



# **Soluții oferite la consultanță**



**RENTROP & STRATON**

**[www.rs.ro](http://www.rs.ro)**

## Soluții oferite la consultanță

**Acesta NU este un raport special GRATUIT!**  
**Dvs. beneficiați GRATUIT de acest raport deoarece sunteți abonat al**  
**Serviciului de consultanță Premium Salarizare și Contribuții.**

© 2022 RENTROP & STRATON

Senior-Editor: George Straton  
Director General: Octavian Breban

Manager Departament Editorial: Georgiana Bălașa

Foto copertă: AdobeStock

---

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din acest material nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, mecanice sau electronice, fotocopiere, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pierdere provocată vreunei persoane fizice sau juridice care acționează sau se abține de la acțiuni ca urmare a citirii materialelor publicate în această lucrare.

## Sumar

1. Spete ReviSal
2. Spete Certificate medicale
3. Spete Taxe datorate pentru veniturile salariale și asimilate salariilor
4. Spete Declarația 112



---

## ReviSal

---

### Întrebare:

Am omis modificarea salariului la un angajat și a trecut termenul legal de transmitere. Pot transmite noul salariu ca o corecție sau transmit ca o modificare, deși am depășit cele 20 de zile?

### Răspuns:

Corecția se utilizează în situația în care o înregistrare a fost efectuată eronat.

Conform art. 4 alin. (6) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, orice corecție a erorilor survenite în completarea registrului se face la data la care angajatorul a luat cunoștință de acestea.

Așadar, corecțiile se referă la erori.

În situația expusă, nu ați înregistrat eronat salariul, ci ați omis să îl înregistrați în termenul legal.

Prin urmare, modificarea salariului se va înregistra în ReviSal prin operația Modificare.

### Întrebare:

Unui salariat i se modifică durata timpului de lucru din normă întreagă astfel: în ziua de marți a săptămânii lucrează 2 ore, în ziua de joi a săptămânii lucrează 2 ore, cu menționarea în actul adițional a intervalului orar.

1. Care este durata zilnică a timpului de lucru în acest caz?
2. Cum se completează în ReviSal această modificare a timpului de lucru?
3. Cum se completează în Declarația 112 repartizarea timpului de lucru în zilele de marți și joi, precum și durata din aceste zile?

### Răspuns:

În ReviSal se înregistrează modificarea tipului de normă urmând acești pași:

- 1) Contracte
- 2) Modificare
- 3) Se selectează salariatul
- 4) Tip normă – se alege Cu timp parțial
- 5) Durată timp muncă – se alege Cu timp parțial.
- 6) La rubrica repartizare timp de muncă – se alege INEGAL.
- 7) La rubrica timp interval repartizare – se alege ore/săptămână.
- 8) La rubrica timp muncă – se menționează numărul de ore din săptămână (4 ore în speța prezentată).

### Întrebare:

Un salariat aflat în concediu fără plată se îmbolnăvește și prezintă certificat medical. Cum se procedează în ReviSal (concediul medical primează)?

**Răspuns:**

O.U.G. nr. 158/2005 prevede în art. 16 alin. (1) că asigurații a căror incapacitate temporară de muncă a survenit în timpul concediului de odihnă sau al concediului fără plată beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, concediul de odihnă sau fără plată fiind întrerupt, urmând ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

Astfel, incapacitatea temporară de muncă întrerupe un concediu fără plată.

În ReviSal se încetează suspendarea contractului individual de muncă. Data încetare suspendare este prima zi de concediu medical. Dacă prima zi de concediu medical este prima zi de concediu fără plată, în ReviSal se înregistrează anulare suspendare.



---

## Certificate medicale

---

*Analiza certificatelor medicale cu privire la respectarea condițiilor legale*

*O.U.G. nr. 158/2005 stabilește în sarcina angajatorilor obligația de a verifica elementele care se înscriu obligatoriu în certificatele medicale.*

*Acceptarea la plată a unui concediu medical completat eronat conduce la respingerea cererii de restituire a indemnizației medicale de către casele de sănătate.*

*De cealaltă parte, **angajatorul poate fi sancționat cu amendă de la 3.500 la 6.000 lei** dacă refuză să plătească salariatului în mod nejustificat o indemnizație medicală.*

*Asadar, **angajatorul trebuie să cunoască dacă un certificat medical este completat corect pentru a-l accepta/respinge la plată în mod legal, evitând riscul de a nu recupera indemnizația medicală/de a fi sancționat contravențional.***

### Întrebare

Medicul de familie a eliberat unui salariat, la data de 22.02.2022, un certificat medical aferent perioadei 10.02 – 14.02.2022. Vă rugăm să ne comunicați dacă acest certificat medical este eliberat în mod legal.

### Răspuns

Conform art. 10<sup>1</sup> din Normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate

Art. 10<sup>1</sup>

(1) În cazurile în care se eliberează certificate de concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă, medicii de familie și medicii de specialitate din ambulatoriu au obligația întocmirii unui plan de urmărire a evoluției bolii, a cărui structură este prevăzută în anexa nr. 4<sup>1</sup>, pe care persoana asigurată are obligația să îl respecte.

(2) În prima etapă, durata acordării concediului medical poate fi de maximum 4 zile calendaristice pentru concediul medical acordat de medicul de familie și de maximum 15 zile calendaristice pentru concediul medical acordat de medicii de specialitate din ambulatoriu. În cazul menținerii incapacității temporare de muncă, constatată pe baza evaluării răspunsului la tratamentul inițial și/sau a rezultatului analizelor de laborator, investigațiilor funcționale și/sau imagistice recomandate, medicul de familie sau, după caz, medicul de specialitate din ambulatoriu care monitorizează afecțiunea poate elibera certificatul de concediu medical în continuare până la o durată maximă de 7 zile pentru medicul de familie și de maximum 30 de zile pentru medicul de specialitate din ambulatoriu. Pe durata cuprinsă în certificatele de concediu medical, medicul de familie sau, după caz, medicul de specialitate din ambulatoriu, în funcție de evoluția bolii, poate modifica planul menționat la alin. (1).

(3) În situația în care, după ce medicul curant a acordat prima etapă a concediului medical, asiguratul nu se mai prezintă în vederea evaluării stării de sănătate conform planului de urmărire a evoluției bolii sau în situația în care evoluția stării de sănătate a asiguratului este favorabilă ca urmare a respectării de către acesta a planului de urmărire a evoluției bolii, nu se va acorda concediu medical în continuare.

## Raport special: Soluții oferite la consultanță

(4) Pentru respectarea planului de urmărire a evoluției bolii, medicii prevăzuți la alin. (1) acordă consultații la cabinet.

(5) Situațiile în care medicul de familie sau, după caz, medicul de specialitate din ambulatoriu poate acorda consultații la domiciliul persoanei asigurate sau la distanță sunt situațiile în care persoana asigurată se afla în stare de invaliditate permanentă sau invaliditate temporară, precum și situațiile în care persoana asigurată cu boli cronice sau cu un episod acut de boală se află în imposibilitatea de a se prezenta la cabinet din motive medicale, consemnate în fișa pacientului.

(6) Prin excepție de la prevederile alin. (1), în cazul eliberării certificatelor de concediu medical pentru unele boli speciale prevăzute la art. 18 alin. (3), pentru urgențele medico-chirurgicale, pentru bolile infectocontagioase din grupa A, pentru bolile infectocontagioase pentru care se impune măsura izolării prevăzută la art. 8 alin. (1) din Legea nr. 136/2020, republicată, cu modificările și completările ulterioare, medicii de familie și medicii de specialitate din ambulatoriu nu au obligația întocmirii unui plan de urmărire a evoluției bolii.

Astfel, din prevederile legale citate rezultă că acordarea în etape este obligatorie pentru incapacitate temporară de muncă. Prin urmare, în primul rând sunt excluse concediile medicale acordate pentru alte cauze decât incapacitate temporară de muncă, și anume:

- maternitate (cod 08)
- îngrijirea copilului bolnav (cod 09)
- risc maternal (cod 15)
- carantină (cod 07)
- îngrijire copil bolnav cu afecțiuni grave, în vârstă de până la 16 ani (cod 91).

De asemenea, mai sunt excluse de la acordarea în etape conform alin. (6) de mai sus:

- urgențele medico-chirurgicale (cod 06)
- bolile infectocontagioase din grupa A (cod 05)
- bolile infectocontagioase pentru care se impune măsura izolării (cod 51)
- neoplazii și SIDA (cod 14)
- bolile cardiovasculare (cod 13)
- tuberculoza (cod 12).

**Totodată, concediile medicale pentru accident de muncă nu se acordă în etape (cod 02, 03, 04).**

Cu alte cuvinte, se acordă în etape doar concediul medical pentru codul de indemnizație 01.

Prin urmare, dacă concediul medical din situația expusă este acordat pentru alt cod de indemnizație decât 01, nu este obligatorie acordarea în etape, prima etapă de 4 zile și a doua etapă de 3 zile. Dacă concediul medical este acordat pentru cod 01 de medicul de familie, nu este corect acordat.

Pentru un salariat care are un concediu medical cu codul indemnizației 13 se poate plăti concediul medical dacă are peste 183 zile de concediu medical în ultimele 24 de luni.

Conform art. 13 alin. (3) din O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, durata de acordare a concediului și a indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă este mai mare în cazul unor boli speciale și se diferențiază după cum urmează:

a) un an, în intervalul ultimilor 2 ani, pentru unele boli cardiovasculare, stabilite de Casa Națională de Asigurări de Sănătate, denumită în continuare CNAS, cu acordul Ministerului Sănătății;



- b) un an și 6 luni, în intervalul ultimilor 2 ani, pentru SIDA și neoplazii, în funcție de stadiul bolii;
- c) pe toată perioada de tratament, până la vindecare, pentru tuberculoză.

Conform art. 21 din Normele de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr.158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate din 05.01.2018, asigurații care prezintă unele dintre bolile cardiovasculare menționate în Anexa nr. 6 beneficiază de concediu medical până la durata maximă prevăzută de lege.

ANEXA Nr. 6  
la norme

### BOLILE CARDIOVASCULARE

pentru care se pot acorda concedii medicale pentru incapacitate temporară de muncă cu durata de un an în intervalul ultimilor 2 ani\*)

\*) Codul de indemnizație (13) prevăzut în Instrucțiunile privind utilizarea și modul de completare a certificatelor de concediu medical, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 233/125/2006, este înscris în exclusivitate numai pentru aceste boli.

1. Infarct miocardic complicat cu angină pectorală postinfarct
2. Infarct miocardic complicat cu tulburări de ritm (fibrilație atrială persistentă, flutter atrial persistent, aritmii ventriculare severe, bloc atrioventricular de grad înalt)
3. Infarct miocardic complicat cu disfuncție ventriculară stângă
4. Angină pectorală stabilă cu crize frecvente, zilnice
5. Valvulopatii semnificative hemodinamic, complicate cu insuficiență cardiacă clasa NYHA II-III
6. Valvulopatii/Proteze valvulare complicate cu endocardite infecțioase
7. Transplantul cardiac și operații alternative transplantului cardiac
8. Insuficiență cardiacă clasa NYHA II-III de orice etiologie
9. Hipertensiune arterială secundară necontrolată sub tratament medical:
  - renoparenchimatoasă, cu insuficiență renală asociată;
  - renovasculară;
  - endocrină.
10. Boală vasculară periferică invalidantă (cel puțin stadiul III Fontaine)
11. Insuficiență venoasă cronică la membrele inferioare, cu sindrom posttrombotic și tulburări trofice (ulcere varicoase) rezistente la tratamentul medicamentos
12. Afecțiuni cardiovasculare tratate chirurgical cu complicații postoperatorii severe.

Astfel, codul de indemnizație 13 este înscris în certificatul medical doar pentru aceste boli, așa cum este precizat în Anexa nr. 6 de mai sus. Prin urmare, salariatul poate beneficia de concediu medical cod indemnizație 13 peste 183 de zile până la un an în intervalul ultimilor 2 ani.

## Taxe datorate pentru veniturile salariale și asimilate salariilor

### Întrebare

Aș dori să îmi spunei care ar fi modalitatea de a acorda cadouri în bani, cu ocazia zilei femeii, femeilor din firme cu care colaborăm?

### Răspuns

Potrivit ar. 76 alin. (3) lit. b) din Codul fiscal:

(3) Avantajele, în bani sau în natură, primite în legătură cu o activitate menționată la alin. (1) și (2), precum și cele primite de la terți ca urmare a unei relații contractuale între părți, cu excepția celor prevăzute la alin. (4), includ, însă nu sunt limitate la:

b) cazare, hrană, îmbrăcăminte, personal pentru munci casnice, precum și alte bunuri sau servicii oferite gratuit ori la un preț mai mic decât prețul pieței.

În conformitate cu prevederile pct. 12 alin. (2) al Titlului III din Normele metodologice de aplicare a Codului fiscal, avantajele în bani și în natură prevăzute la art. 76 alin. (3) din Codul fiscal sunt considerate a fi orice foloase primite de angajat de la terți sau ca urmare a prevederilor contractului individual de muncă ori a unei relații contractuale între părți, după caz.

Astfel, în situația expusă, salarialele firmei colaboratoare primesc cadouri cu ocazia zilei de 8 martie de la un terț ca urmare a faptului că au încheiat contract individual de muncă cu colaboratorul terțului. Prin urmare, cadoul reprezintă avantaj în natură.

Conform art. 78 alin. (21) din Codul fiscal, în cazul avantajelor în bani și/sau în natură primite de la terți ca urmare a prevederilor contractului individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege ori a unei relații contractuale între părți, după caz, obligația de calcul, reținere, plată și declarare a impozitului revine, după cum urmează:

a) angajatorului rezident fiscal român, când avantajele în bani și/sau în natură sunt acordate de alte entități decât acesta și plata se efectuează prin intermediul angajatorului;

b) plătitorilor de venituri rezidenți fiscali români, când avantajele în bani și/sau în natură sunt acordate de alte entități decât angajatorul, cu excepția situației persoanelor fizice care realizează în România venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a contractelor de muncă încheiate cu angajatori care nu sunt rezidenți fiscali români, pentru care sunt aplicabile prevederile art. 82.

Aceeași prevedere se regăsește și în ceea ce privește contribuțiile sociale la art. 146 alin. (2<sup>1</sup>), art. 168 alin. (2<sup>1</sup>) și art. 220<sup>6</sup> alin. (2<sup>1</sup>) din Codul fiscal.

Din prevederile legale enunțate rezultă că terțul care acordă cadourile va calcula și va reține impozitul pe venit și contribuțiile sociale aferente veniturilor din salarii și le va declara în formularul 112.

Terțul poate include sumele de bani pentru cadouri în prețul contractului încheiat cu colaboratorul, iar acesta, în calitate de angajator, să le acorde salariatelor.

În această situație, suma de 300 lei acordată cu ocazia zilei de 8 Martie nu este supusă impozitului pe venit și contribuțiilor sociale, fiind acordată de angajator cu condiția să fie menționată acordarea cadourilor în sumă de 300 lei în contractul de muncă sau în regulamentul intern (art. 76 alin. (4) coroborat cu art. 142 lit. b) din Codul muncii).



## Întrebare

Aș vrea să știu dacă este obligatoriu să acordăm suma de 300 lei primă netă neimpozabilă pentru 8 Martie sau putem acorda tot 150 lei/salariată ca primă netă neimpozabilă.

## Răspuns

Conform art. 76 alin. (4) din Codul fiscal, următoarele venituri nu sunt impozabile, în înțelesul impozitului pe venit:

a) ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere/adoapție, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou, oferite salariaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte persoane, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

În cazul cadourilor în bani și/sau în natură, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori, veniturile sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai jos, nu depășește 300 lei:

(i) cadouri oferite angajaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase;

(ii) cadouri oferite angajaților cu ocazia zilei de 8 Martie;

(iii) cadouri oferite angajaților în beneficiul copiilor minori ai acestora cu ocazia zilei de 1 iunie.

Aceeași prevedere se regăsește și în ceea ce privește contribuțiile sociale la art. 142 lit. b) din Codul fiscal.

În consecință, cadourile oferite angajaților cu ocazia zile de 8 Martie sunt neimpozabile și netaxabile cu contribuții sociale în limita sumei de 300 lei cu condiția ca acestea să fie reglementate în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

Această sumă de 300 lei reprezintă limita maximă neimpozabilă. Codul fiscal nu stabilește obligația în sarcina angajatorilor de a acorda anumite sume de bani salariaților. Acest Cod stabilește tratamentul fiscal al veniturilor pe care angajatorul le acordă salariaților. Așadar, angajatorul nu are obligația să acorde salariaților suma de 300 lei, această sumă reprezentând limita maximă neimpozabilă.

Prin urmare, angajatorul poate acorda salariaților cu ocazia zilei de 8 Martie suma de 150 lei fără taxe cu titlu de cadou (nu o numiți primă) dacă așa s-a obligat prin regulamentul intern sau contractul de muncă.

---

## Declarația 112

---

### Întrebare

Unui salariat i se modifică durata timpului de lucru din normă întreagă astfel: în ziua de marți a săptămânii lucrează 2 ore, în ziua de joi a săptămânii lucrează 2 ore.

Cum se completează în Declarația 112 repartizarea timpului de lucru în zilele de marți și joi, precum și durata din aceste zile?

### Răspuns

Conform instrucțiunilor de completare a formularului 112, în Anexa asigurat, la rândul 3 „Tip contract muncă din punctul de vedere al timpului de lucru” se completează cu N (normă întreagă 6, 7, 8) sau Pn (parțial P1, P2, ..., P7), unde n reprezintă numărul de ore zilnice de contract parțial.

În cazul în care programul este repartizat inegal zilnic consider că norma zilnică se va determina prin însumarea numărului de ore dintr-o lună și raportarea la numărul de zile lucrate ( $\Sigma$  ore lucrate/număr zile lucrate). Rezultatul se va rotunji matematic dacă este cazul.

Spre exemplu, într-o lună cu 16 ore lucrate și 8 zile lucrate vom avea:

16 ore lucrate în 8 zile

Norma zilnică  $16 : 8 = 2$  ore/zi

Rândul 5 „Ore lucrate efectiv în lună” – se completează numărul de ore efectiv lucrate în lună – 16 ore.

Rândul 8 „Total zile lucrate” – se completează cu numărul total de zile lucrate – 8 zile.

### Întrebare

Un angajat care a încetat activitatea în februarie 2022 avea dreptul la un bonus trimestrial care se calculează și se plătește de regulă în luna martie. La data plecării, angajatorul nu i-a plătit acest bonus (pentru că nu era calculat). Angajatorul dorește să-i plătească angajatului încetat bonusul în luna calculării acestuia, respectiv martie 2022. Este corect ca angajatorul să readucă în statul de plată angajatul în luna martie doar pentru plata acestui bonus (având în vedere că la acea dată nu mai există o relație contractuală cu acesta) sau trebuie să se facă o declarație rectificativă la luna februarie cu includerea bonusului respectiv?

### Răspuns

Conform Instrucțiunilor de completare a formularului 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”:

2.2. Declarația rectificativă se utilizează pentru:

- corectarea impozitului pe venit, precum și a contribuțiilor sociale datorate de angajatori și entități asimilate angajatorilor și reținute de către aceștia de la asigurați;
- modificarea unor elemente de identificare a asiguratului;
- modificarea unor date pe baza cărora se determină stagiile de cotizare și/sau punctajul asiguratului în sistemul public de pensii și/sau stagiile de cotizare realizate în sistemul asigurărilor pentru șomaj și/sau cuantumul indemnizației de șomaj care se calculează în conformitate cu dispozițiile legale, stagiile de cotizare realizate în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concedii și indemnizații și/sau cuantumul



## Raport special: Soluții oferite la consultanță

indemnizației de asigurări sociale de sănătate, inclusiv pentru situația când a fost omisă completarea unui/unor asigurat/asigurați sau în cazul în care asiguratul/asigurații a/au fost înregistrat/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.

În situația expusă este necesară rectificarea formularului 112 și a statului de salarii aferente lunii martie întrucât bonusul este aferent acestei luni. Nu se rectifică declarația aferentă lunii februarie întrucât bonusul nu era aferent acestei luni.

În declarația 112, salariatul se declară la TIP de Asigurat 3.8. Persoane fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor și nu se mai regăsesc în raporturi juridice cu persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora, dar încasează venituri ca urmare a faptului că au avut încheiate raporturi juridice și respectivele venituri se acordă, potrivit legii, ulterior sau la data încetării raporturilor juridice.