

# INFO

## Codul muncii

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

martie 2018 – aprilie 2018

## I. Noutăți legislative

### 1. Legea telemuncii

La 16 ani de la reglementarea europeană a conceptului, prin Acordul-cadru asupra telemuncii, încheiat între patronate și sindicate în 2002, România era printre puținele țări europene care nu beneficiau de o reglementare a telemuncii. Astfel, telemunca este guvernată prin lege în Belgia, Republica Cehă, Ungaria, Luxemburg, prin contracte colective de muncă încheiate la nivel național ori sectorial în Franța, Danemarca, Grecia, Italia, Spania, Suedia sau prin alte acorduri bipar-

tite sau tripartite în Austria, Finlanda, Germania, Letonia, Olanda, Polonia și Marea Britanie.

Luna aceasta a fost în sfârșit adoptată **Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018.**

Vă prezentăm în cele ce urmează prevederile acestei noi legi, însoțite de comentariile noastre.

Art.	Text de lege	Comentariu
Art. 1	<p>(1) Prezenta lege reglementează modalitatea de desfășurare a activității de către salariat în regim de telemuncă.</p> <p>(2) Prezenta lege se aplică în domeniile de activitate în care este posibilă desfășurarea activității în regim de telemuncă.</p>	<p>Nu se prevede o listă de activități în care este posibilă desfășurarea activității de telemuncă, dar din art. 2 rezultă că numai o activitate care presupune folosirea informației și a telecomunicațiilor poate fi prestată în această modalitate.</p> <p>Dimpotrivă, în cazul zilierilor, Legea nr. 52/2011 prevede, în art. 13, lista domeniilor CAEN în care se poate presta muncă necalificată cu caracter ocazional.</p>

## SUMAR

1. Legea telemuncii
2. Noi efecte ale trecerii contribuțiilor la salariat – modificarea a șase Norme metodologice
3. Modificarea Legii zilierilor

<p>Art. 2</p>	<p><i>În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:</i></p> <p><i>a) telemuncă – forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor;</i></p> <p><i>b) telesalariat – orice salariat care desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la lit. a).</i></p>	<p>Dimpotrivă, art. 108 alin. (1) prevede că salariații cu munca la domiciliu își desfășoară activitățile specifice funcției integral la domiciliu (fără posibilitatea de a desfășura parțial activitate și la sediul angajatorului). Telemunca poate fi integral desfășurată în altă parte decât sediul angajatorului, sau poate fi desfășurată parțial la sediul angajatorului, parțial în altă parte.</p> <p>Legea română prevede ca limită minimă a desfășurării activității în regim de telemuncă – o zi pe lună, ceea ce este foarte puțin; în majoritatea sistemelor europene de drept, telesalariatul lucrează majoritatea timpului din alt loc de muncă decât de la angajator.</p> <p>Una dintre caracteristicile esențiale ale telemuncii o constituie diminuarea componentei de subordonare. Ca urmare, criteriile tradiționale de diferențiere a muncii dependente de munca independentă nu mai sunt complet aplicabile. Rămân mai mult elemente de dependență economică (dacă lucrătorul poate angaja la rândul lui forță de muncă, dacă participă la profit și pierderi, dacă investește capital – atunci nu e salariat).</p>
<p>Art. 3</p>	<p><i>(1) Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent.</i></p> <p><i>(2) Refuzul salariatului de a consimți la prestarea activității în regim de telemuncă nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă și nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia.</i></p>	<p>Aplicație a art. 41 alin. (1) privind necesitatea acordului părților la orice modificare a contractului.</p> <p>Dacă se întocmește un act adițional de modificare a contractului de muncă, acesta se va înregistra în ReviSal cu cel puțin o zi înainte de a intra în vigoare.</p>
<p>Art. 4 alin. (1), (2)</p>	<p><i>(1) În vederea îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, telesalariații organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.</i></p> <p><i>(2) La solicitarea angajatorului și cu acordul în scris al telesalariatului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară.</i></p>	<p>Aceasta constituie o derogare de la dreptul comun, deoarece în cazul unui salariat standard nu este necesar acordul scris; acordul se prezumă prin chiar prestarea muncii suplimentare.</p> <p>În practică pot apărea probleme în planul identificării orelor suplimentare, deoarece evidența orelor lucrate este dificilă.</p>

		<p>Și salariații cu fracțiune de normă pot fi telesalariați, dar ei nu pot presta ore suplimentare. Totuși, telemunca reprezintă o mică breșă în sistemul foarte ferm de control al salariaților cu fracțiune de normă (care nu pot avea program individualizat).</p>
Art. 4 alin. (3)	<p><i>Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii</i></p>	<p>Contractul individual ar trebui să cuprindă date mai concrete cu privire la posibilitatea de verificare. Raportul rămâne de muncă, deci salariatul este în continuare un subordonat; dreptul la control, deși diminuat, poate fi în continuare exercitat de angajator.</p> <p>Angajatorul ar putea lucra cu toți salariații în regim de telemuncă, statornicind prin Regulamentul intern regimul de muncă și condițiile de verificare a activității acestora.</p> <p>Dimpotrivă, cu privire la munca la domiciliu, art. 108 alin. (3) prevede că angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă (nu se face referire și la contractul colectiv sau la regulamentul intern).</p>
Art. 5 alin. (1)	<p><i>Contractul individual de muncă se încheie și se modifică, după caz, pentru salariații care desfășoară activitatea de telemuncă, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</i></p>	<p>Reglementare inutilă, deoarece oricum la art. 10 se prevede că normele privind telemunca se completează cu prevederile Codului muncii.</p> <p>Dar de ce s-a optat pentru o lege specială, și nu s-au introdus în Codul muncii aceste prevederi? Munca la domiciliu este reglementată chiar prin Codul muncii, nu prin lege specială (ceea ce e mai firesc).</p>
Art. 5 alin. (2)	<p><i>În cazul activității de telemuncă, contractul individual de muncă conține, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, următoarele:</i></p> <p><i>a) precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă;</i></p> <p><i>b) perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;</i></p>	<p>Munca nu este prestată la sediul angajatorului, nici la vreunul dintre punctele de lucru ale acestuia, și nici măcar într-un loc indicat de către angajator, ci este prestată într-un spațiu liber ales de către salariat, care poate fi sau nu propriul domiciliu.</p> <p>Dar locul în care se desfășoară activitatea de telemuncă trebuie convenit de părți. Deci nu poate fi o decizie spontană</p>

	<p><i>c) locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți;</i></p> <p><i>d) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;</i></p> <p><i>e) modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat;</i></p> <p><i>f) responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă în conformitate cu prevederile art. 7 și 8;</i></p> <p><i>g) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz;</i></p> <p><i>h) obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația telesalariatului de a respecta aceste prevederi;</i></p> <p><i>i) măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat;</i></p> <p><i>j) condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.</i></p>	<p>a salariatului de a-și lua laptopul pentru a lucra în parc.</p> <p>Reglementări similare există în Codul muncii și cu privire la contractul de muncă la domiciliu (art. 109 lit. a).</p> <p>Reglementări similare există în Codul muncii și cu privire la contractul de muncă la domiciliu (art. 109 lit. b).</p> <p>Evidențierea numărului de ore lucrate, ca și momentul de începere/de sfârșit a activității, în condițiile art. 119 din Codul muncii, pot fi realizate, de exemplu, prin monitorizarea momentului de logare.</p> <p>Reglementări similare există în Codul muncii și cu privire la contractul de muncă la domiciliu (art. 109 lit. c)</p> <p>Obligația de la lit. i) ar putea include și întâlniri virtuale, prin utilizarea de grupuri și forumuri de discuții.</p>
<p>Art. 6</p>	<p><i>(1) Telesalariatul beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentele interne și contractele colective de muncă aplicabile salariaților care au locul de muncă la sediul sau domiciliul angajatorului.</i></p> <p><i>(2) Prin contractele colective de muncă aplicabile și/sau prin contractele individuale de muncă și regulamentele interne se pot stabili și alte condiții specifice privind telemunca în conformitate cu Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</i></p>	<p>Reglementări similare există în Codul muncii și cu privire la contractul de muncă la domiciliu (art. 110).</p>
<p>Art. 7</p>	<p><i>Angajatorul are următoarele obligații specifice privind securitatea și sănătatea în muncă a telesalariatului:</i></p>	<p>În lipsă de prevedere contrară, echipamentele electronice, inclusiv computerul, sunt puse la dispoziție de angajator.</p>

	<p>a) să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;</p> <p>b) să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;</p> <p>c) să asigure condiții pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru.</p>	<p>jator, alături de întreaga bază materială necesară desfășurării activității.</p> <p>Este vorba despre o formare profesională specifică, pe lângă obligația generală a angajatorului prevăzută la art. 194 din Codul muncii</p>
Art. 8	<p>(1) Telesalariatul trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană, nici alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.</p> <p>(2) În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor prevăzute la alin. (1), telesalariatul are următoarele obligații:</p> <p>a) să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de telemuncă și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă, ori în vederea cercetării evenimentelor;</p> <p>b) să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de telemuncă;</p> <p>c) să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;</p> <p>d) să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, precum și în conformitate cu clauzele con-</p>	<p>Telesalariații („tele-workers” sau „click-workers”) beneficiază de o autonomie funcțională superioară salariaților obișnuiți, relația cu angajatorul fiind predominant virtuală.</p> <p>Totuși, lucrătorul este în continuare salariat și trebuie să se supună ordinelor de serviciu primite.</p> <p>Contractul individual de muncă va trebui să cuprindă și aspecte specifice privind obligațiile salariatului de protecție a informațiilor confidențiale (pentru că poate lucra de oriunde, deci riscul de scurgere a informațiilor confidențiale, de exemplu prin utilizarea de canale de comunicații neprotejate). Unele studii caracterizează salariații care nu respectă protocoalele de securitate drept cea mai mare amenințare pentru siguranța informatică a unei firme.</p>

	<i>tractului individual de muncă; e) să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție.</i>	
Art. 9 alin. (1)	<i>Pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale telesalariatului, reprezentanții organizațiilor sindicale la nivel de unitate ori reprezentanții salariaților au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă ori regulamentul intern, după caz.</i>	Accesul la locul de muncă indicat de salariat nu presupune și accesul în computerul utilizat de acesta, al cărui conținut rămâne supus confidențialității impuse de angajator.
Art. 9 alin. (2), (3)	<i>(2) Pentru verificarea aplicării și respectării cerințelor legale din domeniul securității și sănătății în muncă și al relațiilor de muncă, reprezentanții autorităților competente au acces la locurile de desfășurare a activității de telemuncă, în condițiile stipulate în Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, cu modificările ulterioare. (3) În cazul în care locul de desfășurare a activității telesalariatului este la domiciliul acestuia, accesul prevăzut la alin. (1) și (2) se acordă doar în urma notificării în avans a telesalariatului și sub rezerva consimțământului acestuia.</i>	În cazul în care salariatul își desfășoară activitatea de telemuncă în spații private (aparținându-i chiar lui sau unui terț), accesul inspectorului de muncă se poate realiza numai cu acordul proprietarului.
Art. 10	<i>Prezenta lege se completează cu prevederile Legii nr. 53/2003, republicate, cu modificările și completările ulterioare.</i>	Prevedere reluată și la art. 5 alin. (1).
Art. 11	<i>Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte: a) nerespectarea dispozițiilor art. 5 alin. (2) lit. a) referitoare la obligația de a prevedea în mod expres în contractul individual de muncă sau în actul adițional la acesta prestarea unei activități în regim de telemuncă, cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană;  b) desfășurarea activității în regim de telemuncă fără respectarea prevederilor art. 3 alin. (1), cu amendă de 5.000 lei;</i>	Sanctiunea urmărește să nu fie eludate dispozițiile legale privind munca nedeclarată prin invocarea desfășurării de activitate în regim de telemuncă.  Potrivit art. 3 alin. (1) lit. a), activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent.

	<p><i>c) nerespectarea prevederilor art. 4 alin. (2), cu amendă de 5.000 lei;</i></p> <p><i>d) încheierea contractului individual de muncă fără stipularea clauzelor prevăzute la art. 5 alin. (2) lit. b)-j), cu amendă de 5.000 lei;</i></p> <p><i>e) nerespectarea prevederilor art. 7 lit. a) referitoare la obligația angajatorului de a asigura mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin altfel, cu amendă de 2.000 lei;</i></p> <p><i>f) nerespectarea prevederilor art. 7 lit. b) referitoare la obligația angajatorului de a instala, verifica și întreține echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel, cu amendă de 2.000 lei;</i></p> <p><i>g) nerespectarea prevederilor art. 7 lit. c) referitoare la obligația angajatorului de a asigura condiții pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru, cu amendă de 2.000 lei.</i></p>	<p>Potrivit art. 4 alin. (2), la solicitarea angajatorului și cu acordul în scris al telesalariatului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară. Contravenția constă în acceptarea prestării de muncă suplimentară de către salariat, deși nu există un acord scris din partea acestuia.</p> <p>Sanctiune distinctă de cea pentru neîndeplinirea obligației angajatorului de efectuare a instructajului privind sănătatea și securitatea în muncă</p>
<p>Art. 12</p>	<p><i>(1) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor prevăzute la art. 11 se fac de către inspectorii de muncă.</i></p> <p><i>(2) Contravenientul poate achita în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal de constatare ori, după caz, de la data comunicării acestuia jumătate din cuantumul amenzilor prevăzute la art. 11 lit. b) - g), agentul constataor făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal de constatare.</i></p> <p><i>(3) Contravențiilor prevăzute la art. 11 le sunt</i></p>	

<p><i>aplicabile dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobate cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.</i></p>	
--	--

## 2. Noi efecte ale trecerii contribuțiilor la salariat – modificarea a șase Norme metodologice

Trecerea contribuțiilor de la salariat la angajator, care a avut loc prin O.U.G. nr. 79/2017, a produs un cutremur în întreaga legislație fiscală și a raporturilor de muncă. Încă nu s-a reușit stabilizarea sistemului legislativ, așa încât, pentru a patra lună consecutiv, Guvernul adoptă acte normative modificatoare, în încercarea de realizare a relațiilor normative. Astfel, prin H.G. nr. 80/2018 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul forței de muncă, publicată în M.Of. nr. 224 din 13 martie 2018, s-au modificat:

- Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, aprobate prin H.G. nr. 174/2002, publicată în M.Of. nr. 181 din 18 martie 2002;

- Procedurile privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora, aprobate prin H.G. nr. 377/2002, publicată în M.Of. nr. 310 din 10 mai

2002, cu modificările și completările ulterioare;

- Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, aprobate prin H.G. nr. 855/2013, publicată în M.Of. nr. 705 din 18 noiembrie 2013;

- Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, aprobate prin H.G. nr. 473/2014, publicată în M.Of. nr. 449 din 19 iunie 2014

- Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, aprobate prin H.G. nr. 726/2007, publicată în M.Of. nr. 477 din 17 iulie 2007;

- Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, aprobate prin H.G. nr. 1.850/2006, publicată în M.Of. nr. 1.038 din 28 decembrie 2006.

## 3. Modificarea Legii zilierilor

Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri a fost din nou modificată, prin Legea nr. 86 din 4 aprilie 2018 publicată în M.Of. nr. 313 din 10 aprilie 2018. Este vorba despre a șasea modificare succesivă a Legii nr. 52/2011, care în 2015 a fost republicată. Modificările vizează de această dată:

- extinderea domeniilor în care activitatea poate fi prestată prin utilizarea de zilieri;

- reguli privind intermedierea între cererea și oferta de muncă zilieră. Această activitate va fi desfășurată de agenții de intermediere, care vor funcționa pe baza unei viitoare hotărâri a Guvernului. Agențiile de intermediere nu percep nicio

taxă persoanelor fizice, în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către beneficiar;

- extinderea categoriilor de zilieri care pot presta activități pentru același beneficiar pe o perioadă de maximum 180 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic (prin derogare de la limita generală de 90 de zile);

- sancțiuni contravenționale pentru desfășurarea de activități de intermediere fără respectarea regulilor privind funcționarea agențiilor de intermediere, ca și pentru nefurnizarea informațiilor solicitate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene în vederea îndeplinirii atribuțiilor care le revin și care au legătură cu controlul efectuat.

**P**rin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 18/2018 privind adoptarea unor măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 260 din 23 martie 2018, veniturile din drepturi de proprietate intelectuală au fost scoase din sfera veniturilor din activități independente.

Conform art. 70 din Codul fiscal, dintre veniturile din drepturi de proprietate intelectuală fac parte veniturile provenite din:

- drepturi de autor și drepturi conexe dreptului de autor, inclusiv din crearea unor lucrări de artă monumentală,
- brevete de invenție,
- desene și modele,
- mărci și indicații geografice.

Veniturile din drepturi de proprietate intelectuală sunt considerate ca fiind obținute din România numai dacă sunt primite de la un plătitor de venit din România sau de la un nerezident prin intermediul unui sediu permanent al acestuia stabilit în România.

## 1. Contribuția de asigurări sociale

Persoanele fizice care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală vor fi obligate la plata contribuției de asigurări sociale dacă venitul net estimat a se realiza în anul 2018, rămas după scăderea din venitul brut a cheltuielilor deductibile (cheltuielile deductibile sunt 40% din venitul brut) este în valoare cel puțin egală cu 12 salarii minime brute pe țară. Salariul de bază minim brut în funcție de care se calculează plafonul este cel în vigoare la data depunerii declarației unice.

12 salarii  
minime

Încadrarea în plafonul anual de cel puțin 12 salarii minime brute pe țară se efectuează prin cumularea veniturilor nete din drepturi de proprietate intelectuală care se estimează a se realiza în anul curent.

În cazul persoanelor fizice care nu se încadrează în plafonul de cel puțin 12 salarii minime brute pe țară, plata contribuției de asigurări sociale este opțională.

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 a 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației unice.

baza  
de calcul  
al CAS

### Contribuția de asigurări sociale nu este obligatorie pentru:

- persoanele care estimează un venit net pe anul curent sub 12 salarii minime brute pe țară;
- persoanele asigurate în sisteme proprii de asigurări sociale, care nu au obligația asigurării în sistemul public de pensii potrivit legii;
- persoanele care realizează venituri din pensii;
- persoanele care realizează venituri din salarii.

**a) Venituri din drepturi de proprietate intelectuală realizate la un singur plătitor**

- **Dacă veniturile nete estimate pentru anul curent sunt cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția**

În cazul persoanelor fizice care obțin venituri din drepturi de proprietate intelectuală de la un singur plătitor de venit, iar nivelul net estimat al acestor venituri, pentru anul curent, este cel puțin egal cu 12 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția de asigurări sociale, plătitorul de venit are obligația să calculeze, să rețină, să plătească contribuția de asigurări sociale și să depună declarația 112. Declarația se depune până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile.

Nivelul contribuției de asigurări sociale calculate și reținute la fiecare plată de către plătitorul de venit este cel stabilit de părți, până la concurența contribuției aferente venitului ales precizat în contract.

Astfel, persoanele care obțin venituri din drepturi de proprietate intelectuală de la un singur plătitor și aceste venituri sunt cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția, vor stabili în contractul de drepturi de proprietate intelectuală venitul ales pentru care datorează contribuția, precum și suma lunară asupra căreia se calculează contribuția de asigurări sociale astfel încât la nivelul anului să se ajungă la o bază de calcul de cel 12 salarii minime brute pe țară.

Plătitorul venitului declară impozitul pe venit și contribuțiile sociale în formularul 112 fără să mai depună formularul 100.

- **Dacă veniturile nete estimate pentru anul curent sunt mai mici de 12 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția.**

În această situație nu se datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate. Plătitorul venitului reține doar impozitul pe venit pe care îl declară în formularul 100.

**b) Venituri din drepturi de proprietate intelectuală obținute de la mai mulți plătitori**

- Dacă există minimum doi plătitori la care o persoană realizează venituri anuale din drepturi de proprietate intelectuală **cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară**, într-unul dintre contracte se desemnează plătitorul de venit în vederea calculării, reținerii și plății contribuției de asigurări sociale de sănătate prin reținere la sursă.

- Dacă la niciunul dintre plătitorii de venit nu sunt realizate venituri cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară, contribuția de asigurări sociale nu se reține de plătitorii de venit. În acest caz, persoana își plătește singură contribuția de asigurări sociale dacă veniturile cumulate la toți plătitorii sunt cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară.

**Problemă**

În ce situație o persoană care obține venituri din drepturi de proprietate intelectuală este obligată să plătească și să declare ea însăși contribuția de asigurări sociale, și nu plătitorul venitului?

**Răspuns**

În situația în care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală la mai mulți plătitori dar la niciunul dintre plătitori veniturile nu sunt cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară.

Însă veniturile cumulate realizate la toți plătitorii sunt cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară.

**2. Contribuția de asigurări sociale de sănătate**

Persoanele fizice datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate dacă estimează pentru anul curent venituri nete a căror valoare cumulată este cel puțin egală cu 12 salarii minime brute pe țară.

Încadrarea în plafonul anual de 12 salarii minime brute se efectuează prin însumarea următoarelor venituri:

- venituri din activități independente;
- venituri din drepturi de proprietate intelectuală;
- venituri din asocierea cu o persoană juridică,;
- venituri din cedarea folosinței bunurilor;
- venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură;
- venituri din investiții;
- venituri din alte surse.

suma  
veniturilor

**Contribuția de asigurări sociale de sănătate pentru veniturile din drepturi de autor nu este obligatorie pentru:**

- persoanele care estimează un venit net pe anul curent sub 12 salarii minime brute pe țară;
- persoanele care realizează venituri din pensii;
- persoanele care realizează venituri din salarii.

Baza anuală de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate o reprezintă echivalentul a 12 salarii minime brute pe țară.

baza de  
calcul al  
CASS

**a) Venituri din drepturi de proprietate intelectuală realizate la un singur plătitor**

- **Dacă veniturile nete estimate pentru anul curent sunt cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția**

În cazul persoanelor fizice care obțin venituri din drepturi de proprietate intelectuală de la un singur plătitor de venit, iar nivelul net estimat al acestor venituri, pentru anul curent, este cel puțin egal cu 12 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate, plătitorul de venit are obligația să calculeze, să rețină, să plătească contribuțiile sociale și să depună declarația 112. Declarația se depune până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile.

Plătitorul venitului declară impozitul pe venit și contribuțiile sociale în formularul 112 fără să mai depună formularul 100.

- Dacă veniturile nete estimate pentru anul curent sunt mai mici de 12 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția

În această situație nu se datorează contribuții sociale. Plătitorul venitului reține doar impozitul pe venit pe care îl declară în formularul 100.

#### b) Venituri din drepturi de proprietate intelectuală obținute de la mai mulți plătitori

- Dacă există minimum doi plătitori la care o persoană realizează venituri anuale din drepturi de proprietate intelectuală **cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția**, într-unul dintre contracte se desemnează plătitorul de venit în vederea calculării, reținerii și plății contribuției prin reținere la sursă, precum și venitul ales pentru care datorează contribuția, în anul în curs.
- Dacă la niciunul dintre plătitorii de venit nu sunt realizate venituri cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară, contribuția de asigurări sociale de sănătate nu se reține de plătitorii de venit. În acest caz, persoana își plătește singură contribuția de asigurări sociale de sănătate dacă veniturile cumulate la toți plătitorii sunt cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară.

### 3. Impozitul pe venit

Persoanele fizice care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală datorează impozit pe venit, **impozitul fiind final**.

Ca urmare a intrării în vigoare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 18/2018 privind adoptarea unor măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative, beneficiarul veniturilor din drepturi de autor **nu mai poate opta pentru reținerea impozitului pe venit ca plată anticipată**.

cotă  
forfetară  
de 40%

Venitul net din drepturile de proprietate intelectuală, inclusiv din crearea unor lucrări de artă monumentală, se determină de către plătitorii venitului, persoane juridice sau alte entități care au obligația de a conduce evidență contabilă, prin deducerea din venitul brut a cheltuielilor determinate prin aplicarea cotei forfetare de 40% asupra venitului brut.

Impozitul se calculează prin aplicarea cotei de 10% asupra venitului net (venit brut – cheltuielile forfetare de 40%) și se reține la sursă, de către plătitori la momentul plății veniturilor.

Impozitul calculat și reținut reprezintă impozit final și se plătește la bugetul de stat până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care a fost reținut.

**O**bligatiile în domeniul relațiilor de muncă sunt multiple, dar există o categorie de acțiuni sau inacțiuni ale angajatorilor pentru care inspectorii de muncă pot stabili răspunderea contravențională. Contravențiile sunt mai puțin grave decât infracțiunile, fiind caracterizate printr-un grad inferior de pericol social, dar pot atrage uneori sancțiuni semnificative, constând în zeci de mii de lei amendă.

**Regimul juridic al contravențiilor** este reglementat prin Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 410 din 25 iulie 2001, cu modificările ulterioare.

Contravenția este o faptă săvârșită cu vinovăție, stabilită și sancționată prin lege, ordonanțe, prin hotărâri ale Guvernului sau, după caz, prin hotărâri ale consiliului local.

Principali agenți constatați ai contravențiilor în domeniul dreptului muncii sunt inspectorii de muncă, dar unele contravenții pot fi constatate și sancționate și de inspectorii de poliție sanitară și medicină preventivă din cadrul Ministerului Sănătății, de către organele de control ale Ministerului Muncii, Familiei Protecției Sociale și Persoanelor Vârștice, ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, de către membrii Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării etc.

Agentul constator al unei contravenții în domeniul raporturilor de muncă va întocmi un proces-verbal, potrivit Ordonanței Guvernului nr. 2/2011. Contravențiile se constată prin procesul-verbal încheiat de agentul constator. Acest proces-verbal va cuprinde, în mod obligatoriu:

- data și locul unde este încheiat;
- numele, prenumele, calitatea și instituția din care face parte agentul constator;
- datele personale din actul de identitate, inclusiv codul numeric personal;
- ocupația și locul de muncă ale contravenientului;
- descrierea faptei contravenționale cu indicarea datei, orei și locului în care a fost săvârșită, precum și arătarea tuturor împrejurărilor ce pot servi la aprecierea gravității faptei și la evaluarea eventualelor pagube pricinuite;
- indicarea actului normativ prin care se stabilește și se sancționează contravenția;
- posibilitatea achitării în termen de 48 de ore a jumătate din minimul amenzii prevăzute de actul normativ, dacă acesta prevede o asemenea posibilitate;
- termenul de exercitare a căii de atac și organul la care se depune plângerea.

Împotriva procesului-verbal prin care s-a aplicat o sancțiune contravențională se poate face plângere, în termen de 15 zile de la data înmânării (comunicării) copiei procesului-verbal. Pot formula plângere nu numai contravenientul, ci și persoana vătămată.

Dincolo de aceste prevederi cu caracter general, contravențiile în cazul raporturilor de muncă prezintă o serie de particularități. Problema cea mai dificilă constă însă în faptul că aceste contravenții sunt prevăzute în foarte multe acte normative, adoptate în momente diferite și având obiecte de reglementare și forță juridică diferite. Este foarte dificil pentru angajator să știe care dintre faptele lui constituie contravenție și cum se sancționează. Multe dintre contravenții constau în omisiuni: încălci legea practic nefăcând nimic!

### **Exemplu**

- *Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei neinițierea negocierii contractului colectiv de muncă. Angajatorul care are peste 21 de salariați va deveni automat pasibil de amendă contravențională dacă nu le-a propus acestora*
- *negocierea unui contract colectiv de muncă.*



proces-verbal

plângere

Tot o omisiune sancționată contravențional este și neînregistrarea în Registrul general de evidență a salariaților a contractului încheiat, cel târziu în ziua anterioară începerii activității (amenda este de 20.000 lei).

În cadrul raporturilor de muncă, contravențiile se pot săvârși cel mai adesea de către angajator. Totuși, există și contravenții pe care le poate săvârși cel care prestează activitatea.

### **Exemplu**

- *Prestarea muncii de către o persoană fizică fără încheierea unui contract individual de muncă se pedepsește cu amendă de la 500 la 1.000 de lei. Această amendă se plătește de către lucrător, independent de sancționarea contravențională a angajatorului de muncă la negru.*



Cu privire la locul săvârșirii contravenției de primire la muncă a unei persoane fără forme legale, s-a pus problema dacă acesta este:

- a) locul unde persoana a prestat munca sau
- b) locul unde își are sediul angajatorul și ar fi trebuit înregistrat contractul de muncă.

Înalta Curte de Casație și Justiție, secția I civilă, a hotărât prin Decizia nr. 4.036 din 1 iunie 2012 că „a stabili locul săvârșirii contravenției ca element de determinare a competenței teritoriale înseamnă a statua asupra conținutului contravenției cu consecința identificării locului săvârșirii ei.”



Potrivit art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, contravenția constă în primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract de muncă. Prin urmare, contravenția nu are ca element material neîncheierea contractului de muncă în condițiile art. 16 alin. (1) din Codul muncii, ci primirea la muncă, folosirea muncii, fără existența unui astfel de contract. Cum folosirea muncii fără forme legale constă în acțiunea imputată angajatorului, care folosește munca neangajată în condițiile legii, locul săvârșirii contravenției este locul unde au fost depistate persoanele prestând munca în afara condițiilor impuse de lege.

De aici rezultă că legiuitorul nu a sancționat neîncheierea contractului de muncă, ci folosirea muncii în aceste condiții, și, în consecință, contravenția se săvârșește, ca loc, acolo unde au fost identificate persoanele prestând o astfel de muncă”.

În același sens, Înalta Curte de Casație și Justiție a hotărât, prin Decizia nr. 56 din 15 ianuarie 2014, că în cazul contravenției constând în primirea la muncă a persoanelor, fără încheierea unui contract de muncă în condițiile art. 16 alin. (1) din Codul muncii, locul săvârșirii contravenției este locul unde au fost depistate persoanele prestând munca în afara condițiilor impuse de lege. Înalta Curte a subliniat că „reținând contrariul ar însemna că toate contravențiile s-ar putea săvârși doar la sediul angajatorului, lucru exclus având în vedere obiectul contravenției în litigiu, situație care nu se poate devoala decât prin surprinderea acelor persoane ca prestând munca fără forme legale indiferent unde este locul de prestare”. În speță, persoanele au fost surprinse în localitatea Roman ca desfășurând activități fără a avea contract de muncă, acesta fiind locul săvârșirii contravenției, iar competența soluționării plângerii contravenționale revine Judecătoriei Roman.



În cadrul raporturilor de muncă, contravențiile pot fi săvârșite de către angajator, salariat, organizații sindicale, reprezentanți ai salariaților, utilizatori ai lucrătorilor temporari etc.

Față de numărul foarte mare de contravenții reglementate în diferite acte normative de drept al muncii, am considerat util să le grupăm utilizând drept criteriu domeniul în care a intervenit fapta. Temele sunt organizate alfabetic, pentru a putea fi identificat cu ușurință momentul în care se poate pune problema vreunei încălcări ale legii. Nu în ultimul rând, este bine să analizăm și sancțiunea contravențională (amenda) aplicabilă, deoarece acestea sunt necorelate, astfel încât vom putea constata uneori amenzi mari pentru fapte puțin grave și amenzi nesemnificative pentru contravenții grave.

În elaborarea tabelului am avut în vedere principalele acte normative ce sancționează contravenții în câmpul raporturilor de muncă:

- Legea nr. 53/2003 – Codul muncii
- Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă
- Legea nr. 217/2005 privind constituirea și funcționarea comitetului european de întreprindere
- H.G. nr. 1.014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite
- Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii
- O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă
- Legea dialogului social nr. 62/2011
- Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale
- O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate
- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății
- O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați
- Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale
- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților
- H.G. nr. 1.256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară
- Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
- O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor
- H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților
- O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României
- Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă
- Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior
- Legea nr. 193/2006 privind acordarea tichetelor cadou și tichetelor de creșă
- Legea nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă
- Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora
- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă
- Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri

reglementări

	Temă	Contravenția	Temei legal	Amendă	Precizări
1.	Accidente de muncă și boli profesionale	Nerespectarea obligațiilor angajatorului în scopul asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale	Art. 39 alin. (2) Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă	5.000 – 10.000 lei	
2.	Accidente de muncă și boli profesionale	Necomunicarea evenimentului soldat cu accident de muncă sau boală profesională	Art. 39 alin. (5) Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă	3.500 – 7.000 lei	
3.	Accidente de muncă și boli profesionale	Nerealizarea cercetării evenimentelor de către angajator în cazul în care evenimentul a produs incapacitate temporară de muncă sau neraportarea acestuia	Art. 39 alin. (4) Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă	4.000 – 8.000 lei	
4.	Accidente de muncă și boli profesionale	Neîndeplinirea obligației de declarare, cercetare și înregistrare a intoxicației acute profesionale	Art. 39 alin. (6) lit. b) Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă	2.000 – 4.000 lei	Intoxicația acută profesională se declară, se cercetează și se înregistrează atât ca boală profesională, cât și ca accident de muncă.
5.	Accidente de muncă și boli profesionale	Refuzul nejustificat de plată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, pentru reducerea timpului de muncă sau pentru trecerea temporară în alt loc de muncă	Art. 99 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale	2.500 – 5.000 lei	
6.	Accidente de muncă și boli profesionale	Calculul și plata eronată a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, pentru reducerea timpului de muncă sau	Art. 99 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și	2.500 – 5.000 lei	

	Temă	Contravenția	Temei legal	Amendă	Precizări
		pentru trecerea temporară în alt loc de muncă	boli profesionale		
7.	Accidente de muncă și boli profesionale	Nerespectarea obligațiilor angajatorului cu privire la primul ajutor, stingerea incendiilor, evaluarea lucrătorilor, pericol grav și iminent	Art. 39 alin. (6) lit. a) Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă	3.000 – 6.000 lei	Nerespectarea anumitor obligații legate de acordarea primului ajutor poate ajunge la 7.000 lei.
8.	Accidente de muncă și boli profesionale	Nerespectarea obligației angajatorului de a acorda alimentație de protecție gratuit persoanelor care lucrează în condiții de muncă ce impun acest lucru sau de a acorda materiale igienico-sanitare lucrătorilor	Art. 39 alin. (6) lit. b) și h) Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă	3.000 – 6.000 lei	
9.	Angajarea	Neîndeplinirea obligației de comunicare agențiilor pentru ocuparea forței de muncă teritoriale a ocupării locurilor de muncă vacante în termen de o zi de la data ocupării acestora	Art. 113 lit. a) și art. 10 alin. (3) Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă	3.000 – 5.000 lei	Text introdus prin Legea nr. 250/2013
10.	Angajarea	Neînținerea unui exemplar din contractul de muncă salariatului, înaintea începerii activității	Art. 260 alin. (1) lit. p) și art. 16 alin. (3) CM	1.500 – 2.000 lei	
11.	Angajarea	Necomunicarea angajării de șomeri	Art. 113 lit. e) Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă	5.000 – 10.000 lei	Angajatorii care au angajat persoane din rândul beneficiarilor de indemnizații de șomaj au obligația de a anunța în termen de 3 zile AOFM la care aceștia au fost înregistrați.

	Temă	Contravenția	Temei legal	Amendă	Precizări
12.	Angajarea	Neutilizarea Clasificării ocupațiilor din România la angajarea de personal	Art. 113 lit. b) Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurațiilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă	3.000 – 5.000 lei	
13.	Angajarea	Neeliberarea de către angajator a documentelor pentru persoanele fizice care doresc să beneficieze sau beneficiază de drepturi bănești care se acordă potrivit prevederilor Legii șomajului	Art. 113 lit. m) Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă	3.000 – 5.000 lei	Prima de încadrare și prima de instalare se acordă în cuantum diferențiat de la 3.500 la 15.500 lei.
14.	Comitetul european de întreprindere	Obstrucționarea constituirii, organizării sau funcționării grupului special de negociere, a comitetului european de întreprindere sau împiedicarea instituirii ori aplicării procedurii de informare sau consultare a angajaților	Art. 53 lit. a) Legea nr. 217/2005 privind constituirea și funcționarea comitetului european de întreprindere	2.000 – 4.000 lei	
15.	Comitete de securitate și sănătate în muncă	Neconstituirea de comitete de securitate și sănătate în muncă	Art. 39 alin. (7) Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă	2.500 – 5.000 lei	
16.	Concedierea colectivă	Nerespectarea obligației de înștiințare a agenților pentru ocuparea forței de muncă sau neacordarea termenului de preaviz salariaților care urmează să fie disponibilizați	Art. 113 lit. f) și art. 50 Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurațiilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă	3.000 – 5.000 lei	În vederea realizării serviciilor de preconcediere, angajatorii care operează concedieri colective sunt obligați să înștiințeze agențiile pentru ocuparea forței de muncă cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

17.	Condiții deosebite de muncă	Nerealizarea măsurilor din planul de prevenire și protecție corespunzător locurilor de muncă încadrate în condiții deosebite, revizuit	Art. 14 și art. 2 alin. (1) lit. c) H.G. nr. 1.014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite	3.000 – 6.000 lei, pentru angajatorul cu un număr de până la 49 de salariați	6.000 – 10.000 lei, pentru angajatorul cu un număr de peste 50 de salariați. Dacă, în termen de 45 de zile, angajatorul nu realizează măsurile dispuse în urma controlului, inspectoratul teritorial de muncă poate propune Inspectoratului Muncii anularea avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite
18.	Condiții deosebite de muncă	Neîndeplinirea obligației de a depune semestrial, la inspectoratul teritorial de muncă, a raportării privind modul în care au realizat măsurile de normalizare a condițiilor de muncă.	Art. 14 alin. (4) și art. 6 alin. (1) H.G. nr. 1.014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite	3.000 – 7.000 lei	
19.	Confidențialitate	Nepăstrarea confidențialității cu privire la starea de graviditate a salariații.	Art. 27 alin. (1) lit. a) și art. 8 O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	2.500 – 5.000 lei	
20.	Confidențialitate	Divulgarea informațiilor cu caracter confidențial de către persoanele cărora le-au fost comunicate în cadrul procedurilor privind comitetul european de întreprindere	Art. 53 lit. c) Legea nr. 217/2005 privind constituirea și funcționarea comitetului european de întreprindere	2.000 – 4.000 lei	
21.	Conflictul colectiv	Neîndeplinirea obligației de sesizare a angajatorului cu privire la existența problemelor declanșării unui conflict colectiv	Art. 217 alin. (1) lit. d) și art. 162 alin. (1) Legea dialogului social nr. 62/2011	1.000 – 3.000 lei	Autorul contravenției: organizația sindicală sau reprezentanții salariaților
22.	Contractul colectiv de muncă	Refuzul angajatorului de a începe negocierile contractului colectiv de muncă	Art. 217 alin. (1) lit. b) Legea dialogului social nr. 62/2011	5.000 – 10.000 lei	

23.	Contractul colectiv de muncă	Nedepunerea spre publicare a contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități sau sector de activitate	Art. 217 alin. (1) lit. c) Legea dialogului social nr. 62/2011	3.000 lei	
24.	Contractul individual de muncă	Stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale	Art. 260 alin. (1) lit. d) CM	2.000 – 5.000 lei	
25.	Contribuții	Nevirarea contribuției stabilită de lege datorată pentru asigurarea sănătății persoanelor	Art. 312 lit. b) și art. 267 Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății	30.000 lei – 50.000 lei	
26.	Control	Nerespectarea obligației de punere la dispoziție a oricărui act care ar putea ajuta la clarificarea obiectivului controlului, de a da informații, de a elibera copiile documentelor solicitate și de a asigura sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a controlului în materia protecției împotriva discriminării	Art. 26 alin. (5) O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	200 – 1.000 lei	
27.	Control	Împiedicarea în orice mod a inspectorilor de muncă să exercite, total sau parțial, controlul ori să efectueze cercetarea evenimentelor, inclusiv refuzul persoanei găsite la locul de muncă de a completa fișa de identificare sau de a da informații despre evenimentul cercetat	Art. 23 alin. (1) lit. a) Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii	5.000 – 10.000 lei	
28.	Control	Neîndeplinirea sau îndeplinirea parțială de către entitatea controlată a măsurilor dispuse de inspectorul de muncă, la termenele stabilite de acesta	Art. 23 alin. (1) lit. b) Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii	5.000 – 10.000 lei	

29.	Control	Nerespectarea obligației de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, în termenul stabilit de aceștia, documentele și informațiile solicitate, necesare controlului ori cercetării evenimentelor	Art. 23 alin. (1) lit. c) Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii	5.000 – 10.000 lei	
30.	Control	Necomunicarea datelor, informațiilor, precum și neprezentarea tuturor înscrisurilor și oricăror altor date și documente solicitate de organele de control ale agențiilor pentru ocuparea forței de muncă teritoriale, în timpul desfășurării controlului și în scopul îndeplinirii atribuțiilor prevăzute de lege	Art. 113 lit. k) Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă	5.000 – 10.000 lei	
31.	Control	Refuzul de a pune la dispoziția organelor de control ale ANAF și ale caselor de asigurări a documentelor justificative și a actelor de evidență necesare în vederea stabilirii obligațiilor la Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate	Art. 312 lit. c) și art. 267 Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății	5.000 – 10.000 lei	
32.	Control	Refuzul de a pune la dispoziția organelor de control ale caselor de asigurări documentele justificative și actele de evidență financiar-contabilă privind sumele decontate din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, precum și documente medicale și administrative existente la nivelul entității controlate și necesare actului de control	Art. 312 lit. d) și art. 267 Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății	30.000 – 50.000 lei	
33.	Decesul salariatului	Acordarea și/sau plata, eronate, ale ajutorului de deces de către instituția care efectuează plata acestuia	Art. 144 lit. i) Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii	500 – 1.000 lei	

34.	Declarații	Nedepunerea, la solicitarea agențiilor pentru ocuparea forței de muncă teritoriale, a declarației lunare privind evidența nominală a asiguraților și a obligațiilor de plată la bugetul asiguraților pentru șomaj, pentru perioade anterioare datei de 1 ianuarie 2011	Art. 113 lit. l) Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă	5.000 – 10.000 lei	
35.	Demisia	Nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei	Art. 260 alin. (1) lit. n) CM	1.500 – 3.000 lei	
36.	Discriminare	Comportament discriminatoriu, inclusiv hărțuirea și victimizarea	Art. 2 și art. 26 alin. (1) O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	1.000 – 30.000 lei	Amenda este între 2.000 lei și 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.
37.	Discriminare	Condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingeri, sexul sau orientarea sexuală, de vârstă sau de apartenența sa la o categorie defavorizată	Art. 6 și art. 26 alin. (1) O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	1.000 – 30.000 lei	Amenda este între 2.000 și 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.
38.	Discriminare	Discriminarea unei persoane pe motiv că aparține unei rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă.	Art. 7 și art. 26 alin. (1) O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare	1.000 – 30.000 lei	Amenda este între 2.000 lei și 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.

61.	Munca nedeclarată	Primirea la muncă a unei persoane fără încheierea unui contract individual de muncă în scris	Art. 260 alin. (1) lit. e) CM	20.000 lei pentru fiecare persoană identificată	O.U.G. nr. 53/2017 a eliminat sancțiunea penală pentru 5 sau mai multe persoane care lucrează la negru și a înăspriț-o pe cea contravențională
62.	Munca nedeclarată	Primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității	Art. 260 alin. (1) lit. e <sup>1</sup> ) CM	20.000 lei pentru fiecare persoană identificată	Art. 8 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017
63.	Munca nedeclarată	Primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat	Art. 260 alin. (1) lit. e <sup>2</sup> ) CM	20.000 lei pentru fiecare persoană identificată	Sancțiune introdusă prin O.U.G. nr. 53/2017
64.	Munca nedeclarată	Primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial	Art. 260 alin. (1) lit. e <sup>3</sup> ) CM	10.000 lei pentru fiecare persoană identificată	Sancțiune introdusă prin O.U.G. nr. 53/2017, aprobată prin Legea nr. 88/2018, care stabilește un prag de maximum 200.000 lei.
65.	Munca nedeclarată	Fapta angajatorului de a nu păstra o copie a contractului de muncă pentru salariații care își desfășoară activitatea în acel loc.	Art. 260 alin. (1) lit. q) CM	10.000 lei	Sancțiune introdusă prin O.U.G. nr. 53/2017
66.	Munca nedeclarată	Prestarea muncii de către o persoană fizică fără încheierea unui contract individual de muncă	Art. 260 alin. (1) lit. f) CM	500 – 1.000 lei	Autorul contravenției: lucrătorul
67.	Munca temporară	Perceperea de taxe salariaților temporari de către agenții de muncă temporară	Art. 260 alin. (1) lit. o) și art. 102 CM	5.000 – 10.000 lei pentru fiecare persoană	Amenda nu poate depăși valoarea cumulată de 100.000 lei.

68.	Munca temporară	Neîndeplinirea obligațiilor utilizatorului față de salariații temporari	Art. 22 alin. (1) lit. a), art. 11 și 19 H.G. nr. 1.256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară	2.000 – 3.000 lei	Utilizatorul are și obligația de a asigura la angajarea salariaților temporari cel puțin condițiile de bază de muncă și de angajare care s-ar aplica salariaților în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de către utilizatorul respectiv pentru a ocupa același loc de muncă
69.	Munca temporară	Neîndeplinirea obligației de a comunica agenției teritoriale pentru prestații sociale în raza căreia și-a stabilit sediul social orice modificare privind denumirea, sediul, înființarea de subunități fără personalitate juridică, în termen de 30 de zile calendaristice de la data producerii acestora	Art. 22 alin. (1) lit. a) și art. 14 H.G. nr. 1.256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară	2.000 – 3.000 lei	
70.	Munca temporară	Nedepunerea autorizației de funcționare, în termen de 15 zile calendaristice de la încetarea activității, la agenția teritorială pentru prestații sociale	Art. 22 alin. (1) lit. a) și art. 15 H.G. nr. 1.256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară	2.000 – 3.000 lei	
71.	Persoane cu handicap	Nerespectarea regimului juridic în ceea ce privește activitatea unităților protejate	Art. 100 alin. (1) lit. b) și art. 82 Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap	6.000 – 12.000 lei	Se pot aplica și alte sancțiuni: suspendarea autorizației de funcționare ca unitate protejată sau retragerea acesteia, cu obligația rambursării integrale a facilităților de care a beneficiat pe durata funcționării ca unitate protejată autorizată.
72.	Persoane cu handicap	Nerespectarea regimului juridic în ceea ce privește încadrarea persoanelor cu handicap	Art. 100 alin. (1) lit. c) și art. 78 alin. (2) și (3) Legea nr. 448/2006	20.000 – 35.000 lei	

			privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap			
73.	Persoane cu handicap	Nerespectarea condițiilor de autorizare în timpul funcționării ca unitate protejată autorizată	Art. 100 alin. (1) lit. e) Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap	20.000 lei – 25.000 lei și retragerea autorizației de funcționare		
74.	Persoane cu handicap	Neasigurarea unei adaptări rezonabile a locului de muncă	Art. 100 alin. (1) lit. c') și art. 83 alin. (1) lit. b) Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap	6.000 lei – 12.000 lei și/sau sus- pendarea ori retragerea avizului de funcționare		
75.	Protecția maternității	Neîndeplinirea obligației de a preveni expunerea salariatelor gravide, celor care și-au reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie, precum și a celor care alăptează la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea	Art. 27 alin. (1) lit. a) și art. 4 O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	2.500 – 5.000 lei		Salariile respective nu pot fi constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut.
76.	Protecția maternității	Neluarea măsurilor de modificare temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al salariatelor lăuze sau care alăptează, pentru evitarea expunerii acestora la riscuri, conform recomandării medicului de medicină a muncii sau a medicului de familie, sau de repartizare la alt post de lucru fără riscuri pentru sănătatea ori securitatea sa, cu menținerea veniturilor salariale	Art. 27 alin. (1) lit. b) și art. 9 O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	5.000 – 10.000 lei		

77.	Protecția maternității	Neîndeplinirea obligației de evaluare anuală a factorilor de risc în cazul femeilor gravide, lăuze sau care alăptează, de verificare a condițiilor de muncă și de informare în scris a salariaților asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi expuse la locurile lor de muncă, a măsurilor care trebuie luate referitor la securitatea și sănătatea în muncă, precum și asupra drepturilor lor de care beneficiază	Art. 27 alin. (1) lit. a) și art. 5-8 O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	2.500 – 5.000 lei	
78.	Protecția maternității	Neîndeplinirea obligației de a modifica locul de muncă astfel încât să li se asigure salariatelor gravide sau care au născut recent pauze și amenajări pentru repaus în poziție șezând sau, respectiv, pentru mișcare	Art. 27 alin. (1) lit. a) și art. 12 O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	2.500 – 5.000 lei	
79.	Protecția maternității	Neîndeplinirea obligației de a schimba locul de muncă al salariatelor respective, dacă amenajarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv posibilă	Art. 27 și art. 12 alin. (3) O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	5.000 – 10.000 lei	
80.	Protecția maternității	Nereducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă în cazul salariatelor gravide sau care au născut recent, la recomandarea medicului de medicină a muncii	Art. 27 alin. (1) lit. b) și art. 13 O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	5.000 – 10.000 lei	
81.	Protecția maternității	Neacordarea pentru salariatele gravide de dispensă pentru consultații prenatale	Art. 27 alin. (1) lit. b) și art. 15 O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	5.000 – 10.000 lei	

82.	Protecția maternității	Neacordarea de pauze de alăptare	Art. 27 alin. (1) lit. a) și art. 17 O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	2.500 – 5.000 lei	Obligație introdusă prin Legea nr. 154/2015. Măsurile de igienă și privitoare la protecția sănătății și securitatea în muncă a salariaților gravide sau lăuze se publică și în Regulamentul intern.
83.	Protecția maternității	Nerespectarea obligației de a informa permanent pe salariați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, o perioadă de 6 luni, în fiere care din unitățile pe care le dețin, asupra drepturilor pe care acestea le au	Art. 27 alin. (1) lit. a), art. 18 și art. 26 alin. (1) O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	2.500 – 5.000 lei	
84.	Protecția maternității	Obligarea salariaților gravide sau care alăptează la prestarea de muncă de noapte sau muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat	Art. 27 alin. (1) lit. b), art. 19 și art. 20 O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	5.000 – 10.000 lei	
85.	Protecția maternității	Concedierea salariaților gravide, care a născut recent sau alăptează sau neacordarea concediului de risc maternal	Art. 27 alin. (1) lit. b), art. 10 și art. 21 O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă	5.000 – 10.000 lei	Cu aceeași amendă se sancționează și concedierea salariaților care se află în concediu de risc maternal, de maternitate sau pentru creșterea copilului
86.	Protecția maternității	Concedierea salariaților/salariaților care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap sau în plata stimulentului de inserție.	Art. 25 O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor	1.000 – 2.500 lei	Interdicția se extinde, o singură dată, cu 6 luni, după revenirea definitivă a salariaților/salariaților în unitate.
87.	ReviSal	Netransmiterea datelor care se completează în registrul cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu angajatorul în baza unui contract individual de muncă.	Art. 8 alin. (1) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	20.000 lei	Pentru fiecare persoană identificată că prestează activitate fără transmiterea datelor în registru

88.	ReviSal	Netransmiterea datelor în registrul general de evidență a salariaților cu elementele contractului individual de muncă, pentru care există dovada executării acestuia, respectiv prestarea muncii și plata salariului	Art. 8 alin. (2) lit. a) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	5.000 – 8.000 lei	Datele trebuie transmise cu cel puțin o zi înainte de începerea activității.
89.	ReviSal	Refuzul de a pune la dispoziția inspectorului de muncă documentele care au stat la baza înscrierilor efectuate în registru	Art. 8 alin. (2) lit. b) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	5.000 – 8.000 lei	
90.	ReviSal	Netransmiterea datelor transferului, astfel cum este prevăzut la art. 90 alin. (9) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, a datelor de identificare ale angajatorului la care se face transferul precum și a datei preluării prin transfer și a datelor de identificate ale angajatorului de la care se face transferul	Art. 8 alin. (2) lit. c) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	5.000 – 8.000 lei	Datele se transmit în termen de 5 zile lucrătoare de la data transferului, respectiv de la data preluării prin transfer.
91.	ReviSal	Netransmiterea elementelor detașării, data la care începe și data la care încetează detașarea salariaților de către angajatorul care detașează, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face detașarea	Art. 8 alin. (2) lit. d) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, coroborat cu art. 3 alin. (2) lit. l) și art. 4 alin. (1) lit. c)	5.000 – 8.000 lei	Datele se transmit cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detașării salariatului.
92.	ReviSal	Netransmiterea datei la care începe și datei la care încetează detașarea transnațională, statul în care urmează să se realizeze detașarea transnațională, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, natura acestei activități, precum și data la	Art. 8 alin. (2) lit. d) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, coroborat cu art. 3 alin. (2) lit. m)-n) și art. 4 alin. (1) lit. d)	5.000 – 8.000 lei	Datele se transmit cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detașării salariatului pe teritoriul altui stat.

93.	ReviSal	care începe și data la care încetează detașarea pe teritoriul unui stat care nu este membru al UE sau al SEE	Netransmiterea elementelor privind suspendarea/încetarea suspendării, perioada și cauzele de suspendare, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale	Art. 8 alin. (2) lit. d) coroborat cu art. 3 alin. (2) lit. o) și art. 4 alin. (1) lit. e) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	5.000 – 8.000 lei	Datele se transmit cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării, cu excepția situației absențelor nemotivate, când transmiterea în registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării.
94.	ReviSal	Netransmiterea datei și temeiului legal al încetării contractului individual de muncă	Netransmiterea datei și temeiului legal al încetării contractului individual de muncă	Art. 8 alin. (2) lit. d) coroborat cu art. 3 alin. (2) lit. p) și art. 4 alin. (1) lit. f) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	5.000 – 8.000 lei	Datele se transmit cel târziu la data încetării contractului individual de muncă/la data luării la cunoștință a evenimentului ce a determinat, în condițiile legii, încetarea contractului individual de muncă.
95.	ReviSal	Netransmiterea modificărilor funcției/ ocupației conform COR sau altor acte normative, tipului contractului individual de muncă, duratei contractului sau a tipului de muncă și repartizarea acestuia, în cazul contractelor cu timp parțial	Netransmiterea modificărilor funcției/ ocupației conform COR sau altor acte normative, tipului contractului individual de muncă, duratei contractului sau a tipului de muncă și repartizarea acestuia, în cazul contractelor cu timp parțial	Art. 8 alin. (2) lit. e) coroborat cu art. 3 alin. (2) lit. d)-g) și art. 4 alin. (2) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	5.000 – 8.000 lei	Orice modificare a acestor date se transmite în registru cel târziu în ziua anterioară producerii modificării. Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești când înregistrarea în registru se face în termen de 20 de zile de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

96.	ReviSal	Netransmiterea modificării salariului de bază lunar brut, indemnizațiilor, sporurilor, precum și ale altor adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în CIM sau CCM	Art. 8 alin. (2) lit. e) coroborat cu art. 3 alin. (2) lit. h) și art. 4 alin. (3) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	5.000 – 8.000 lei	Orice modificare a elementelor salariale se transmite în registru în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării. Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești când transmiterea în registru se face în termen de 20 de zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.
97.	ReviSal	Orice modificare a elementelor detașării, precum și a datelor de identificare ale angajatorului la care se face detașarea	Art. 8 alin. (2) lit. f) coroborat cu art. 3 alin. (2) lit. l)-n) și art. 4 alin. (4) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	5.000 – 8.000 lei	Orice modificare privind perioada de detașare prevăzută la art. 3 alin. (2) lit. l)-n) se transmite în registru cel târziu în ziua anterioară producerii modificării.
98.	ReviSal	Netransmiterea modificării datelor de identificare ale angajatorului și ale salariilor	Art. 8 alin. (2) lit. g) coroborat cu art. 3 alin. (2) lit. a) și b) și art. 4 alin. (5) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	5.000 – 8.000 lei	Orice modificare a datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a) și b) se transmite la inspectoratul teritorial de muncă în termen de 3 zile lucrătoare de la data apariției modificării.
99.	ReviSal	Completarea registrului general de evidență a salariaților de către alte persoane decât cele prevăzute de lege	Art. 8 alin. (3) lit. a) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	3.000 – 6.000 lei	Completarea și transmiterea datelor în registru se realizează de către persoane nominalizate prin decizie scrisă de către angajatorii cu atribuții stabilite

100.	ReviSal	Completarea registrului cu date eronate sau incomplete	Art. 8 alin. (3) lit. b) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	3.000 – 6.000 lei	Orice modificare a datelor preluate la art. 3 alin. (2) lit. a) și b) se transmite la inspectoratul teritorial de muncă în termen de 3 zile lucrătoare de la data apariției modificării.	prin fișa postului în cazul angajatorilor și de către prestatore de prestări servicii în condițiile prevederilor legale în vigoare, inclusiv ale prevederilor privind protecția datelor cu caracter personal.
101.	ReviSal	Încălcarea de către prestatorii de servicii a obligației de a nu subcontracta, la rândul lor, serviciile de transmitere a datelor încredințate de angajator	Art. 8 alin. (3) lit. c) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	3.000 – 6.000 lei	Notificarea, în scris, în termen de 3 zile lucrătoare de la data încheierii contractului de prestări de servicii, a inspectoratului teritorial de muncă despre încheierea contractelor de prestării servicii, precum și datele de identificare ale prestatorului.	Notificarea, în scris, în termen de 3 zile lucrătoare de la data încheierii contractului de prestări de servicii, a inspectoratului teritorial de muncă despre încheierea contractelor de prestării servicii, precum și datele de identificare ale prestatorului.
102.	ReviSal	Nerespectarea de către angajatorii persoane fizice sau persoane juridice de drept privat a obligației de a notifica, în scris, inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își au sediul/ domiciliul despre încheierea contractelor de prestării servicii, precum și datele de identificare ale prestatorului în termen de 3 zile lucrătoare de la data încheierii contractului de prestări de servicii	Art. 8 alin. (3) lit. d) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	3.000 – 6.000 lei	Notificarea, în scris, în termen de 3 zile lucrătoare de la data încheierii contractului de prestări de servicii, a inspectoratului teritorial de muncă despre încheierea contractelor de prestării servicii, precum și datele de identificare ale prestatorului.	Notificarea, în scris, în termen de 3 zile lucrătoare de la data încheierii contractului de prestări de servicii, a inspectoratului teritorial de muncă despre încheierea contractelor de prestării servicii, precum și datele de identificare ale prestatorului.

103.	ReviSal	Încălcarea obligației de a păstra dosarul personal întocmit pentru fiecare dintre salariați la sediul angajatorilor sau, după caz, la sediul secundar, dacă este delegată competența încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă.	Art. 8 alin. (4) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	2.000 – 5.000 lei	Se eliberează: – o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate sau un extras din Revisal; – copii ale documentelor existente în dosarul personal; – la încetarea activității o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, precum și un extras din registrul.
104.	ReviSal	Refuzul angajatorului de a-i elibera salaria-tului adeverință privind activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate sau un extras din Revisal.	Art. 8 alin. (5) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	300 – 1.000 lei	
105.	ReviSal	Nenregistrarea contractelor de muncă ale salariaților temporari în Registrul de evidență a salariaților	Art. 22 alin. (1) lit. a) și art. 12 H.G. nr. 1.256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară	2.000 – 3.000 lei	

106.	Salariați străini	Primirea la muncă pe teritoriul României a unui străin fără aviz de angajare sau de detașare, cu sau fără contract individual de muncă încheiat în formă scrisă	Art. 36 alin. (1) lit. a) O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României	10.000 – 20.000 lei	În plus, se pot aplica și alte sancțiuni, mergând până la închiderea punctului ori a punctelor de lucru în care s-a săvârșit contravenția sau retragerea licenței de desfășurare a activității profesionale în cauză.
107.	Salariați străini	Primirea la muncă pe teritoriul României a unui străin cu ședere ilegală, cu sau fără contract individual de muncă încheiat în formă scrisă	Art. 36 alin. (1) lit. b) O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României	10.000 – 20.000 lei, pentru fiecare persoană identificată	
108.	Salariați străini	Nerespectarea obligației de transmitere la inspectoratul teritorial de muncă a unei comunicări privind detașarea salariaților străini, în cel mult 5 zile de la data începerii activității sau de la producerea oricărei modificări	Art. 35 lit. a) O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României	1.000 – 2.000 lei	
109.	Salariați străini	Nerespectarea obligației de comunicare Inspectoratului General pentru Imigrări a modificării situației de fapt sau de drept care afectează îndeplinirea condițiilor de eliberare a avizului solicitat	Art. 35 lit. e) O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României	1.000 – 2.000 lei	
110.	Salariați străini	Nerespectarea obligației de păstrare a avizului de angajare/detașare pe durata întregii perioade de angajare sau detașare	Art. 35 lit. b) O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României	700 – 1.000 lei	

111.	Salariați străini	Nerespectarea obligației de a comunica Inspectoratului General pentru Imigrări, în cel mult 10 zile de la data începerii activității acestora pe teritoriul României, copia contractului individual de muncă, copia actului de detașare	Art. 35 lit. c) O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României	1.500 – 3.000 lei	
112.	Salariați străini	Nerespectarea de către angajator a obligațiilor asumate privind asigurarea cazării lucrătorului sezonier sau reținerea automată din salariu a chiriei	Art. 35 lit. d) O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României	2.000 – 5.000 lei	
113.	Salariul minim	Nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară	Art. 260 alin. (1) lit. a) CM	300 – 2.000 lei	Salariul minim se stabilește prin HG.
114.	Sănătate/ securitate în muncă	Nerespectarea de către angajator a obligațiilor generale în domeniul securității și sănătății în muncă, precum și nerealizarea serviciilor de prevenire și protecție ce trebuie organizate de angajator	Art. 39 alin. (5) Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă	3.500 – 7.000 lei	Aceste obligații generale sunt enumerate în art. 7 și 8 din Legea nr. 319/2006.
115.	Sănătate/ securitate în muncă	Nerespectarea obligației angajatorilor de a informa lucrătorii în legătură cu riscurile pentru securitate și sănătate în muncă și măsurile luate pentru combaterea lor	Art. 39 alin. (6) lit. a) Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă	3.000 – 6.000 lei	
116.	Sănătate/ securitate în muncă	Nerealizarea instruirii lucrătorilor privind măsurile de sănătate și securitate în muncă	Art. 39 alin. (4) Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă	4.000 – 8.000 lei	Instruirea se realizează pe cheltuiela angajatorului și în cadrul programului de lucru, altminteri se poate aplica o amendă de 2.500 – 5.000 lei.

## I. Declararea veniturilor salariale

### 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.

excepții

**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.

fracțiune  
de normă

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

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

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 reia lucrul, se completează în caseta „Data intrării în categoria de asigurat” data de 01.05.2019, iar caseta „Data ieșirii din categoria de asigurat” rămâne necompletată.
- În toate declarațiile ulterioare lunii mai 2019 se completează în caseta „Data intrării în categoria de asigurat” data de 01.05.2018.

**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;

persoane  
scutite

persoane  
scutite

„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.

### 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 punctajul asiguratului în sistemul public de pensii și/sau stagiile de cotizare realizate în sistemul asigurărilor pentru șomaj și/sau cuantumul indemnizației de șomaj care se calculează în conformitate cu dispozițiile legale, inclusiv pentru situația când a fost omisă înscrierea unui/unor asigurat/asigurați sau în cazul în care asiguratul/asigurații a/au fost înregistrați/înregistrați fără teme 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

Casașuta 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”.

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.

reglementare

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 7 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.

modificare

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.

## II. Declararea veniturilor extra-salariale

Veniturile extra-salariale se declară în formularul (212) „Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice”.

### 1. Baza legală

- Ordinul Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 888/2018 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului (212) „Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice”, publicat în Monitorul Oficial nr. 279 din 29 martie 2018;
- Codul fiscal.

### 2. Venituri care se declară în formularul 212

Formularul 212 înlocuiește următoarele declarații: 200, 201, 220, 221, 600, 604, 605.

Formularul 212 se depune de către persoanele care au obligația depunerii potrivit Codului fiscal ca urmare a realizării următoarelor tipuri de venituri:

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

### 3. Declararea veniturilor din drepturi de proprietate intelectuală

Persoanele care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală au obligația să depună formularul 112 dacă obțin venituri totale de cel puțin 12 salarii de bază minime la mai mulți plătitori, însă la niciunul dintre el nu realizează venituri la acest nivel.

Persoanele care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală nu au obligația depunerii formularului 212 dacă:

- realizează venituri în cuantum de cel puțin 12 salarii de bază minime brute pe țară la cel puțin un plătitor. În această situație, plătitorul declară impozitul pe venit și contribuțiile sociale în formularul 112.

Dacă sunt mai mulți plătitori la care o persoană realizează venituri din drepturi de autor în cuantum de cel puțin 12 salarii de bază minime brute pe țară, prin contractul de drepturi de proprietate intelectuală va fi desemnat plătitorul care declară contribuțiile sociale în formularul 112.

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

Plătitorii veniturilor din drepturi de proprietate intelectuală:

- declară veniturile în formularul 100 în situațiile în care au obligația să rețină doar impozitul pe venit;
- declară veniturile în formularul 112 în situațiile în care au obligația să rețină alături de impozitul pe venit și contribuțiile sociale.

#### **Exemplul 1**

- Doamna A.M. încheie două contracte de drepturi de autor după cum urmează:
- – primul contract cu beneficiarul X, de la care obține un venit anual de 25.000 lei;
- – al doilea contract cu beneficiarul Z, de la care obține un venit anual de 10.000.
- Doamna A.M. nu are calitatea de salariat sau pensionar. Doamna A.M. nu depune formularul 212. Beneficiarul X declară contribuțiile sociale datorate de doamna A.M. în formularul 112 alături de impozitul pe venit.

#### **Exemplul 2**

- Domnul V.P. încheie două contracte de drepturi de autor după cum urmează:
- – primul contract de drepturi de autor cu beneficiarul A, de la care obține un venit anual de 50.000 lei;
- – al doilea contract de drepturi de autor cu beneficiarul B, de la care obține un venit anual de 30.000 lei.
- Domnul V.P. nu are calitatea de salariat sau pensionar. Domnul V.P. trebuie să aleagă unul din cei doi beneficiari care să fie plătitorul contribuțiilor sociale. Plătitorul ales va declara contribuțiile sociale alături de impozitul pe venit în formularul 112. Domnul V.P. nu depune formularul 212.

#### **Exemplul 3**

- Domnul B.I. încheie un contract de drepturi de autor cu un beneficiar M. Domnul B.I. obține și venituri din salarii. În acest caz, domnul B.I. nu depune formularul 212 indiferent de nivelul veniturilor din drepturi de autor. Beneficiarul M declară impozitul pe venit în formularul 100.

#### **Exemplul 4**

- Domnul P.I. încheie un contract de drepturi de autor cu un beneficiar D. Domnul P.I. este pensionar. În acest caz, domnul P.I. nu depune formularul 212 indiferent de

- nivelul veniturilor din drepturi de autor. Beneficiarul D declară impozitul pe venit în formularul 100.

#### **Exemplul 5**

- *Domnul N.V. încheie trei contracte de drepturi de autor după cum urmează:*
  - – primul contract cu beneficiarul A, de la care obține un venit anual de 15.000 lei;
  - – al doilea contract cu beneficiarul B, de la care obține un venit anual de 5.000 lei;
  - – cel de al treilea contract cu beneficiarul C, de la care obține un venit anual de 10.000 lei.
- *Astfel, domnul N.V. realizează venituri anuale mai mari de 12 salarii de bază minime brute pe țară, însă acest nivel al veniturilor nu este atins la niciunul dintre plătitori (la fiecare plătitor realizează mai puțin de 12 salarii de bază minime brute pe țară, dar totalitatea veniturilor realizate la toți plătitorii depășește această limită). Domnul N.V. nu are calitatea de pensionar sau salariat. În acest caz, domnul N.V. declară veniturile din drepturi de autor în formularul 212.*
- *Fiecare dintre cei trei plătitori declară impozitul pe venit în formularul 100.*

#### **Exemplul 6**

- *Doamna A.T. încheie patru contracte de drepturi de autor după cum urmează:*
  - – primul contract cu beneficiarul A, de la care obține un venit anual de 5.000 lei;
  - – al doilea contract cu beneficiarul B, de la care obține un venit anual de 4.000 lei;
  - – cel de al treilea contract cu beneficiarul C, de la care obține un venit anual de 7.000 lei;
  - – cel de al patrulea contract cu beneficiarul D, de la care obține un venit anual de 2.000 lei.
- *Doamna A.T. nu obține în total venituri anuale din drepturi de autor de cel puțin 12 salarii de bază minime brute pe țară (22.800 lei), astfel încât nu are obligația depunerii formularului 212.*
- *Fiecare dintre cei patru plătitori declară impozitul pe venit în formularul 100.*

## **4. Depunerea formularului 212**

Formularul 212 se depune până la data de 15 martie inclusiv a fiecărui an. În cazul persoanelor care încep activitatea în cursul anului, formularul 212 se depune în termen de 30 de zile de la începerea activității.

Prin excepție, în anul 2018, formularul 212 se depune până la data de 15 iulie 2018.

Declarația se depune până la data de 15 iulie 2018, inclusiv, de către persoanele fizice care au obligația:

- declarării veniturilor realizate din România sau/și din străinătate în anul 2017;
- declarării impozitului pe venitul estimat/norma de venit a se realiza din România în anul 2018;
- declarării venitului estimat pentru încadrarea ca plătitor de contribuții sociale și, după caz, a declarării contribuțiilor sociale datorate în anul fiscal 2018.

Formularul 212 se depune la:

- organul fiscal central în a cărui rază teritorială contribuabilul are adresa unde își are domiciliul, potrivit legii, sau adresa unde locuiește efectiv, în cazul în care aceasta este diferită de domiciliu, pentru persoanele fizice care au domiciliul fiscal în România;

- organul fiscal central competent, potrivit legii, pentru administrarea contribuabililor persoane fizice, fără domiciliu fiscal în România.

Declarația se depune, împreună cu anexele completate, astfel:

- a) în format hârtie, direct la registratura organului fiscal sau prin poștă, prin scrisoare recomandată, cu confirmare de primire. Declarația se pune gratuit la dispoziția contribuabilului.

Data depunerii declarației în format hârtie este data înregistrării acesteia la organul fiscal sau data depunerii la poștă, după caz.

- b) prin mijloace electronice de transmitere la distanță, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, respectiv:

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

## 5. Rectificarea formularului 212

Formularul 212 privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice poate fi corectată din proprie inițiativă, ori de câte ori informațiile actuale nu corespund celor din declarația depusă anterior, prin depunerea unei declarații rectificative.

Formularul 212 se poate rectifica pentru:

- corectarea impozitului pe venit, precum și a contribuțiilor sociale datorate de persoanele fizice;
- modificarea datelor de identificare a persoanei fizice;
- modificarea unor date referitoare la categoria/sursa veniturilor sau a nivelului acestora, potrivit legii;
- modificarea unor date referitoare la contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate estimate pe anul 2018;
- corectarea altor informații prevăzute de formular.

Persoanele fizice pot rectifica venitul estimat până la termenul de plată a impozitului datorat, respectiv până la data de 15 martie a anului următor celui de impunere.

Declarația rectificativă se întocmește pe același formular, bifându-se cu X căsuțele aflate pe prima pagină a formularului (capitolul I „Date privind veniturile realizate în anul 2017” și/sau capitolul II „Date privind impozitul pe veniturile estimate/norma de venit a se realiza în România și contribuțiile sociale datorate în anul 2018”, după caz).

### **ATENȚIE!**

Declarația rectificativă se completează înscriindu-se toate datele și informațiile prevăzute în capitolul supus rectificării, inclusiv cele care nu diferă față de declarația inițială.