului pe venit

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

- „1” – pentru persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat;
- „2” – pentru persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate ca urmare a desfășurării activității de creare de programe pentru calculator, în luna de raportare;
- „3” – pentru persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate ca urmare a desfășurării activității de cercetare-dezvoltare aplicativă și/sau de dezvoltare tehnologică, în luna de raportare;
- „4” – pentru persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a desfășurării activității pe bază de contract individual de muncă încheiat pe o perioadă de 12 luni;
- „5” – pentru persoanele fizice care realizează alte venituri scutite de la plata impozitului pe venit, în luna de raportare, potrivit legii.

persoane
scutite**g) Rectificarea declarației****Rectificarea declarației din proprie inițiativă de angajator**

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

- corectarea impozitului pe venit, precum și a contribuțiilor sociale datorate de angajatori și entități asimilate angajatorilor și reținute de către aceștia de la asigurați;
- modificarea unor elemente de identificare a asiguratului;
- modificarea unor date pe baza cărora se determină stagiile de cotizare și/sau punc-

tajul asiguratului în sistemul public de pensii și/sau stagiile de cotizare realizate în sistemul asigurărilor pentru șomaj și/sau cuantumului indemnizației de șomaj care se calculează în conformitate cu dispozițiile legale, inclusiv pentru situația când a fost omisă înscrierea unui/unor asigurat/asigurați sau în cazul în care asiguratul/asigurații a/au fost înregistrați/înregistrați fără temei și este necesară anularea respectivei înregistrări;

- modificarea unor date privind persoanele asigurate care au beneficiat de certificate de concediu medical în luna/perioada de raportare, precum și a informațiilor referitoare la certificatele de concediu medical;
- corectarea altor informații prevăzute de formular.

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

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



inspecție
fiscală

Declarație depusă ca urmare a unei inspecții fiscale

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

2. Declarația 100

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

reglementare

Declarația 100 este reglementată de Ordinul nr. 587/2016 pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor utilizate pentru declararea impozitelor și taxelor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reținere la sursă.

modificare

Prin O.U.G. nr. 60/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicată în Monitorul Oficial nr. 648 din 07 august 2017, a fost eliminată posibilitatea persoanelor juridice de a opta pentru achiziționarea de produse sau servicii de la unitățile protejate autorizate începând cu 1 septembrie 2017.

Singura posibilitate a rămas plata lunară către bugetul de stat a unei sume reprezentând salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap.

De asemenea, s-a majorat valoarea contribuției de la 50% la 100% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care angajatorii nu au angajat persoane cu handicap.

privat la acordarea acestei indemnizații, care se acordă potrivit negocierii între părți, fiind cuprinsă în salariu. Iar unitatea bugetară, de cumul, nu mai are nicio obligație de acordare a indemnizației. Drept urmare, această categorie de salariați nu mai beneficiază nici de spor, nici de indemnizație corespunzătoare postului de doctor.

Menționăm de asemenea că personalul didactic de predare, inclusiv cadrele didactice metodiste din unitățile de învățământ preuniversitar, poate fi salarizat și prin plata cu ora sau prin cumul, potrivit prevederilor Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Calculul pentru plata cu ora sau prin cumul se face la norma didactică prevăzută de Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

3. Cumulul de contracte cu fracțiuni de normă

În ceea ce privește salariații cu fracțiuni de normă, aici o serie de mențiuni privind cumulul de funcții se impun.

Astfel, ca urmare a modificării Codului fiscal prin Ordonanța Guvernului nr. 4/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 598 din 25 iulie 2017, contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate trebuie plătite la nivelul salariului minim de 1.900 lei, chiar dacă salariatul obține venituri sub acest nivel. Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 3/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 125 din 8 februarie 2018, salariatul va suporta aceste contribuții numai corespunzător salariului obținut. Pentru diferență, va plăti angajatorul. De la această regulă fac excepție, între alții, salariații care realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, dacă baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul minim brut pe țară.

CAS,
CASS

- Așadar, angajatorul nu are obligația de a plăti nicio diferență dacă salariatul part-time:
- fie realizează, corespunzător fracțiunii de normă pentru care este angajat, venituri superioare salariului minim;
 - fie, din însumarea salariilor obținute pentru fiecare fracțiune de normă prestată în cumul, realizează venituri peste acest plafon.

În 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, publicat în Monitorul Oficial nr. 717 din 5 septembrie 2017, este prevăzut modelul declarației pe care va trebui să o depună lunar salariatul part-time care cumulează și la alți angajatori, obținând venituri care, însumate, depășesc venitul minim pe țară.

declarație

În vederea completării declarației pe propria răspundere, fiecare angajator eliberează salariatului, la cerere, un document din care să rezulte venitul brut lunar realizat. Salariatul cumulează veniturile brute lunare realizate din salarii și asimilate salariilor, iar suma rezultată o compară cu nivelul salariului minim brut pe țară în vigoare în luna pentru care se datorează contribuțiile sociale.

4. Incompatibilități

Cum am văzut, regula o constituie posibilitatea de încadrare în cumul de funcții. **Numai prevederea expresă a legii** poate conduce la interzicerea exercitării dreptului la cumulul de

funcții a unui salariat. Angajatorul nu i-ar putea interzice salariatului încheierea unui alt contract de muncă, în regim de cumul de funcții.

ATENȚIE!

Cu toate acestea, în virtutea obligației sale generale de fidelitate, salariatul nu are dreptul de a se angaja, prin cumul de funcții, la o firmă concurentă cu cea a angajatorului său.

O astfel de interdicție este generală, astfel încât nu este necesară încheierea niciunei clauze în acest sens. Însă o clauză de exclusivitate, prin care i s-ar interzice salariatului încheierea de contracte în regim de cumul de funcții cu orice alt angajator, fie el și neconcurent, este afectată de nulitate.

Așadar, există două motive pentru care dreptul de a cumula mai multe funcții ar putea fi restricționat:

- cauze care țin de obligația salariatului de fidelitate față de angajatorul său. Salariatul nu poate acționa în niciun fel împotriva intereselor legitime ale angajatorului său, deci nu se poate încadra la un angajator concurent acestuia;
- prevederea în lege a unor cauze de incompatibilitate între cele două funcții pe care salariatul le cumulează.

incom-
patibilități

Astfel de incompatibilități se întâlnesc mai rar în ceea ce privește cumulul a două contracte de muncă și mai frecvent pentru ipoteza cumulului unui contract de muncă cu o funcție publică, sau a două funcții publice. Și profesiile liberale presupun incompatibilități: notarii, magistrații, avocații, executorii judecătorești nu pot desfășura, în cumul, activități salarizate. Există unele excepții, cum ar fi activitatea didactică universitară.

Există însă și situații de interzicere a cumulului a două contracte individuale de muncă

Exemplu

- – *consilierii juridici nu pot îndeplini nicio altă funcție salarizată în țară sau străinătate;*
- – *persoanele încadrate ca farmaciști nu pot cumula cu profesia de medic etc.*

străini

Cumul de funcții este complet interzis în cadrul salariaților străini. Aceștia nu au nici dreptul de a cumula două contracte de muncă în temeiul aceleiași autorizații de muncă, nici dreptul de a solicita două autorizații de muncă, în vederea încheierii a două contracte, în regim de cumul de funcții.

deoarece este greu de conceput o continuare a raportului de muncă, pentru o perioadă atât de îndelungată de timp, în condițiile în care acesta nu mai este prezent la muncă.



Punerea sub interdicție a unei persoane intervine în ipoteza în care aceasta și-a pierdut discernământul, deci nu-și mai poate reprezenta în mod corect efectele actelor sale. În ceea ce privește punerea sub interdicție a salariatului, potrivit art. 13 alin. (4) din Codul muncii: „încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească este interzisă”. În mod firesc, dacă interzicerea judecătorească intervine pe parcursul executării contractului, ea va atrage automat încetarea acestuia. Cum contractul de muncă presupune deplina capacitate de exercițiu, nu numai din partea salariatului, dar și din cea a angajatorului – persoană fizică, punerea sub interdicție a oricăruia dintre aceștia atrage încetarea de drept a contractului individual de muncă.



3. la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II (art. 56 lit. c)).

Acest text a fost modificat în repetate rânduri, legiuitorul schimbând mereu, sub presiunea practicii, când momentul pensionării pentru vârstă, când momentul pensionării pentru invaliditate. Cel mai recent, acesta a fost parțial declarat neconstituțional, fiind înlăturată posibilitatea încetării de drept a contractului de muncă la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III. Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 759/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 108 din 5 februarie 2018, a declarat neconstituționalitatea acestui fragment din norma juridică, restul rămânând în vigoare.

neconstituționalitate

a) Pensionarea pentru limită de vârstă

Contractul de muncă încetează de drept la data la care salariatul împlinește condițiile de vârstă și stagiul de cotizare pentru pensionare. Angajatorul este obligat să emită o decizie de încetare de drept. Dacă după împlinirea vârstei, salariatul este în continuare menținut la lucru, aceasta este considerată a lucra la negru (fără forme legale, deoarece contractul de muncă a încetat).

Problema este însă că angajatorul nu are întotdeauna toate informațiile necesare pentru a cunoaște exact când anume îndeplinește salariatul condițiile de pensionare. Legea nu prevede nicio soluție: nici nu îl obligă pe salariat să îi comunice angajatorului toate informațiile privind stagiul de cotizare, nici nu amână momentul încetării până la data la care casa de pensii va examina cererea salariatului de pensionare. Pur și simplu prevede încetarea de drept. Angajatorul riscă, în acest caz, să fie sancționat contravențional pentru muncă la negru, fără să aibă de fapt nicio vină.

Singurul lucru pe care îl puteți face este să solicitați toate informațiile privind stagiul de cotizare (mai ale dacă salariatul a lucrat în grupe de muncă, în trecut) încă de la angajare. Numai având un set de date foarte precise cu privire la fiecare salariat se poate monitoriza atent momentul încetării fiecărui contract de muncă pe baza art. 56 lit. c) din Codul muncii.

SFATUL NOSTRU

După încetarea de drept a contractului de muncă, persoana nu mai are, firește, dreptul la salariu. Dar nici pensia nu este pusă în plată imediat, deci este posibil ca o perioadă de timp persoana să rămână fără venituri.

De aceea este recomandabilă inserarea în contractul colectiv de muncă sau chiar negocierea individuală a unor plăți cuvenite salariatului cu prilejul pensionării, pentru a fi ajutat să treacă peste această „sincopă” în venituri.

Dacă salariatul căruia angajatorul consideră că i-a încetat contractul de drept se prezintă la Casa de pensii, unde i se comunică faptul că, în realitate, nu îndeplinește condițiile de pensionare, ce se va întâmpla cu contractul său de muncă?

Angajatorul va trebui să anuleze decizia de încetare de drept a contractului de muncă și să reprimească salariatul la lucru, până la data la care acesta va îndeplini condițiile de pensionare.

discriminare

Chestiunea însăși a încetării de drept a contractului de muncă la data împlinirii vârstei de pensionare poate constitui un subiect de analiză, în condițiile interdicției discriminărilor pe motive de vârstă prevăzute de Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Directiva prevede că anumite diferențe de tratament pe motive de vârstă sunt, în mod excepțional admisibile, dar numai atunci când sunt justificate în mod obiectiv și rezonabil de scopuri legitime, precum cele în legătură cu politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii sau a formării profesionale.

b) Pensionarea pentru invaliditate

Invaliditatea se definește din punct de vedere juridic prin pierderea totală sau a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă din cauza unor accidente de muncă, boli profesionale, a neoplaziei, schizofreniei și SIDA, a unor boli obișnuite sau a unor accidente care nu au legătură cu munca (art. 68 din Legea nr. 263/2010). Spre deosebire de incapacitatea temporară de muncă, invaliditatea poate fi definitivă.

grade de invaliditate

În raport cu cerințele locului de muncă și cu gradul de reducere a capacității de muncă, invaliditatea este:

- de gradul I, caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă și a capacității de autoîngrijire;
- de gradul II, caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă, cu păstrarea capacității de autoîngrijire;
- de gradul III, caracterizată prin pierderea a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, persoana putând să presteze o activitate profesională, corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă.

procedura

Procedura încadrării într-unul dintre gradele de invaliditate este prevăzută prin Ordinul muncii, familiei și protecției sociale nr. 1.418/2010 privind aprobarea Procedurii de încadrare în grade de invaliditate în vederea înscrierii la pensia de invaliditate și a Procedurii de verificare a încadrării în grad de invaliditate, publicată în Monitorul Oficial nr. 696 din 19 octombrie 2010.

ATENȚIE!

În prezent, numai invaliditatea de gradul I și II atrage încetarea de drept a contractului de muncă. Curtea Constituțională a declarat neconstituționalitatea prevederii din art. 56 lit. c) care se referea la încetarea de drept a contractului, în cazul pensionarului încadrat în gradul III de invaliditate.

Curtea a reținut că măsura încetării de drept a contractului individual de muncă de la comunicarea deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III **reprezintă o restrângere a exercițiului dreptului la muncă**. Ca urmare, în prezent, contractul de muncă nu mai încetează automat la data comunicării deciziei de pensionare, în cazul gradului III de invaliditate.

Ce putem face cu salariații care se pensionează pentru invaliditate de gradul III și care vor fi efectele acestei decizii de neconstituționalitate asupra raporturilor lor de muncă?

Apreciem că există următoarele posibilități:

- a) Dacă avem un salariat încadrat cu jumătate de normă, care a dobândit încadrarea în gradul III de invaliditate, contractul său de muncă va continua ca și cum nimic nu s-ar fi întâmplat. Salariatul va avea dreptul să cumuleze pensia cu salariul. Contractul său de muncă nu va putea înceta decât în aceleași condiții ca și al celorlalți salariați.
- b) Dacă salariatul este încadrat cu normă întreagă, la data comunicării deciziei de pensionare îi propunem salariatului încheierea unui act adițional de modificare a contractului individual de muncă, sub aspectul normei. Dacă acceptă – norma sa va fi redusă la jumătate, iar salariatul va cumula pensia cu salariul (corespunzător normei lucrate). Menționăm că această categorie de salariați este exceptată de la aplicabilitatea normelor privind plata contribuțiilor la nivelul salariului minim.
- c) Dacă salariatul refuză încheierea actului adițional de modificare a contractului de muncă, va depinde de decizia medicului de medicină a muncii dacă vom mai putea continua raportul de muncă sau nu. Dacă medicul de medicină a muncii îl declară inapt pentru desfășurarea activității, contractul său va înceta, dar nu de drept, ci prin concediere pentru inaptitudine fizică și/sau psihică (art. 61 lit. c) din Codul muncii.
- d) În același fel vom proceda dacă activitatea, prin natura sa, nu este susceptibilă de fracționare, iar salariatul este declarat inapt de către medicul de medicină a muncii: salariatul va putea fi concediat pentru inaptitudine fizică și/sau psihică.
- e) Dacă medicul îl declară apt de muncă, iar salariatul continuă activitatea cu normă întreagă, pensia va fi suspendată, în temeiul art. 114 lit. f) din Legea pensiilor nr. 263/2010 (ca urmare a faptului că acesta depășește jumătate din programul normal de lucru al locului de muncă respectiv).

act
adițional

inaptitudine

Remarcăm faptul că însăși Curtea Constituțională, în motivarea deciziei, a luat în considerare posibilitatea ca angajatorul „să nu aibă disponibil un loc de muncă adecvat condiției celui pensionat”.

4. ca urmare a constatării nulității absolute a contractului, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă (art. 56 lit. d))

Nulitatea reprezintă sancțiunea care lipsește de efecte juridice un contract de muncă încheiat cu nerespectarea prevederilor legale. În funcție de modul de valorificare, nulitatea poate fi:

- judiciară, când intervine prin hotărâre judecătorească, sau
- amiabilă, când intervine prin acordul de voință al părților.

Codul muncii consacră atât posibilitatea anulării contractului prin hotărâre judecătorească, cât și prin acordul părților (art. 57 alin. (6)).

ATENȚIE!

Momentul încetării contractului de muncă este cel al rămânerii definitive a hotărârii judecătorești, în cazul nulității judiciare, respectiv al acordului de voință al părților, în cazul nulității amiabile.

5. ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane nelegal concediate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare (art. 56 lit. e))

Exemplu

- Ipoteza este următoarea: angajatorul concediază un salariat (salariatul 1), încadrând în
- locul său un alt salariat (salariatul 2). Salariatul 1 introduce acțiune în instanță prin care
- solicită să se constate nelegalitatea concedierii sale, precum și reintegrarea în fostul său
- loc de muncă. Instanța admite acțiunea și dispune reintegrarea salariatului 1. În acest
- moment însă va înceta automat contractul de muncă al salariatului 2, deoarece două
- persoane nu pot fi concomitent încadrate pe același loc de muncă.

O precizare: art. 80 alin. (2) din Codul muncii prevede că: „la solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere”. Rezultă că reintegrarea va fi dispusă numai dacă reclamantul (în exemplul de mai sus, salariatul 1) face cerere în acest sens.

În consecință, chiar dacă instanța a constatat nelegalitatea concedierii salariatului 1, contractul de muncă al salariatului 2 nu va înceta neapărat.

ATENȚIE!

În situația în care contractul individual de muncă a încetat de drept în acest temei, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.



Dacă angajatorul nu dispune de astfel de locuri de muncă vacante, acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

1. Stabilirea salariilor

Potrivit art. 159 din Codul muncii, salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

Salariul poate fi stabilit:

- prin negociere între angajator și salariat;
- prin lege.



Salarizarea prin negociere constituie regula în ceea ce privește stabilirea salariilor. Această modalitate de stabilire a salariilor se aplică în cazul angajatorilor din sistemul privat, cum ar fi:

- societăți;
- regii autonome;
- societăți naționale;
- persoane juridice fără scop patrimonial: asociații, fundații, organizații sindicale.

De fapt, negocierea salariului (la angajare sau pe parcursul activității) este, în practică, posibilă numai în sistemul privat, pentru că în sistemul bugetar salariul este stabilit prin lege.

În acest sens, art. 162 alin. (3) din Codul muncii prevede că sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

sistem
bugetar

În sistemul privat, legea nu stabilește condițiile și nici nu determină condițiile în care să se facă negocierea salariilor. Părțile sunt libere să aleagă orice sistem posibil, fiind însă ținute să respecte:

- prevederile contractului colectiv de muncă aplicabil;
- salariul de bază minim brut pe țară.

sistem
privat

În conformitate cu prevederile art. 160 din Codul muncii, salariul cuprinde:

- salariul de bază;
- indemnizațiile;
- sporurile;
- alte adaosuri.

2. Înregistrarea elementelor salariului în registrul general de evidență a salariaților

Nu toate elementele salariului se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților.

Conform art. 3 alin. (1) lit. h) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017, dintre elementele salariului, în registrul general de evidență a salariaților se înregistrează salariul de bază, sporurile, indemnizațiile și adaosurile la salariul de bază astfel cum sunt prevăzute de contractul individual de muncă sau de contractul colectiv de muncă.

ATENȚIE!

Sporurile, indemnizațiile și adaosurile care nu sunt prevăzute de contractul individual de muncă sau de contractul colectiv de muncă nu se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților.

3. Plata salariilor

Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună.

Data plății salariului este data stabilită prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern.



Data plății salariilor reprezintă data ridicării sumelor în numerar de la casieria angajatorului sau data creditării contului bancar al salariatului cu suma ce reprezintă salariul cuvenit.

Având în vedere acest moment al creditării contului, remiterea ordinului de plată către bancă de către angajator nu semnifică și plata salariului, și nici nu coincide obligatoriu cu data plății salariului.

Din punct de vedere fiscal, plata fracționată în decursul a două luni nu produce efecte, salariul fiind considerat venit realizat într-o lună. Astfel, dacă lichidarea aferentă drepturilor salariale datorate pentru o lună se plătește în luna următoare potrivit prevederilor din contractul individual de muncă, salariul se consideră realizat sau încasat de salariat în luna pentru care s-a efectuat plata.

Plata salariului se poate efectua:

– în numerar

Încasarea salariului este probată prin semnătura salariatului pe statul de plată sau a altui document care atestă plata.

– prin virament în contul bancar al salariatului

Legea nr. 40/2011 a eliminat din Codul muncii prevederea căreia aceasta modalitate de plată trebuie negociată prin contractul colectiv de muncă.

– în numerar și în natură.

Plata în natură a unei părți din salariu este posibilă numai dacă aceasta face obiectul unei clauze expres prevăzute în contractul colectiv sau individual de muncă. Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrana, cazarea sau alte facilități care pot fi considerate avantaje în natură, suma în bani cuvenită pentru munca prestată nu va putea fi mai mică decât salariul minim brut pe țară.

Plata salariului nu poate fi efectuată integral în natură. Limitele, bunurile și modul de evaluare a acestora se stabilesc, de asemenea, prin contractul colectiv sau individual de muncă.

ATENȚIE!

Salariații nu pot fi obligați să primească drepturile salariale prin intermediul cardurilor.



Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 859/2009 referitoare la admiterea excepției de neconstituționalitate a prevederilor art. 5-8 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 149/2007 privind aprobarea unor măsuri în domeniul finanțelor publice, a declarat

neconstituționale aceste prevederi, care stabileau că salariații instituțiilor publice cu sediul în municipii și orașe au obligația de a primi drepturile salariale prin intermediul cardurilor.

Curtea a reținut că „obligarea personalului din instituțiile publice de a primi drepturile salariale prin intermediul cardului condiționează folosința acestor „bunuri“ de existența bancomatelor și automat de voința unor persoane juridice private (bănci), care percep pentru eliberarea banilor anumite comisioane. În aceste condiții, se ajunge la micșorarea drepturilor salariale ale persoanelor din instituțiile publice, fără a se ține cont de consimțământul acestora. Mai mult, titularii cardurilor nu pot folosi și dispune de drepturile lor salariale în orice situație, fiind ținuți de limitarea zilnică a retragerilor sumelor de bani al căror plafon este stabilit de bancă. Or, nici chiar legiuitorul nu poate limita un drept decât doar pentru un interes de utilitate publică, și nicidecum pentru un interes privat. Nimeni nu poate împiedica însă ca persoana să poată solicita eliberarea unui card pentru a putea primi drepturile sale salariale sau alte drepturi de creanță în această modalitate financiară”.

Drepturile salariale convenite salariaților se plătesc înainte de oricare alte obligații bănești ale angajatorului, acestea căpătând caracterul unei **creanțe privilegiate**.

Aceste creanțe sunt înregistrate din oficiu în tabelul de creanțe de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar conform evidențelor contabile.

Salariatul poate solicita insolvența angajatorului dacă creanța sa este în valoare de 6 salarii medii brute pe economie/salariat.

ATENȚIE!

Insuficiența fondurilor angajatorului nu poate constitui un motiv legal pentru diminuarea salariului prin actul unilateral al angajatorului.

4. Statele de salarii

Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

Statul de salarii îndeplinește următoarele funcții:

- reprezintă document pentru calculul drepturilor bănești convenite salariaților, al elementelor necesare determinării obligațiilor fiscale (impozit pe salarii și contribuții obligatorii), al furnizării informațiilor necesare completării formularului 205 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă și câștigurile/pierderile realizate, pe beneficiari de venit”;
- reprezintă document justificativ de înregistrare în evidența contabilă în partidă simplă.

funcții

Angajatorul întocmește statul de salarii, lunar, pe baza documentelor de evidență a muncii și a timpului lucrat efectiv, a documentelor privind reținerile legale, a concediilor de odihnă, a certificatelor medicale. Semnarea statului confirmă exactitatea calculelor.

Angajatorul va întocmi statul de salarii în două exemplare:

- **exemplarul 1** al statului de salarii circulă de la persoanele autorizate să exercite controlul financiar preventiv și să aprobe plata la casieria angajatorului pentru efectuarea plății sumelor convenite;

Exemplarul 1 împreună cu exemplarul 1 al borderoului de salarii neridicate sunt transmise la compartimentul financiar-contabil, pentru înregistrarea în contabilitate.

Exemplarul 1 se arhivează la compartimentul financiar-contabil, separat de celelalte acte justificative de plăți;

- **exemplarul 2** rămâne la compartimentul care a întocmit statele de salarii împreună cu exemplarul 2 al borderoului de salarii neridicate, care va servi la acordarea vizei atunci când se va solicita plata salariilor neridicate.

Deși statul de salarii reprezintă un formular tipizat, angajatorii pot să-și stabilească, dacă necesitățile interne o cer, o altă machetă a formularului, dar care să conțină informațiile minime obligatorii stabilite de Normele specifice de întocmire și utilizare a documentelor financiar-contabile, aprobate prin Ordinul Ministerului Finanțelor Publice privind documentele financiar-contabile nr. 2.634/2015, publicat în Monitorul Oficial nr. 910 din 9 decembrie 2015.

Astfel, statul de salarii va cuprinde cel puțin:

- venitul brut;
- contribuția de asigurări sociale;
- contribuția pentru asigurări sociale de sănătate;
- venitul net;
- deducere personală acordată pentru luna respectivă;
- cotizația de sindicat plătită în luna respectivă;
- contribuțiile la fondurile de pensii facultative, în limita a 400 euro anual;
- venitul bază de calcul;
- impozitul calculat și reținut;
- salariul net.

informații
obligatorii

Macheta statului de salarii va trebui să reflecte modul de calcul al impozitului lunar pe veniturile din salarii **la locul unde salariatul are funcția de bază** și la celelalte locuri de muncă.

În temeiul art. 25 din Legea contabilității nr. 82/1991, republicată în Monitorul Oficial nr. 454 din 18 iunie 2008, **statele de plată se păstrează timp de 50 de ani** de la data încheierii exercițiului în cursul căruia au fost întocmite.



Anumite categorii de venituri sunt scutite de impozit și de contribuții. În cele ce urmează analizăm condițiile în care aceste scutiri se aplică.

1. Ajutoarele sociale

Conform prevederilor art. 76 alin. (4) lit. a) și art. 142 lit. b) din Legea nr. 227/2015 – Codul fiscal, publicat în Monitorul Oficial nr. 688 din 10 septembrie 2015, cu modificările ulterioare, nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale 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, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă.

Rezultă că există două condiții care se cer a fi îndeplinite cumulativ pentru ca ajutoarele să nu intre în baza de calcul al contribuțiilor sociale și al impozitului pe venit:

1) Ajutoarele să facă parte dintre ajutoarele enumerate de Codul fiscal, și anume:

- a) Ajutoare pentru naștere;
- b) Ajutoare pentru înmormântare;
- c) Ajutoare pentru achiziționarea dispozitivelor medicale;
- d) Ajutoare pentru boli grave sau incurabile;
- e) Ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale.

2) Ajutoarele să fie acordate în conformitate cu clauzele contractului individual sau colectiv de muncă.

ATENȚIE!

Condiția nu este îndeplinită dacă ajutoarele sunt prevăzute de regulamentul intern.

Ajutoarele vor intra în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale dacă:

- nu sunt prevăzute de contractul de muncă;
- sunt acordate în alte condiții decât cele prevăzute de contractul de muncă.

Anumite precizări suplimentare trebuie făcute cu privire la ajutorul de deces și la ajutorul pentru boli grave și incurabile.

ATENȚIE!

Începând cu data de 1 ianuarie 2018, ajutorul de deces reglementat de Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice nu se mai achită de angajator. Salariatul îndrituit la plata ajutorului de deces sau rudele salariatului decedat, după caz, se vor adresa casei teritoriale de pensii pentru acordarea acestui ajutor.

Astfel, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul asigurărilor sociale, publicată în

Monitorul Oficial nr. 1.010 din 14 decembrie 2017, art. 129 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, publicată în Monitorul Oficial nr. 852 din 20 decembrie 2010 s-a modificat. Ajutorul de deces nu se achită doar de către:

- instituția care gestionează bugetul asigurărilor pentru șomaj, în cazul decesului șomerului, respectiv al unui membru de familie al acestuia;
- casa teritorială de pensii, în cazul decesului pensionarului sau al salariatului, respectiv al unui membru de familie al acestuia.

ajutoare pentru boli grave și incurabile Cu privire la ajutoarele pentru boli grave și incurabile, trebuie arătat că nu există o definiție legală a bolilor grave și incurabile. Nici Codul fiscal și nici un alt act normativ nu reglementează ce se înțelege prin boală gravă și incurabilă. De aceea, acordarea acestor ajutoare devine dificilă în absența menționării în contractul de muncă a bolilor pentru care se acordă.

SFATUL NOSTRU

În contractul de muncă în care se stabilește dreptul salariaților la acordarea acestor ajutoare, vor fi enumerate inclusiv bolile pentru care aceste ajutoare se acordă.

2. Cadourile

Cadourile acordate salariaților pot fi: tichete cadou, sume de bani, bunuri.
Din punct de vedere fiscal putem împărți cadourile în:

a) Cadouri acordate cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, zilei de 8 martie

Cadourile acordate cu aceste ocazii, indiferent sub ce formă, inclusiv sub forma tichetelor cadou, sunt neimpozabile și netaxabile cu contribuții sociale în limita sumei de 150 de lei acordate fiecărui salariat și fiecărui copil minor.

Astfel, conform Normelor metodologice de aplicare a Codului fiscal, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 22 din 13 ianuarie 2016, modificate prin Hotărârea Guvernului nr. 284/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 319 din 4 mai 2017, limita de 150 lei se aplică separat pentru cadourile, inclusiv tichetele cadou, acordate pentru fiecare ocazie din cele prevăzute, pentru fiecare angajat și pentru fiecare copil minor al angajatului, chiar și în cazul în care părinții lucrează la același angajator.

limita de 150 lei

Partea care depășește limita de 150 lei reprezintă venit impozabil din salarii și taxat cu contribuții sociale.

Dacă cadourile sunt acordate sub formă de tichete cadou, partea care depășește suma de 150 de lei nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale, dar intră în baza de calcul al impozitului pe venit.

1. Administratorul

In mod normal, administratorul unei societăți își desfășoară activitatea în temeiul unui contract de mandat. Prin excepție, în cazul societății cu răspundere limitată, administratorul poate avea calitatea de salariat în baza unui contract de muncă, dar nu este obligatoriu. Chiar și în cazul societăților cu răspundere limitată este posibil ca administratorul să aibă un contract de mandat. În plus, în cazul celorlalte categorii de societăți, angajarea cu contract de muncă este exclusă.

contract de mandat sau contract de muncă?

Conform art. 137¹ din Legea nr. 31/1990, a societăților, pe durata îndeplinirii mandatului, administratorii nu pot încheia cu societatea un contract de muncă. În cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații societății, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului.

Astfel, dacă mandatul de administrator este încredințat unui salariat, contractul individual de muncă se suspendă pe perioada mandatului.

În cele ce urmează ne referim la impozitarea remunerației astfel obținute de către administratorii care nu sunt salariați, ci își desfășoară activitatea în temeiul unui **contract de mandat**.

a) Impozitul pe venit

În temeiul art. 76 alin. (2) lit. o) din Codul fiscal, regulile de impunere proprii veniturilor din salarii se aplică și remunerației administratorilor societăților.

Remunerația administratorilor este impozabilă în mod similar veniturilor de natură salarială, iar entitatea care le plătește are obligația reținerii și plății impozitului pe salarii în cotă de 10%, aplicabilă asupra bazei de calcul determinate în conformitate cu prevederile art. 78 alin. (2) lit. b) din Codul fiscal.

Astfel, pentru a determina venitul impozabil și impozitul lunar se va proceda în felul următor:

1. Din venitul brut se scad toate contribuțiile obligatorii datorate. Rezultatul reprezintă venitul net.
2. În aceste situații nu se acordă deduceri personale, venitul net identificându-se cu baza de calcul al impozitului lunar pe veniturile din salarii.
3. Impozitul lunar se determină pe fiecare loc de realizare a acestuia prin aplicarea cotei de 10% asupra acestei baze de calcul.

Remunerația administratorului constituie venituri în afara funcției de bază, fapt pentru care impozitul se calculează prin aplicarea cotei de 10% asupra bazei de calcul determinate ca diferență între venitul brut și contribuțiile sociale obligatorii aferente unei luni, datorate potrivit legii, cu respectarea prevederilor Uniunii Europene sau ale convențiilor/acordurilor privind coordonarea sistemelor de securitate socială în care România este parte, pe fiecare loc de realizare a acestora fără posibilitatea deducerii vreunui alt venit cum ar fi, spre exemplu, pensia facultativă.

10%

b) Contribuții sociale datorate pentru remunerația administratorului de societate

După intrarea în vigoare a modificărilor aduse Codului fiscal prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 79/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 885 din 10 noiembrie 2017, contribuțiile sociale datorate pentru remunerația administratorului sunt aceleași ca și în cazul oricărui salariat.

Astfel, contribuțiile sociale datorate sunt:

● Contribuția de asigurări sociale

Baza lunară de calcul al contribuției la sistemul asigurărilor sociale de stat o reprezintă remunerația brută acordată administratorului.

Cota contribuției de asigurări sociale este de 25%.

● Contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate

Baza lunară de calcul al contribuției la sistemul asigurărilor sociale de sănătate o reprezintă remunerația brută acordată administratorului.

Cota contribuției la sistemul de sănătate este de 10%.

● Contribuția asiguratorie pentru muncă

Societatea datorează pentru remunerația administratorului contribuția asiguratorie pentru muncă.

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

Societatea plătitoare a remunerației administratorului, în calitate de entitate asimilată angajatorului are obligația de a calcula, de a reține și de a vira contribuțiile sociale obligatorii.

ATENȚIE!

Dacă administratorul este titularul documentului portabil A1 pe care îl prezintă societății, contribuțiile sociale se datorează în statul înscris în formular conform legislației aplicabile în acest stat.

Societatea plătitoare a remunerației administratorilor va declara remunerația formularul 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”.

ATENȚIE!

Avantajele în natură suportate de societate pentru administrator vor fi supuse, din punct de vedere fiscal, prevederilor legale care reglementează remunerația administratorului.

Astfel, vor urma tratamentul fiscal al remunerației administratorului, chiria suportată de societate pentru locuința administratorului, taxele pentru grădinița copilului administratorului, abonamentul medical etc.

Atragem atenția asupra faptului că, potrivit Regulamentului BNR nr. 4/2005, publicat în Monitorul Oficial nr. 616 din 6 septembrie 2007, cu modificările și completările ulterioare, plățile, încasările, transferurile și orice alte asemenea operațiuni între rezidenți care decurg din remunerarea muncii prestate, indiferent de raportul juridic care le reglementează, se realizează numai în moneda națională (leu).

Astfel, plata remunerației administratorului poate fi făcută numai în moneda leu. Prin excepție, plata remunerației administratorului va putea fi efectuată în valută dacă administratorul este o persoană fizică nerezidentă.

valută

c) Veniturile acordate administratorului în perioada de delegație

ATENȚIE!

Administratorii au dreptul la diurnă neimpozabilă întocmai ca și salariații.

Administratorii pot beneficia de diurnă neimpozabilă și fără a intra în baza de calcul al contribuțiilor sociale în cuantum de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituțiile publice.

În acest sens, art. 76 alin. (4) lit. j) din Codul fiscal prevede că nu reprezintă venit impozabil 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 neimpozabil stabilit la alin. (2) lit. m), precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare.

Plafonul prevăzut la alin. (2) lit. m) este următorul:

- a) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;
- b) 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.

plafon

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.

c) Cheltuieli pentru formarea profesională a administratorului

Cheltuielile efectuate de societate pentru pregătirea profesională și perfecționarea administratorului legată de activitatea desfășurată pentru societate astfel cum este prevăzut în contractul de mandat/administrare nu intră în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale.

formarea profesională

Atât în cazul diurnei cât și în cazul cheltuielilor pentru pregătirea profesională este necesar ca acestea să fie prevăzute în contractul de mandat/administrare întrucât Codul fiscal le scoate din sfera veniturilor impozabile numai dacă sunt acordate în condițiile prevăzute de aceste contracte.

2. Directorul general al societății

S.A.

În cazul societăților pe acțiuni, directorii pot să își desfășoare activitatea în baza unui contract de mandat.

Conform art. 143 alin. (1) din Legea nr. 31/1990, consiliul de administrație poate delega conducerea societății unuia sau mai multor directori, numind pe unul dintre ei director general, iar potrivit alin. (5) al aceluiași articol, director al societății pe acțiuni este numai acea persoană căreia i-au fost delegate atribuții de conducere a societății, în conformitate cu alin. (1). Orice altă persoană, indiferent de denumirea tehnică a postului ocupat în cadrul societății, este exclusă de la aplicarea normelor legii, cu privire la directorii societății pe acțiuni.

Așadar, interdicția de a încheia un contract individual de muncă cu societatea se aplică numai directorilor cărora le-au fost delegate atribuții de conducere conform art. 143 alin. (1) din Legea nr. 31/1990. Dacă nu are efectiv atribuții de conducere, o persoană poate încheia așadar contract de muncă.

suspendare

Conform art. 137¹ și art. 152 alin. (3) din Legea nr. 31/1990, a societăților, pe durata îndeplinirii mandatului, directorii nu pot încheia cu societatea un contract de muncă. În cazul în care directorii au fost desemnați dintre salariații societății, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului.

Astfel, dacă mandatul de director este încredințat unui salariat, contractul individual de muncă se suspendă pe perioada mandatului.

a) Impozitul pe venit

Remunerația directorilor, obținută în temeiul contractului de mandat, este asimilată din punct de vedere fiscal veniturilor din salarii și se impozitează potrivit legislației în materie.

Conform art. 76 alin. (2) lit. f) din Codul fiscal, regulile de impunere proprii veniturilor din salarii se aplică și pentru 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 cuvenite managerilor, în baza contractului de management prevăzut de lege.

b) Contribuții sociale

Pentru remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist, potrivit legii, se datorează următoarele contribuții sociale:

- contribuția de asigurări sociale în cotă de 25%;
- contribuția de asigurări sociale de sănătate în cotă de 10%;
- contribuția asiguratorie pentru muncă, datorată bugetului general consolidat de angajator în cotă de 2,25%.

3. Interdicția prestării de ore suplimentare

Un aspect specific contractului cu fracțiune de normă, care a creat de-a lungul timpului multe dificultăți, îl constituie interdicția salariaților part-time de a presta ore suplimentare. Cum volumul de muncă este adesea fluctuant, credem că această interdicție constituie o piedică în plus în calea flexibilității interne.

Cu toate acestea, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2017, Codul muncii s-a modificat nu în sensul flexibilizării, ci în sens opus, al impunerii unor condiții încă și mai rigide angajatorului. Astfel, primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial a încetat să mai fie sancționată ca simplă nerespectare a dispozițiilor privind munca suplimentară (faptă sancționată cu amendă de la 1.500 la 3.000 lei), ci a devenit un caz de muncă nedeclarată (faptă sancționată cu amendă de 10.000 lei).



Pentru a face posibilă verificarea respectării acestor norme, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2017 a modificat și conținutul art. 119 din Codul muncii, care prevede acum că angajatorul are obligația 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 a programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.



În prezent:

- programul de lucru al salariatului part-time trebuie specificat expres în contract;
- monitorizarea orei de venire și de plecare de la lucru trebuie realizată zilnic;
- salariatul nu se poate afla în firmă în afara intervalului orar specificat în contract;
- acceptarea ca salariatul cu fracțiune de normă să presteze ore suplimentare constituie muncă nedeclarată și este pedepsită foarte aspru.

4. Contribuții de asigurări sociale

Până în august 2017, în cazul angajaților cu fracțiune de normă, contribuțiile de asigurări sociale erau calculate prin raportare la veniturile realizate, pe baza regulii proporționalității. Ca urmare a modificării Codului fiscal prin Ordonanța Guvernului nr. 4/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 598 din 25 iulie 2017, contribuțiile de asigurări sociale și de asigurări sociale de sănătate au început să fie datorate cel puțin asupra salariului minim, chiar dacă salariatul part-time câștigă mai puțin decât salariul minim.

CAS
CASS

Aceste prevederi nu se aplică în cazul salariaților part-time care:

- sunt elevi sau studenți, cu vârsta până la 26 de ani, aflați într-o formă de școlarizare;
- sunt ucenici, potrivit legii, în vârstă de până la 18 ani;
- sunt persoane cu dizabilități cărora prin lege li se recunoaște posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi;
- 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;

excepții

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.

Până la 1 ianuarie 2018, contribuțiile de asigurări sociale și de asigurări sociale de sănătate în cazul salariaților cu fracțiune de normă care aveau un salariu inferior salariului minim au trebuit plătite de către angajator. Dar prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 79/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 885 din 10 noiembrie 2017, sarcina plății contribuțiilor a fost trecută de la angajator la salariat.

Regula plății contribuțiilor cel puțin la nivelul salariului minim pe țară, chiar dacă salariul efectiv obținut de salariatul part-time este mai mic – se menținea, doar că de la 1 ianuarie nu angajatorii aveau de plătit aceste contribuții, ci salariații. Curând s-a constatat că aceasta face ca unii salariați, cu normă mai redusă, aveau de plătit contribuții mai mari decât salariul obținut.

angajatorul
plătește
diferența

Ca urmare, a intervenit o nouă modificare legislativă, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 3/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 125 din 8 februarie 2018. Potrivit acestui act normativ, salariaților care lucrează cu fracțiune de normă li se vor reține contribuții de asigurări sociale și asigurări sociale de sănătate raportate la venitul brut de care beneficiază, iar diferența până la nivelul contribuțiilor aferente salariului minim pe economie va fi suportată în numele angajatului de instituția bugetară angajatoare sau de către angajatorul privat.

Cu alte cuvinte, rămâne valabilă prevederea potrivit căreia contribuțiile se calculează la nivelul salariului minim de 1.900 lei, dar diferența nu mai este suportată de către salariat, ci de către angajator. Astfel, art. 146 alin. 54 din Codul fiscal prevede că „diferența se plătește de către angajator/plătitorul de venit în numele angajatului/beneficiarului de venit.”

În cazul cumulului de funcții între contracte de muncă cu timp parțial, există două posibilități:

cumul de
funcții

- Salariatul ar putea obține, prin însumarea fracțiunilor, un venit salarial superior salariului minim. În acest caz, pentru fiecare contract, el va avea obligația de a plăti contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate corespunzător salariului obținut.
- Salariul ar putea obține, prin însumarea fracțiunilor, un venit salarial mai mic decât salariul minim pe țară de 1.900 lei. În acest caz, el va plăti contribuții sociale și de asigurări sociale corespunzătoare salariului obținut în baza fiecărui contract, dar fiecare dintre angajatori va trebui să plătească diferența față de contribuțiile datorate corespunzător salariului minim.

declarație

Salariații care 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 egală sau mai mare decât salariul minim brut pe țară au obligația să depună la fiecare angajator sau persoane asimilate acestuia 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. În acest scop, salariatul va transmite o declarație, arătând dacă depășește sau nu salariul minim, potrivit Ordinului ministrului finanțelor publice nr. 2.343/2017 privind procedura de

aplicare a prevederilor art. 140 alin. (3) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicat în Monitorul oficial nr. 7171 din 5 septembrie 2017.

Prin excepție, în cazul în care la unul dintre angajatori salariații realizează un venit brut lunar, corespunzător numărului de zile lucrate în lună, cel puțin egal cu salariul minim brut pe țară garantat în plată, aceștia nu au obligația depunerii declarației pe propria răspundere la angajatorul respectiv. Dar ei vor depune declarația la ceilalți angajatori.

Declarația pe propria răspundere cuprinde în mod obligatoriu datele de identificare ale salariatului, precum și informații referitoare la încadrarea salariatului în situația de excepție, constând în obținerea unor venituri totale mai mari decât salariul minim. Ea se redactează potrivit următorului model:

DECLARAȚIE

Sub sancțiunile aplicate faptei de fals în declarații prevăzute de Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare,
subsemnatul/subsemnata, domiciliat(ă) în, str. nr. ..., bl. ..., sc. ..., ap. ..., județul/sectorul legitimat(ă) cu B.I./C.I. seria nr., CNP, declar pe propria răspundere următoarele:

În cursul lunii am realizat 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.

Data

.....

Semnătura

.....

Se observă faptul că salariatul nu trebuie să declare efectiv veniturile obținute, ceea ce ar fi o încălcare a principiului confidențialității salariilor, ci se rezumă la a preciza dacă a depășit sau nu nivelul salariului minim.

5. Drepturile și obligațiile salariaților part-time

Prestarea muncii pentru o durată mai scurtă de 8 ore pe zi, respectiv 40 de ore pe săptămână conduce la aplicabilitatea și a unui regim juridic al salariaților în multe privințe diferit. Salariații cu contract de muncă cu timp parțial beneficiază de două categorii de drepturi:

- drepturi care decurg din simpla lor calitate de salariat, nefiind susceptibile de acordare proporțională: dreptul la egalitate de șanse și tratament, dreptul la demnitate în muncă, dreptul la securitate și sănătate în muncă, dreptul la acces la formarea profesională, dreptul la informare și consultare, dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă, dreptul la protecție în caz de concediere, dreptul la negociere colectivă, dreptul de a participa la acțiuni colective, dreptul de a constitui un sindicat sau de a adera la un sindicat etc.
- drepturi care se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat: dreptul la salariu și alte beneficii.



ATENȚIE!

Dreptul la concediul de odihnă nu mai face parte din categoria de drepturi care se acordă proporțional cu timpul lucrat, ci doar dreptul la indemnizația corespunzătoare. Salariații cu fracțiune de normă au dreptul la concediul de odihnă complet.

transfer

Din perspectiva identificării tendințelor de flexibilizare a raporturilor de muncă, trebuie subliniată prevederea cuprinsă în art. 107 din Codul muncii, care obligă angajatorul ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

Această comunicare se va face și sindicatului sau reprezentanților salariaților. Legea nu fixează un termen pentru această comunicare, prevăzând doar că ea trebuie realizată „de îndată”.

SFATUL NOSTRU

Încheierea de contracte de muncă în timp parțial răspunde unei nevoi de flexibilizare a timpului de lucru, fiind utilă multor categorii de persoane. De aceea, Codul muncii prevede obligația de informare a personalului, cu privire la oferta de locuri de muncă ce pot fi ocupate cu fracțiuni de normă.

În acest scop, un simplu anunț afișat la sediul angajatorului este suficient. Apariția unui loc de muncă ce poate fi ocupat cu contract de muncă în timp parțial nu trebuie notificată fiecărui salariat în parte, dar trebuie făcută publică.

De notat cu privire la contractele de muncă cu timp parțial că (spre deosebire de alte sisteme de drept) aplicarea textelor legislației românești care fac referire la numărul de lucrători se realizează prin raportare la persoane, și nu la norme de lucru.

Exemplu

- Spre exemplu, concedierea va fi colectivă dacă implică cel puțin 10 salariați (dintr-un total de mai puțin de 100, potrivit art. 68 alin. (1) lit. a) din Codul muncii), fiind nerelevant dacă cei 10 sunt încadrați cu fracțiuni de normă, în timp ce angajații cu normă întreagă nu sunt concediați. Sau negocierea contractului colectiv de muncă va fi obligatorie dacă în unitate sunt 21 de salariați, fie ei și încadrați cu fracțiune de normă (potrivit art. 129 din Legea dialogului social nr. 62/2011).

Cu excepțiile prevăzute în art. 103 – 107 din Codul muncii, toate celelalte reglementări se aplică, indistinct, salariaților cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă.

Exemplu

- Astfel, de pildă, acoperirea prejudiciului produs de către salariat angajatorului se poate face numai prin rate care nu vor depăși o treime din salariul lunar net, indiferent dacă acesta corespunde unui contract de muncă cu normă întreagă sau a unei fracțiuni de normă.

În practică, unii angajatori optează pentru un alt tip de cumul: angajează salariatul cu normă întreagă, iar apoi, în completare, încheie un contract de punere la dispoziție a aceluiași salariat cu un agent de muncă temporară. Așadar, deși salariatul lucrează pentru același beneficiar al muncii, o face în două temeuri distincte: în temeiul contractului de muncă obișnuit și în temeiul unui contract de muncă temporară, în cadrul căruia este desemnat ca utilizator chiar angajatorul inițial. În ReviSal nu figurează decât contractul de muncă, cel de muncă temporară fiind înregistrat de către Agentul de muncă temporară. O astfel de construcție juridică nu este interzisă de lege.

CIM +
CMT