

Luna aceasta, cele mai multe intrebari din domeniul relatiilor de munca s-au concentrat pe urmatoarele subiecte:

1. Revisal. Nominalizare sau externalizare serviciu:

Intrebare: Intr-o societate cu 3 angajati (contabil, jurist si functionar administrativ), nici unul dintre ei nu are decizie de completare ReviSal. Completarea si transmiterea in REGES poate fi facuta de Administratorul societatii? Si daca da, puteti sa imi mentionati si normele legale in acest sens?

Raspuns: Prin art. 1 alin. din HG 905/2017 s-a stabilit metodologia de infiintare a registrului general de evidenta a salariatilor si de completare si transmitere in registru a elementelor raportului de munca de catre urmatoarele categorii de angajatori:

- a) persoane fizice sau juridice de drept privat, indiferent daca au sau nu statutul de utilitate publica;
- b) institutii/autoritati publice/alte entitati juridice care angajeaza personal in baza unui contract individual de munca.

Conform art. 2 alin. (2) din acelasi act normativ, fiecare dintre angajatorii prevazuti la art. 1 are obligatia sa transmita datele in registru, catre inspectoratul teritorial de munca in a carui raza teritoriala isi are sediul/domiciliul, in ordinea angajarii. Raspunderea pentru corectitudinea datelor transmise in registru revine in exclusivitate angajatorului.

Conform art. 2 alin. (5) din HG 905/2017:

(5) Angajatorii prevazuti la art. 1 lit. a) pot contracta serviciul de completare si transmitere a datelor in registru prin incheierea de contracte de prestari servicii cu prestatori care isi desfasoara activitatea in conditiile prevederilor legale in vigoare, inclusiv ale prevederilor privind protectia datelor cu caracter personal.

(6) Completarea si transmiterea datelor in registru se realizeaza de catre una sau mai multe persoane nominalizate prin decizie scrisa de catre angajatorii prevazuti la art. 1 lit. a), de catre persoanele care au aceste atributii stabilite prin fisa postului in cazul angajatorilor prevazuti la art. 1 lit. b) si de catre prestatorii prevazuti la alin. (5).

(7) Prestatorii prevazuti la alin. (5) nu pot subcontracta, la randul lor, serviciile de completare si transmitere a datelor in registru incredintate de angajator.

(8) Angajatorii prevazuti la art. 1 lit. a) au obligatia de a notifica, in scris, inspectoratul teritorial de munca, in a carui raza teritoriala isi au sediul/domiciliul, despre incheierea contractelor de prestari servicii prevazute la alin. (5), precum si datele de identificare ale prestatorului, in termen de 3 zile lucratoare de la data incheierii contractului de prestari de servicii.

(9) Contractarea serviciului de completare si transmitere a datelor in registru nu exonereaza

angajatorul de obligatiile stabilite de prezenta hotarare.

(10) Angajatorii sau, dupa caz, prestatorii care completeaza si transmit datele in registru au obligatia sa prelucreze datele cu caracter personal ale salariatilor, cu respectarea prevederilor legale privind protectia datelor cu caracter personal.

Prin Ordinul 1918/2011 s-a aprobat procedura si actelor pe care angajatorii sunt obligati sa le prezinte la inspectoratul teritorial de munca pentru obtinerea parolei, precum si procedura privind transmiterea registrului general de evidenta a salariatilor in format electronic.

La Capitolul III: Mentiiuni cu privire la completarea registrului general de evidenta a salariatilor, prevederile punctelor 8 – 13 reglementeaza urmatoarele:

8. Completarea registrului se face de catre una sau mai multe persoane nominalizate prin decizie scrisa de catre angajator.

9. Angajatorii pot contracta serviciul de completare si transmitere a registrului prin incheierea, cu respectarea dispozitiilor art. 20 alin. (5) din Legea nr. 677/2001 pentru protectia persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal si libera circulatie a acestor date, cu modificarile si completarile ulterioare, de contracte de prestari de servicii cu prestatori inregistrati la inspectoratele teritoriale de munca, care isi desfasoara activitatea in conditiile prevederilor legale in vigoare.

10. In vederea inregistrarii prestatorilor de servicii la inspectoratele teritoriale de munca, angajatorii au obligatia de a informa in scris inspectoratele teritoriale de munca despre incheierea contractului cu prestatorul cu care a contractat serviciul de completare si transmitere a registrului. Informarea inspectoratului teritorial de munca se va efectua in termen de 3 zile lucratoare de la data incheierii contractului de prestari de servicii.

11. Informarea la care s-a facut referire la pct. 10 va consta intr-o adresa intocmita de angajator, care va cuprinde: denumirea prestatorului de servicii; certificatul de inregistrare al prestatorului, eliberat de registrul comertului; dovada inregistrarii prestatorului ca operator de date cu caracter personal, conform prevederilor Legii nr. 677/2001, cu modificarile si completarile ulterioare, precum si data de la care s-a contractat serviciul de completare si transmitere a registrului.

12. In cazul incetarii sau rezilierii contractului de prestari de servicii, angajatorul va comunica inspectoratului teritorial de munca acest fapt cel mai tarziu la data incetarii sau rezilierii, in vederea eliberarii unei noi parole angajatorului.

13. Completarea registrului general de evidenta a salariatilor prin utilizarea aplicatiei puse la dispozitie de Inspectia Muncii se face in conformitate cu instructiunile de utilizare obtinute de pe pagina de internet a Inspectiei Muncii www.inspectiamuncii.ro sau de la sediul inspectoratelor teritoriale de munca.

In consecinta, conform celor mai sus expuse, angajatorii fie contracteaza serviciul de completare si transmitere a datelor in registru prin incheierea de contracte de prestari servicii cu prestatori care isi desfasoara activitatea in conditiile prevederilor legale in vigoare, fie nominalizeaza persoana/persoanele, prin decizie scrisa, pentru completarea si transmiterea datelor in registru. In speta, administratorul se nominalizeaza prin decizie scrisa sa completeze si sa transmita Revisal-ul.

Contractarea serviciului de completare si transmitere a datelor in registru nu exonereaza angajatorul de raspundere cu privire la obligatiile stabilite de HG 905/2017.

2. Agent de munca temporara. Conditii pentru desfasurarea activitatii

Intrebare: Societatea doreste sa faca prestatii de servicii la alte societati cu personal salariat strain. Intrebare: In afara de codul caen 7820- Activitati de contractare pe baze temporare a personalului, mai sunt necesare alte aprobari, pentru a fi in deplina legalitate?

Raspuns: Pentru a-si desfasura activitatea ca agent de munca temporara o persoana juridica trebuie sa se autorizeze in conditiile HG 1256/2011.

Autorizarea se face de catre Ministerul Muncii, la propunerea agentilor teritoriale pentru prestatii sociale in a caror raza teritoriala isi are sediul solicitantul. Astfel, societatea trebuie sa obtina autorizatie eliberata de Ministerul Muncii pentru a plasa forta de munca.

Conform art. 3 din HG 1256/2011 privind conditiile de functionare, precum si procedura de autorizare a agentului de munca temporara, in vederea obtinerii autorizatiei de functionare ca agenti de munca temporara, persoanele juridice, denumite in continuare solicitanti, trebuie sa indeplineasca cumulativ urmatoarele conditii:

- a) sa fie persoane juridice constituite potrivit legii si sa aiba prevazut in actul constitutiv, ca obiect principal de activitate, "Activitati de contractare, pe baze temporare, a personalului conform codului CAEN";
- b) sa nu inregistreze debite la bugetul de stat sau la bugetele locale;
- c) sa nu figureze in evidentele cazierului fiscal cu fapte sanctionate de reglementarile financiare, vamale si nici cu cele care privesc disciplina financiara;
- d) sa nu fi fost sanctionate contraventional, in ultimele 24 de luni anterioare datei formularii cererii de autorizare, pentru incalcarea prevederilor legislatiei muncii, comerciale si fiscale; contraventiile cu privire la care exista o actiune pe rolul instantelor de judecata vor fi luate in considerare numai daca pana la data solutionarii cererii de autorizare s-a pronuntat cu privire la acestea o hotarare judecatoreasca definitiva si irevocabila;
- e) sa constituie garantia financiara prin depunerea unei sume intr-un cont distinct deschis la o banca din Romania, care sa acopere contravaloarea a 25 de salarii de baza minime brute pe tara, garantate in plata, la care se adauga contributiile datorate de catre angajator bugetului asigurarilor sociale de stat, bugetului asigurarilor pentru somaj si bugetului Fondului national unic de asigurari sociale de sanatate, potrivit legii.

Conform alin. (2) al art. 4 din hotararea mai sus mentionata, in scopul obtinerii autorizatiei de functionare, solicitantii depun la agentiile teritoriale pentru prestatii sociale o cerere insotita de un dosar de autorizare care trebuie sa contina urmatoarele documente:

- a) actul constitutiv sau actul aditional la actul constitutiv, dupa caz, in care sa fie mentionat obiectul de activitate, prevazut la art. 3 lit. a), in copie legalizata;
- b) certificatul de inregistrare la registrul comertului, emis de oficiul registrului comertului, in care sa fie mentionat obiectul principal de activitate, prevazut la art. 3 lit. a), in copie legalizata;
- c) cazierul fiscal;
- d) certificate eliberate de institutiile competente, care sa ateste indeplinirea conditiei prevazute la art. 3 lit. b);
- e) certificat constatator eliberat de oficiul registrului comertului, care trebuie sa cuprinda mentiuni din care sa rezulte ca solicitantii nu se afla in procedura de reorganizare sau faliment, potrivit legii;
- f) dovada constituirii garantiei financiare, in cuantumul prevazut la art. 5;
- g) declaratie pe propria raspundere a solicitantului privind indeplinirea conditiei de la art. 3 lit. d).

Conform art. 5 din acelasi act normativ:

(1) Garantia financiara se constituie prin depunerea unei sume intr-un cont distinct deschis la o banca din Romania, care sa acopere contravaloarea a 25 de salarii de baza minime brute pe tara, garantate in plata, la care se adauga contributiile datorate de catre angajator bugetului asigurarilor sociale de stat, bugetului asigurarilor pentru somaj si bugetului Fondului national unic de asigurari sociale de sanatate, potrivit legii.

Astfel, garantia reprezinta contravaloarea a 25 de salarii de baza minime brute pe tara, garantate in plata, la care se adauga contributiile datorate de catre angajator bugetului asigurarilor sociale de stat, bugetului asigurarilor pentru somaj si bugetului Fondului national unic de asigurari sociale de sanatate, potrivit legii.

3. Abonament suportat de salariat pentru practicarea sportului. Documente necesare

Intrebare: Daca un angajat isi achita din resurse proprii abonamentul la sala de fitness, aceasta suma se poate lua in calcul ca si venit neimpozabil in limita a 400 euro per angajat? Daca da, este suficienta factura emisa de unitate sportiva sau mai sunt necesare si alte documente?

Raspuns: Conform art. 78 alin. (2) din Codul fiscal, impozitul lunar prevazut la alin. (1) se determina astfel:

a) la locul unde se afla functia de baza, prin aplicarea cotei de 10% asupra bazei de calcul determinata ca diferenta intre venitul net din salarii calculat prin deducerea din venitul brut a contributiilor sociale obligatorii aferente unei luni, datorate potrivit legii in Romania sau in conformitate cu instrumentele juridice internationale la care Romania este parte, precum si, dupa caz, a contributiei individuale la bugetul de stat datorata potrivit legii, si urmatoarele:

1. (i) deducerea personala acordata pentru luna respectiva;
2. (ii) cotizatia sindicala platita in luna respectiva, potrivit legii;
3. (iii) contributiile la fondurile de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificarile si completarile ulterioare, si cele la scheme de pensii facultative, calificate astfel in conformitate cu legislatia privind pensiile facultative de catre Autoritatea de Supraveghere Financiara, administrate de catre entitati autorizate stabilite in state membre ale Uniunii Europene sau apartinand Spatiului Economic European, suportate de angajati, astfel incat la nivelul anului sa nu se depaseasca echivalentul in lei al sumei de 400 euro;
4. (iv) primele de asigurare voluntara de sanatate, precum si serviciile medicale furnizate sub forma de abonament, suportate de angajati, astfel incat la nivelul anului sa nu se depaseasca echivalentul in lei al sumei de 400 euro. Contractul de asigurare, respectiv abonamentul vizeaza servicii medicale furnizate angajatului si/sau oricarei persoane aflate in intretinerea sa, asa cum este definita la art. 77 alin. (5);
5. (v) contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilitatilor sportive in vederea practicarii sportului si educatiei fizice cu scop de intretinere, profilactic sau terapeutic oferite de furnizori ale caror activitati sunt incadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, precum si contravaloarea abonamentelor, oferite de acelasi furnizor care actioneaza in nume propriu sau in calitate de intermediar, ce includ atat servicii medicale, cat si dreptul de a utiliza facilitatile sportive, in vederea practicarii sportului si educatiei fizice cu scop de intretinere, profilactic sau terapeutic, suportate de angajati, in limita echivalentului in lei a 400 euro anual. Abonamentul vizeaza servicii furnizate angajatului si/sau oricarei persoane aflate in intretinerea sa, asa cum este definita la art. 77 alin. (3), in limita aceluiasi plafon, indiferent de numarul de persoane.

Astfel, abonamentul suportat de salariat pentru practicarea sportului se deduce la calculul impozitului pe venit doar la functia de baza in limita sumei de 400 Euro/an.

Din textul citat rezulta ca ceea ce trebuie dovedit este efectuarea unei plati de salariat pentru a beneficia de abonament pentru utilizarea facilitatilor sportive. Aceasta inseamana ca salariatul trebuie sa prezinte angajatorului: contractul incheiat cu sala de sport, factura si dovada platii.