

## 2) Deducerea personală suplimentară

Deducerea personală suplimentară se acordă astfel:

- a) 15% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru persoanele fizice cu vârsta de până la 26 de ani, care realizează un venit lunar brut de până la 2.000 de lei peste nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată aprobat prin hotărâre a Guvernului, în vigoare în luna de realizare a venitului.
- b) 100 de lei lunar pentru fiecare copil cu vârsta de până la 18 ani, dacă acesta este înscris într-o unitate de învățământ, părintelui care realizează venituri din salarii, indiferent de nivelul acestora.

condiții

Prin părinte se înțelege: părintele firesc, potrivit Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicate, cu modificările ulterioare, adoptatorul, persoana care are copilul/copiii în încredințare în vederea adopției, persoana care are în plasament copilul sau în tutelă, persoana desemnată conform art. 104 alin. (2) din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Deducerea personală suplimentară se acordă unuia dintre părinți în baza următoarelor documente:

- 1) înscrisuri care atestă înscrierea copilului într-o unitate de învățământ;
- 2) declarație pe propria răspundere din partea părintelui beneficiar că nu beneficiază de astfel de deduceri celălalt părinte.

documente

## 4. Determinarea impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor

Beneficiarii de venituri din salarii datorează un impozit lunar, final, care se calculează și se reține la sursă de către plătitorii de venituri.

Impozitul lunar se determină astfel:

- a) la locul unde se află funcția de bază, prin aplicarea cotei de 10% asupra bazei de calcul determinate ca diferență între venitul net din salarii calculat prin deducerea din venitul brut a contribuțiilor sociale obligatorii aferente unei luni, datorate potrivit legii în România sau în conformitate cu instrumentele juridice internaționale la care România este parte, precum și, după caz, a contribuției individuale la bugetul de stat datorate potrivit legii, și următoarele:
  - deducerea personală acordată pentru luna respectivă;
  - cotizația sindicală plătită în luna respectivă;
  - contribuțiile la fondurile de pensii facultative, potrivit Legii nr. 204/2006, și cele la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro;
  - primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.  
Primele de asigurare voluntară de sănătate și abonamentele de servicii medicale se încadrează cumulativ în plafonul de 400 euro;
  - contravaloarea abonamentelor suportate de angajați, în limita echivalentului în lei a 100 euro anual, oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, care acționează în nume propriu în cazul abona-

10%

mentelor care includ dreptul de a utiliza facilitățile sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, ori în calitate de intermediari pentru serviciile medicale, în cazul în care abonamentele respective includ și servicii medicale;

- b) pentru veniturile obținute în celelalte cazuri, prin aplicarea cotei de 10% asupra bazei de calcul determinate ca diferență între venitul brut și contribuțiile sociale obligatorii aferente unei luni, datorate potrivit legii în România, precum și, după caz, a contribuției individuale la bugetul de stat datorate potrivit legii, pe fiecare loc de realizare a acestora.

## 5. Dreptul salariaților de a dispune asupra destinației unei sume din impozit

3,5%

Salariații pot dispune asupra destinației unei sume **reprezentând 3,5% din impozitul pe venit** pentru susținerea entităților nonprofit care se înființează și funcționează în condițiile legii și a unităților de cult, precum și pentru acordarea de burse private, conform legii. Persoanele fizice care obțin venituri asimilate salariilor, cum sunt directorii sau administratorii care au încheiat contracte de mandat, beneficiază de aceleași prevederi.

Entitățile nonprofit care se înființează și funcționează în condițiile legii, precum și unitățile de cult trebuie să figureze la momentul plății în Registrul entităților/unităților de cult pentru care se acordă deduceri fiscale.

### *Exemplu*

- În categoria entităților nonprofit se cuprind, de exemplu: asociațiile, fundațiile, organizațiile sindicale, patronatele, camerele de comerț, partidele politice, asociațiile de proprietari, casele de ajutor reciproc ale salariaților, în măsura în care, potrivit legilor proprii de organizare și funcționare, desfășoară activități nonprofit, iar sumele primite din impozit sunt folosite în acest scop.

De regulă, obligația calculării și plății revine organului fiscal competent.

Prin excepție, salariații pot opta pentru calcularea, reținerea și plata de către angajator printr-un înscris încheiat cu acesta a sumei reprezentând 3,5% din impozitul lunar datorat pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor, până la termenul de plată a impozitului.

3,5%

Opțiunea rămâne valabilă pe perioada prevăzută în înscrisul încheiat între părți, începând cu veniturile realizate în luna exercitării opțiunii, dar nu mai mult de 2 ani fiscali consecutivi, pentru aceiași beneficiari și poate fi reînnoită după expirarea perioadei respective.

În acest interval, salariatul poate renunța la opțiunea privind distribuirea sumei reprezentând până la 3,5% din impozitul pe venit sau poate schimba beneficiarii pentru care a optat anterior.



La momentul plății sumelor reprezentând până la 3,5% din impozitul datorat de persoanele fizice, angajatorul are obligația să verifice dacă entitatea nonprofit/unitatea de cult beneficiară figurează în Registrul entităților/unităților de cult pentru care se acordă deduceri fiscale.

În cazul în care se constată că entitatea nonprofit/unitatea de cult nu figurează în Registru, angajatorul/plătitorul de venit are obligația să refuze efectuarea plății sumelor către respectiva entitate nonprofit/unitate de cult.

## 6. Termenul de plată a impozitului

Angajatorul are obligația de a calcula și de a reține impozitul aferent veniturilor fiecărei luni la data efectuării plății acestor venituri, precum și de a-l plăti la bugetul de stat până la data de **25 inclusiv a lunii următoare** celei pentru care se plătesc aceste venituri.

Prin excepție, impozitul aferent veniturilor fiecărei luni, calculat și reținut la data efectuării plății acestor venituri, se plătește, până la data de **25 inclusiv a lunii următoare trimestrului** pentru care se datorează, de către următorii plătitori de venituri din salarii și venituri asimilate salariilor:

- a) asociații, fundații sau alte entități fără scop patrimonial, persoane juridice;
- b) 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;
- c) persoanele juridice plătitoare de impozit pe veniturile microîntreprinderilor care, în anul anterior, au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
- d) 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 dețin capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, care au, potrivit legii, personal angajat pe bază de contract individual de muncă.



3 salariați

## 7. Categoriile de persoane scutite de la plata impozitului pe salarii

Potrivit art. 60 din Codul fiscal, sunt scutiți de la plata impozitului pe venit următorii contribuabili:

### a) Persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat

Sunt scutiți de la plata veniturilor salariale atât salariații încadrați în grad de handicap grav sau accentuat, cât și alte persoane care realizează venituri asimilate salariilor, cum sunt directorii și administratorii încadrați în grad de handicap grav sau accentuat.

În vederea acordării scutirii, aceste categorii de persoane au obligația de a depune la angajator/plătitorul de venituri documentele care atestă încadrarea în gradul de handicap grav sau accentuat. Documentele vor fi prezentate în original și în copie, iar angajatorul/plătitorul de venituri va păstra copia după ce verifică conformitatea cu originalul.

Alături de salariați și de persoanele care realizează venituri asimilate salariilor, sunt scutite de la plata impozitului pe venit persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat, pentru veniturile realizate din: activități independente, realizate în mod individual și/sau într-o formă de asociere; pensii; activități agricole, silvicultură și piscicultură.

### b) Programatorii

Începând cu data de 1 noiembrie 2023, persoanele care desfășoară activități de creare de programe pentru calculator în baza unui contract individual de muncă la funcția de bază beneficiază, în limita unui venit brut de 10.000 lei, de următoarele facilități:

- scutirea de impozit pe venit;
- reducerea cotei CAS de la 25% la 20,25%.

Salariații care se încadrează în condițiile pentru acordarea facilităților și sunt contribuabili la pilonul II de pensii pot opta pentru plata cotei de 4,75% datorate la fondul de pensii administrat privat.

Facilitățile se aplică la locul unde se află funcția de bază, pentru veniturile brute lunare de până la 10.000 lei inclusiv, obținute din salarii și asimilate salariilor realizate în baza unui contract individual de muncă, raport de serviciu, act de delegare sau detașare sau a unui statut special prevăzut de lege, după caz. Partea din venitul brut lunar ce depășește 10.000 lei nu beneficiază de facilități fiscale.

### **Exemple de calcul salariu cu facilități**

• **Venit brut 12.000 lei realizat în baza unui contract individual de muncă la funcția de bază**

#### **1. Salariatul nu a optat pentru plată pilon II**

- Venit brut: 15.000 lei
- CAS:  $10.000 \times 20,25\% + 2.000 \times 25\% = 2.025 + 500 = 2.525$  lei
- CASS:  $12.000 \times 10\% = 1.200$  lei
- Bază calcul impozit pe venit:  $12.000 - 2.525 - 1.200 = 8.275$  lei
- Impozit pe venit:  $8.275 \times 10\% = 828$  lei
- Impozit scutit:  $828 \times 10.000 / 12.000 = 690$  lei
- Impozit datorat:  $828 - 690 = 138$  lei
- Venit net: 8137 lei ( $12.000 - 2.525 - 1.200 - 838$ )
- Angajatorul datorează contribuția asiguratorie de muncă în cotă de 2,25% = 270 lei.

#### **2. Salariatul a optat pentru plată pilon II**

- CAS:  $12.000 \times 25\% = 3.000$  lei
- CASS:  $12.000 \times 10\% = 1.200$  lei
- Bază impozit pe venit =  $12.000 - 3.000 - 1.200$  lei = 7.800 lei
- Impozit pe venit:  $7.800 \times 10\% = 780$  lei
- Impozit scutit:  $780 \text{ lei} \times 10.000 / 12.000 = 650$  lei
- Impozit datorat:  $780 \text{ lei} - 650 \text{ lei} = 130$  lei
- Venit net: 7.670 lei ( $12.000 - 3.000 - 1.500 - 130$ )
- Angajatorul datorează contribuția asiguratorie de muncă în cotă de 2,25%.
- Pe lângă reglementările din Codul fiscal, condițiile în care se acordă facilitățile în cazul activității de creare de programe pentru calculator sunt reglementate de Ordinul nr. 20.463/2023 privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator, publicat în Monitorul Oficial nr. 370 din 2 mai 2023.

### **ATENȚIE!**

Conform art. 60<sup>1</sup> din Codul fiscal:

În situația în care, în cursul aceleiași luni, persoana fizică realizează venituri din salarii și asimilate salariilor pentru o fracție din lună, la funcția de bază, la unul sau, după caz, la mai mulți angajatori succesiv, pentru aplicarea scutirii, fiecare angajator stabilește partea din plafonul de 10.000 lei lunar corespunzătoare acestei perioade și acordă scutirea pentru venitul brut lunar realizat, în limita fracției din plafon astfel stabilită.

### **Exemplu de calcul**

- Un salariat este angajat în data de 29 ianuarie 2024 cu un salariu brut de 9.746 lei. El lucrează 3 zile în luna ianuarie pentru care beneficiază de un salariu brut de 1.462 lei și tichete masă 90 lei.

- Întrucât salariatul a prestat activitate doar 3 zile într-o lună cu 20 de zile lucrătoare, plafonul de 10.000 lei se proratează în baza art. 60<sup>1</sup> din Codul fiscal.
- Astfel, plafonul este de 1.500 lei ( $10.000 \times 3 : 20 = 1.500$  lei).
- 
- $CAS = 1.462 \times 20,25\% = 296$  lei
- $CASS = 1.552 \times 10\% = 155$  lei
- Baza impozit pe venit =  $1.552 - 155 - 296 - 660 = 441$  lei
- Impozit pe venit:  $441 \times 10\% = 44$  lei
- Impozit scutit:  $44 \times 1.552 / 1.500 = 43$  lei
- Impozit datorat: 1 leu
- Salariu net:  $1.462 - 296 - 155 - 1 = 1.010$  lei

Așadar, facilitățile se acordă în limita unei venit brut de 10.000 lei din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3) dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- angajatorul își desfășoară activitatea pe teritoriul României;
- obiectul de activitate al angajatorului trebuie să includă crearea de programe pentru calculator corespunzătoare unuia dintre codurile CAEN: 5821, 5829, 6201, 6202, 6209. Activitatea de creare de programe pentru calculator trebuie să fie destinată comercializării;
- postul face parte dintr-un compartiment care are ca obiect de activitate cel puțin unul dintre următoarele domenii, evidențiat în organigrama angajatorului: tehnologia informației și a comunicațiilor, inteligență artificială și tehnologii digitale emergente, administrare fiscală în format electronic, baze de date, servicii de e-guvernare și transformare digitală;
- posturile pe care sunt angajați corespund listei, cuprinzând ocupațiile menționate în anexă;
- salariații dețin o diplomă acordată după finalizarea unei forme de învățământ superior de lungă durată sau de scurtă durată, sau dețin o diplomă acordată după finalizarea ciclului I de studii universitare de licență, eliberată de o instituție de învățământ superior acreditată, sau dețin o diplomă de bacalaureat și urmează cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate și prestează efectiv una dintre activitățile prevăzute în anexă. Nu se cere ca pe diploma de studii să fie înscrisă una dintre specializările prevăzute în anexă;
- angajatorul a realizat în anul fiscal precedent și a înregistrat distinct în balanțele analitice venituri din activitatea de creare de programe pentru calculator destinate comercializării cu o valoare de cel puțin echivalentul în lei a 10.000 euro (calculat la cursul de schimb valutar mediu lunar comunicat de Banca Națională a României, aferent fiecărei luni în care s-a înregistrat venitul) pentru fiecare angajat care beneficiază de scutirea de impozit pe venit.

Sunt exceptate de la îndeplinirea condiției privind veniturile de cel puțin 10.000 euro:

- 1) societățile care se înființează în cursul anului fiscal, pentru anul înființării și pentru anul fiscal următor;
- 2) societățile care au făcut în cursul anului obiectul unei reorganizări potrivit legii, pentru anul în care s-a produs operațiunea de reorganizare.

### **Exemplu**

- O societate înființată în anul 2023 este exceptată de la îndeplinirea condiției ca veniturile anuale din anul precedent să aibă o valoare de cel puțin echivalentul în lei a 10.000 euro pentru anii 2023 și 2024.

Documentele justificative care se au în vedere la încadrarea persoanelor scutite de la plata impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor sunt:

- a) actul constitutiv, în cazul operatorilor economici;
- b) organigrama angajatorului;
- c) fișa postului;
- d) copia cu mențiunea „conform cu originalul” a diplomei acordate după finalizarea studiilor în învățământul universitar de lungă/scurtă durată, respectiv copia cu mențiunea „conform cu originalul” a diplomei acordate după finalizarea ciclului I de studii universitare de licență, respectiv copia cu mențiunea „conform cu originalul” a documentului de echivalare sau recunoaștere a diplomei, eliberat prin structurile de specialitate ale Ministerului Educației, pentru angajații persoane fizice;
- e) adeverința de absolvire a studiilor universitare de licență, eliberată de instituția de învățământ superior în cauză, în cazul în care diploma de absolvire nu a fost încă eliberată, respectiv copia cu mențiunea „conform cu originalul” a documentului de echivalare sau recunoaștere eliberat prin structurile de specialitate ale Ministerului Educației, pentru angajații persoane fizice;
- f) copia cu mențiunea „conform cu originalul” a diplomei de bacalaureat, respectiv copia cu mențiunea „conform cu originalul” a atestatului de echivalare sau recunoaștere a diplomei, eliberat prin structurile de specialitate ale Ministerului Educației, inclusiv pentru angajații care urmează cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate;
- g) adeverință care să ateste faptul că persoana urmează o formă de învățământ superior, în cazul în care angajatul deține diplomă de bacalaureat, și documentul de echivalare sau recunoaștere, dacă este cazul, dar nu a absolvit studii universitare de scurtă durată sau studii universitare de lungă durată sau ciclul I al studiilor de licență. În adeverință se vor preciza următoarele: universitatea, actul normativ prin care universitatea a fost acreditată, facultatea, programul de studii, forma de învățământ, inclusiv anul de studii urmat la data solicitării, situația școlară, astfel încât să se probeze calitatea de student, conform prevederilor legale în vigoare;
- h) în cazul în care angajatul deține diplomă de bacalaureat și documentul de echivalare sau recunoaștere, dacă este cazul, dar nu a absolvit studii universitare de scurtă durată sau studii universitare de lungă durată sau ciclul I al studiilor de licență, la finalizarea cu diplomă a cursurilor unei instituții de învățământ superior acreditate, angajatorul va solicita copia cu mențiunea „conform cu originalul” a suplimentului de diplomă, pentru a exclude perioadele de întrerupere de școlaritate de la acordarea scutirii de la plata impozitului, în cazul în care aceste întreruperi nu au fost declarate de beneficiarul scutirii;
- i) copia cu mențiunea „conform cu originalul” a contractului individual de muncă/a actului administrativ al conducătorului instituției publice în baza căruia se exercită raportul de serviciu/raportul de muncă;
- j) statul de plată întocmit separat pentru angajații care beneficiază de scutirea de la plata impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor;
- k) comanda internă, aprobată de organul de conducere abilitat al angajatorului, care atestă solicitarea inițierii procesului de creare de programe pentru calculator;
- l) balanța analitică în care să fie reflectate distinct veniturile din activitatea de creare de programe pentru calculator.

documente  
justificative

Lista cuprinzând ocupațiile specifice activităților de creare de programe pentru calculator

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

		software și hardware, în vederea definirii, proiectării, realizării, testării, implementării și modificării sistemelor informatice ce conțin software ca principală componentă
9.	Programator ajutor	Activități de asigurare a suportului tehnic în realizarea programelor pentru calculator, conform unor specificații predefinite, și asamblarea lor în sisteme coerente, inclusiv testarea în vederea asigurării conformității cu specificațiile
10.	Analist ajutor	Activități de asigurare a suportului tehnic pentru realizarea analizei în vederea definirii specificațiilor pentru construirea efectivă a sistemelor informatice, susceptibile să răspundă cerințelor utilizatorilor
11.	Inginer de dezvoltare a produselor software	Activități de analiză și evaluare a cerințelor pentru aplicațiile informatice existente sau noi și pentru sistemele de operare: proiectare, dezvoltare, testare și întreținere a soluțiilor software pentru satisfacerea acestor cerințe

Dosarul cuprinzând documentele justificative se va păstra la sediul angajatorului în vederea controlului. În situația în care angajatorul păstrează documentele justificative în format electronic, acestea vor fi semnate cu semnătură electronică calificată, furnizată de un furnizor de servicii acreditat.



Încadrarea unei persoane în lista de ocupații specifice activităților de creare de programe pentru calculator, în scopul beneficierii de scutirea de impozit pe veniturile din salarii și asimilate salariilor constituie responsabilitatea angajatorului.

### Angajații din instituțiile publice

Angajații din instituțiile publice pentru perioada în care desfășoară activități de creare de programe pentru calculator, potrivit competențelor și atribuțiilor specifice prevăzute în fișa postului, beneficiază de scutirea de impozit pe veniturile din salarii și asimilate salariilor.

organigrama

Posturile alocate desfășurării activității de creare de programe pentru calculator se stabilesc prin act administrativ al conducătorului instituției publice și se prevăd în organigrama angajatorului.

Conducătorul instituției publice, în vederea acordării facilității fiscale pentru angajați, prevede în fișa postului cel puțin una dintre activitățile reglementate în lista cuprinzând ocupațiile specifice activităților de creare de programe pentru calculator.

Prin perioada în care desfășoară activități de creare de programe pentru calculator se înțelege durata procesului de creare de programe pentru calculator aprobat de organul de conducere abilitat al angajatorului.

### Problemă

Firma are ca obiect de activitate realizarea de programe informatice și aplică scutirea de impozit pentru angajați conform prevederilor legale în vigoare. În viitor va începe

derularea unui program de internship conform Legii nr. 176 /2018 privind internshipul. Pentru interni se vor putea acorda facilitățile reglementate de art. 60 pct. 2 din Codul fiscal? Un contract de internship se poate încadra la aceste facilități?

### Răspuns

Conform prevederilor art. 60 pct. 2 din Codul fiscal, scutirea se aplică la locul unde se află funcția de bază, pentru veniturile brute lunare de până la 10.000 lei inclusiv, obținute din salarii și asimilate salariilor realizate de persoana fizică în baza unui contract individual de muncă, raport de serviciu, act de delegare sau detașare sau a unui statut special prevăzut de lege, după caz.

Aceste reglementari se referă la acordarea facilităților doar în cazul persoanelor care au încheiat contract individual de muncă la funcția de bază. Internii sunt persoane care își desfășoară activitatea în baza unui contract de internship, nu în baza unui contract individual de muncă. De aceea nu pot beneficia de facilitățile reglementate de Codul fiscal pentru veniturile din activitatea de creare de programe pentru calculator.

Prin activitatea desfășurată pe teritoriul României se înțelege activitatea desfășurată efectiv în România în scopul realizării de produse și prestări de servicii.

Condiția impusă de Ordinul nr. 20.463/2023 este aceea ca persoana căreia i se acordă facilitățile să dețină oricare dintre următoarele diplome:

- o diplomă acordată după finalizarea unei forme de învățământ superior de lungă durată sau de scurtă durată;
- o diplomă acordată după finalizarea ciclului I de studii universitare de licență, eliberată de o instituție de învățământ superior acreditată;
- o diplomă de bacalaureat și dovada că urmează cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate și prestează efectiv una dintre activitățile prevăzute în anexa ordinului.

Prin urmare, ordinul mai sus enunțat nu condiționează încadrarea pe o funcție din cele pentru care se acordă facilitățile de îndeplinirea unor condiții de specializare, fapt pentru care, indiferent de specializare, o persoană care deține una dintre diplomele mai sus enumerate poate beneficia de facilități.

**c) Cercetătorii**, ca urmare a desfășurării activității de cercetare-dezvoltare și inovare.

Potrivit Ordonanței Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, cu modificările și completările ulterioare, activitatea de cercetare-dezvoltare cuprinde cercetarea științifică, dezvoltarea experimentală și inovarea bazată pe cercetare științifică și dezvoltare experimentală. Cercetarea științifică cuprinde cercetarea fundamentală și cercetarea aplicativă.



Cercetătorii beneficiază de scutire de impozit în următoarele condiții:

- scutirea se acordă pentru toate persoanele care sunt incluse în echipa unui proiect de cercetare-dezvoltare și inovare, cu indicatori de rezultat definiți;
- scutirea se acordă în limita cheltuielilor cu personalul alocat proiectului de cercetare-dezvoltare și inovare, evidențiate distinct în bugetul proiectului;
- statul de plată aferent veniturilor din salarii și asimilate salariilor, obținute de fiecare angajat din activitățile desfășurate în proiectul de cercetare-dezvoltare și inovare, se întocmește separat pentru fiecare proiect.

condiții

**reglementare** Persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a desfășurării altor activități decât cele de cercetare-dezvoltare și inovare nu beneficiază de scutire. Menționăm că procedura de aplicare a scutirii a fost aprobată prin Ordinul Ministerului Finanțelor Publice nr. 2.326/2.855/2017 privind stabilirea procedurii de acordare a facilității fiscale prevăzute la art. 60 pct. 3 din Codul fiscal;

**agricultură/  
industria  
alimentară** **d) Tinerii beneficiari** ai Programului pentru stimularea angajării tinerilor în sectoarele **agricultură, acvacultură și industria alimentară**, potrivit Legii nr. 336/2018 privind aprobarea Programului pentru stimularea angajării tinerilor în sectoarele agricultură, acvacultură și industria alimentară, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.107 din 28 decembrie 2018 și a Hotărârii Guvernului nr. 325/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a legii, publicată în Monitorul Oficial nr. 420 din 29 mai 2019.

Tinerii beneficiari ai Programului trebuie să aibă studii de specialitate în domeniul agricol, al acvaculturii și/sau industriei alimentare, conform codurilor COR.

**construcții** **e) Persoanele angajate în construcții**  
Facilitățile în domeniul construcțiilor se aplică în perioada 1 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2028 inclusiv, dacă sunt îndeplinite cumulativ condițiile:

**1) Angajatorii desfășoară activități în sectorul construcții care cuprind:**

(i) activitatea de construcții definită la codul CAEN 41.42.43 – secțiunea F – Construcții;

(ii) domeniile de producere a materialelor de construcții, definite de următoarele coduri CAEN:

2312 – Prelucrarea și fasonarea sticlei plate;

2331 – Fabricarea plăcilor și dalelor din ceramică;

2332 – Fabricarea cărămizilor, țiglelor și altor produse pentru construcții din argilă arsă;

2361 – Fabricarea produselor din beton pentru construcții;

2362 – Fabricarea produselor din ipsos pentru construcții;

2363 – Fabricarea betonului;

2364 – Fabricarea mortarului;

2369 – Fabricarea altor articole din beton, ciment și ipsos;

2370 – Tăierea, fasonarea și finisarea pietrei;

2223 – Fabricarea articolelor din material plastic pentru construcții;

1623 – Fabricarea altor elemente de dulgherie și tâmplărie pentru construcții;

2512 – Fabricarea de uși și ferestre din metal;

2511 – Fabricarea de construcții metalice și părți componente ale structurilor metalice;

0811 – Extracția pietrei ornamentale și a pietrei pentru construcții, extracția pietrei calcaroase, ghipsului, cretei și a ardeziei;

0812 – Extracția pietrișului și nisipului;

2352 – Fabricarea varului și ipsosului;

2399 – Fabricarea altor produse din minerale nemetalice n.c.a.;

(iii) 711 – Activități de arhitectură, inginerie și servicii de consultanță tehnică.

**coduri  
CAEN**

**2) Cifra de afaceri**

**80%** Angajatorii realizează o cifră de afaceri din activitățile menționate mai sus în limita a cel puțin 80% din cifra de afaceri totală, calculată cumulativ de la începutul anului, inclusiv luna în care aplică scutirea.

Pentru determinarea ponderii cifrei de afaceri realizate efectiv din activitatea de construcții în cifra de afaceri totală, indicatorul cifră de afaceri realizată efectiv din activitatea de construcții cuprinde numai veniturile din activitatea de construcții desfășurată pe teritoriul României, iar indicatorul cifră de afaceri totală cuprinde veniturile din întreaga activitate desfășurată pe teritoriul României. Prin activitatea desfășurată pe teritoriul României se înțelege activitatea desfășurată efectiv în România în scopul realizării de produse și prestări de servicii.

Pentru angajatorii nou-înființați, respectiv înregistrați la registrul comerțului/înregistrați fiscal în cursul anului, cifra de afaceri se calculează cumulativ de la data înregistrării, inclusiv luna în care se aplică scutirea, iar pentru angajatorii existenți la data de 1 ianuarie a fiecărui an, cifra de afaceri se calculează cumulativ pentru perioada corespunzătoare din anul curent, inclusiv luna în care se aplică scutirea.

**3) Veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3) din Codul fiscal, realizate de persoanele fizice pentru care se aplică scutirea, sunt calculate la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi prin raportare la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut de lege pentru activitățile din domeniul construcțiilor.**

Scutirea se aplică la locul unde se află funcția de bază, pentru veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor de până la 10.000 lei inclusiv, realizate de persoana fizică în baza unui contract individual de muncă, cu normă întreagă sau cu timp parțial, după caz. Partea din venitul brut lunar ce depășește 10.000 lei nu beneficiază de facilități fiscale.

**4) Scutirea se aplică potrivit procedurii aprobate prin ordin al ministrului finanțelor.**

Pentru veniturile lunare din salarii și asimilate salariului, realizate în baza unui contract individual de muncă, mai mici de 4.582 lei/lună, facilitățile fiscale se acordă numai dacă este îndeplinită condiția ca salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, să fie de 4.582 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând în medie 27,714 lei/oră.

**Exemplu**

- Dacă un salariat cu normă întreagă are prevăzut în contractul individual de muncă un
- salariu lunar brut de încadrare de minimum 4.582 de lei/lună, dar în luna de raportare
- a lucrat fracție de lună sau s-a aflat în concediu medical, acesta beneficiază de facilitățile
- fiscale pentru venitul realizat.

**Problemă**

Dacă un salariat are salariul mai mare de 10.000 lei beneficiază de facilități?

**Răspuns**

Beneficiază, dar facilitățile fiscale se acordă pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor de până la 10.000 lei lunar. Pentru partea care depășește plafonul de 10.000 lei nu se acordă facilitățile fiscale

**Exemplu de calcul în cazul salariaților care realizează un venit brut mai mare de 10.000 lei. Salariatul nu a optat pentru plată pilon II**

- Venit brut: 15.000 lei
- CAS:  $10.000 \times 20,25\% + 5.000 \times 25\% = 3.275$  lei
- CASS = 1.500 lei
- Bază impozit pe venit:  $15.000 - 3.375 - 1.500$  lei = 10.225 lei
- Impozit pe venit:  $10.225 \times 10\% = 1.023$  lei
- Impozit scutit:  $1.023 \times 10.000 / 15.000 = 682$
- Impozit datorat:  $1.023 - 682 = 341$  lei
- Salariu net: 9.884 lei

**ATENȚIE!**

Conform art. 60<sup>1</sup> din Codul fiscal:

În situația în care, în cursul aceleiași luni, persoana fizică realizează venituri din salarii și asimilate salariilor pentru o fracție din lună, la funcția de bază, la unul sau, după caz, la mai mulți angajatori succesiv, pentru aplicarea scutirii, fiecare angajator stabilește partea din plafonul de 10.000 lei lunar corespunzătoare acestei perioade și acordă scutirea pentru venitul brut lunar realizat, în limita fracției din plafon astfel stabilită.

Astfel, plafonul se proratază în situația în care salariatul este angajat în cursul lunii sau îi încetează contractul în cursul lunii.

**Exemplu**

- Un salariat este angajat la data de 13 februarie 2024. El lucrează 13 zile în luna februarie.
- Plafonul în limita căruia se calculează facilitățile este de 6.190 lei ( $10.000 : 13 \times 21$ ), nu de 10.000 lei.

**Problemă**

Administratorul care își desfășoară activitatea în baza unui contract de mandat beneficiază de facilități în domeniul construcțiilor?

**Răspuns**

Facilitățile în domeniul construcțiilor se acordă doar persoanelor care își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă la funcția de bază. Administratorii cu contract de mandat, precum și orice altă persoană care nu își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă la funcția de bază nu beneficiază de facilitățile în domeniul construcțiilor.

**5) Modalitatea de aplicare a facilităților**

Dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute de Codul fiscal se vor acorda următoarele facilități:

- salariații sunt scutiți de la plata impozitului pe veniturile salariale în cotă de 10%;
- cota contribuției de asigurări sociale datorată de salariați se reduce cu 4,75 puncte procentuale (de la 25% la 20,25%) în baza art. 138<sup>1</sup> din Codul fiscal.

În cazul salariaților care datorează contribuția la fondul de pensii administrat privat, reglementat de Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare, reducerea cotei contribuției asiguratorii de muncă reprezintă scutire de la plata acestei contribuții în limita cotei de 4,75 puncte procentuale. Salariații contribuabili la sistemul de pensii administrat privat (pilonul II) pot opta pentru plata cotei de 4,75% datorate la fondul de pensii administrat privat. Opțiunea se depune în scris, la angajator.

Dacă salariatul depune această opțiune scrisă, angajatorul reține cota CAS în cuantum de 25% începând cu veniturile lunii următoare celei în care s-a înregistrat opțiunea. În formularul 112 se va completa caseta:

15. Caseta „Salariat care desfășoară activități de creare de programe pentru calculator sau în sectorul de construcții/agricol și în industria alimentară, după caz, care beneficiază de facilitățile fiscale prevăzute la art. 60 pct. 2, pct. 5 sau pct. 7 din Codul fiscal care și-a exprimat opțiunea pentru plata contribuției la fondul de pensii administrat privat” – se completează în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor din activități de creare programe pentru calculator, din activități în domeniul construcții, agricultură, vânătoare și servicii anexe și industria alimentară, după caz, și care și-au exprimat în scris la angajator opțiunea pentru plata cotei de contribuție datorată la fondul de pensii administrat privat.

#### **ATENȚIE!**

Începând cu veniturile aferente lunii noiembrie 2023:

- facilitățile fiscale se acordă doar la funcția de bază;
- scutirea de la plata contribuției la sistemul de sănătate nu se mai aplică.

#### **Salariați detașați**

Facilitățile fiscale se acordă și persoanelor fizice detașate pe teritoriul României, dacă entitatea la care sunt detașate desfășoară activități în domeniul construcțiilor îndeplinesc condițiile pentru acordarea facilităților și dacă aceasta efectuează plata drepturilor salariale pe perioada detașării.

Facilitățile fiscale nu se acordă persoanelor fizice care sunt detașate în afara României.

De asemenea, facilitățile fiscale nu se acordă salariaților detașați în România din state membre ale Uniunii Europene, Spațiul Economic European și Confederația Elvețiană sau din alte state terțe.

#### **f) Persoanele angajate în agricultură și industria alimentară**

Persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3), pentru activitatea desfășurată în România, în baza contractului individual de muncă, până la 31 decembrie 2028 inclusiv, pentru care sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

**1) Angajatorii care desfășoară pe teritoriul României activități în sectorul agricol și în industria alimentară** definite de următoarele coduri CAEN:

1. cod CAEN 01: Agricultură, vânătoare și servicii anexe  
011 – Cultivarea plantelor nepermanente;

domenii

**domenii**

012 – Cultivarea plantelor din culturi permanente;  
013 – Cultivarea plantelor pentru înmulțire;  
014 – Creșterea animalelor;  
015 – Activități în ferme mixte (cultura vegetală combinată cu creșterea animalelor);  
016 – Activități auxiliare agriculturii și activități după recoltare;  
2. cod CAEN 10: Industria alimentară;

**80%**

2) Angajatorii care realizează **cifră de afaceri** din activitățile menționate mai sus în limita a cel puțin 80% din cifra de afaceri totală.

**angajatori nou-înființați**

Pentru angajatorii nou-înființați, respectiv înregistrați la registrul comerțului/înregistrați fiscal începând cu luna iunie 2022, cifra de afaceri se calculează cumulat de la data înregistrării, inclusiv luna în care se aplică scutirea, iar pentru angajatorii existenți la data de 1 iunie 2022 se consideră ca bază de calcul cifra de afaceri realizată cumulat de la începutul anului, respectiv cumulat de la data înregistrării în cazul celor constituiți/înregistrați în perioada cuprinsă între începutul anului și data de 1 iunie 2022, inclusiv luna în care se aplică scutirea.

Pentru angajatorii existenți la data de 1 ianuarie a fiecărui an ulterior datei de 1 iunie 2022, cifra de afaceri se calculează cumulat pentru perioada corespunzătoare din anul curent, inclusiv luna în care se aplică scutirea.

3) Veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3), realizate de persoanele fizice pentru care se aplică scutirea sunt calculate la un salariu brut de încadrare lunar pentru 8 ore de muncă/zi, prin raportare la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată în domeniul/sectorul agricol și în industria alimentară, stabilit potrivit legii pentru domeniul/sectorul agricol și în industria alimentară. Scutirea se aplică la locul unde se află funcția de bază, pentru veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor de până la 10.000 lei inclusiv, realizate de persoana fizică în baza unui contract individual de muncă, cu normă întreagă sau cu timp parțial, după caz. Partea din venitul brut lunar ce depășește 10.000 lei nu beneficiază de facilități fiscale.

### Problemă

Cum se calculează impozitul pe venit și contribuțiile sociale în cazul unui salariat care realizează un venit brut de 11.719 lei?

### Răspuns:

Contribuțiile sociale se calculează separat pentru plafonul de 10.000 lei (cu aplicarea facilităților) și pentru suma care depășește plafonul de 10.000 lei (fără aplicare facilități).

Pentru impozitul pe venitul din salarii:

- se stabilește impozitul pentru venitul total (baza de calcul x 10%);
- se stabilește ponderea veniturii scutite (10.000 lei) în total venit;
- impozitul scutit se stabilește prin aplicarea ponderii asupra impozitului total.

Modul de calcul este următorul:

**Venit brut: 11.719 lei**

CAS:  $10.000 \times 20,25\% + 1.719 \times 25\% = 2.455$  lei

CASS:  $1.719 \times 10\% = 1.172$  lei  
Venit bază de calcul impozit:  $11.719 - 2.455 - 1.172 = 8.092$  lei  
Impozit  $8.092 \times 10\% = 809$  lei  
Impozit scutit:  $809 \times 10.000 / 11.719 = 690$  lei  
Impozit de plată:  $809 - 690 = 119$  lei  
Venit net =  $7.973$  lei ( $11.719 - 2.455 - 1.172 - 119$ )  
CAM 2,25% =  $264$  lei.

### ATENȚIE!

Conform art. 60<sup>1</sup> din Codul fiscal:

În situația în care, în cursul aceleiași luni, persoana fizică realizează venituri din salarii și asimilate salariilor pentru o fracție din lună, la funcția de bază, la unul sau, după caz, la mai mulți angajatori succesiv, pentru aplicarea scutirii, fiecare angajator stabilește partea din plafonul de 10.000 lei lunar corespunzătoare acestei perioade și acordă scutirea pentru venitul brut lunar realizat, în limita fracției din plafon astfel stabilită.

Astfel, plafonul se proratează în situația în care salariatul este angajat în cursul lunii sau îi încetează contractul în cursul lunii.

### Exemplu

- Un salariat este angajat la data de 27 februarie 2024. El lucrează 3 zile în luna februarie.
- Plafonul în limita căruia se calculează facilitățile este de 1.429 lei ( $10.000 \times 3 : 21$ ), nu de 10.000 lei.

Dacă salariatul optează pentru plata pilonului II de pensii, calculul se realizează astfel:

#### Venit brut: 11.719 lei

CAS  $11.719 \times 25\% = 2.930$  lei  
CASS =  $1.172$  lei  
Bază impozit pe venit =  $11.719 - 2.930 - 1.172$  lei =  $7.617$  lei  
Impozit pe venit:  $7.617$  lei  $\times 10\% = 762$  lei  
Impozit scutit:  $762 \times 10.000 / 11.719 = 650$  lei  
Impozit datorat:  $762$  lei -  $682$  lei =  $112$  lei  
Venit net:  $7.505$  lei ( $11.719 - 2.930 - 1.172 - 112$ )  
Angajatorul datorează contribuția asiguratorie de muncă în cotă de 2,25%.

### Problemă

**Indemnizațiile medicale neimpozabile cod 08, 09 și 15 beneficiază de facilitățile fiscale în domeniul agriculturii, respectiv reducerea cotei CAS de la 25% la 20,25%?**

### Răspuns:

Conform art. 60 pct. 7 din Codul fiscal, sunt scutiți de la plata impozitului pe venit următorii contribuabili:

7. persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3), pentru activitatea desfășurată în România, în baza contractului individual de muncă, până la 31 decembrie 2028 inclusiv, pentru care sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

a) angajatorii care desfășoară pe teritoriul României activități în sectorul agricol și în industria alimentară definite de următoarele coduri CAEN:

1. cod CAEN 01: Agricultură, vânătoare și servicii anexe

011 – Cultivarea plantelor nepermanente;

012 – Cultivarea plantelor din culturi permanente;

013 – Cultivarea plantelor pentru înmulțire;

014 – Creșterea animalelor;

015 – Activități în ferme mixte (cultura vegetală combinată cu creșterea animalelor);

016 – Activități auxiliare agriculturii și activități după recoltare;

2. cod CAEN 10: Industria alimentară.

La art. 138<sup>2</sup> sunt reglementate prevederi speciale pentru sectorul agricol

(1) Pentru persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor în baza contractelor individuale de muncă încheiate cu angajatori care desfășoară activități în sectorul agricol și în industria alimentară și se încadrează în condițiile prevăzute la art. 60 pct. 7, cota contribuției de asigurări sociale prevăzută la art. 138 lit. a) se reduce cu punctele procentuale corespunzătoare cotei de contribuție la fondul de pensii administrat privat prevăzute în Legea nr. 411/2004, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Prevederea se aplică până la data de 31 decembrie 2028.

(2) Prevederile art. 138<sup>1</sup> alin. (2) și (3) se aplică în mod corespunzător și persoanelor fizice prevăzute la alin. (1).

(3) Prevederile alin. (1) și (2) se aplică potrivit procedurii aprobate prin ordinul ministrului finanțelor prevăzut la art. 60 pct. 7 lit. d).

Astfel cum puteți observa, cota contribuției de asigurări sociale se reduce cu punctele procentuale corespunzătoare cotei de contribuție la fondul de pensii administrat privat în cazul persoanelor care se încadrează în condițiile prevăzute la art. 60 pct. 5.

Or, la art. 60 pct. 6 se menționează că scutirea se aplică pentru veniturile prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3) din Codul fiscal.

Indemnizațiile medicale neimpozabile nu sunt prevăzute la art. 76 alin. (1) – (3), ci sunt prevăzute la art. 62 din Codul fiscal, așa încât acestea nu beneficiază de facilități și vor fi taxate cu cota contribuției de asigurări sociale de 25%.

- să împiedice răspândirea bolilor;
- bolile a căror răspândire este împiedicată să pună în pericol sănătatea angajaților și cea publică.

În situația în care vaccinul al cărui cost este suportat de angajator îndeplinește aceste condiții în mod cumulativ, sumele suportate de angajator nu sunt impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale.

Dacă cel puțin una dintre cele două condiții nu este îndeplinită, costul vaccinului suportat de angajator reprezintă venit impozabil și taxabil cu contribuții sociale.

## II. Venituri neimpozabile în limita plafonului de 33% din salariul de bază brut al salariatului

1. limita maximă prevăzută de lege pentru un tichet de masă/zi pentru hrana preparată în unități proprii sau achiziționată de la unități specializate;
2. 20% din salariul de bază minim brut pe țară, în cazul cazării în unități proprii sau chiriei suportate de angajator în baza contractului de închiriere încheiat de angajator;
3. 400 euro/an pentru contribuțiile la pensii facultative;
4. 400 euro/an pentru primele de asigurare voluntară de sănătate și abonamentele de servicii medicale;
5. 100 euro/an pentru abonamentele pentru practicarea sportului;
6. 1.500 lei pentru plasarea copiilor angajaților în unități de educație timpurie;
7. un câștig salarial mediu brut/an pentru serviciile turistice;
8. de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituții publice pentru indemnizația de mobilitate plătită altor salariați decât cei prevăzuți de H.G. nr. 38/2008.

plafon  
33%

Întâi se stabilesc plafoanele individuale.

După stabilirea plafoanelor individuale, sumele încadrate în plafoanele individuale pentru toate categoriile de venituri menționate mai jos se adună, iar suma totală rezultată se compară cu un nou plafon egal cu 33% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat.

Astfel, doar suma încadrată în acest nou plafon rămâne neimpozabilă la salariat; depășirea devine sumă taxabilă cu impozit pe venit și contribuții sociale.

Ordinea în care veniturile prevăzute mai jos se includ în plafonul lunar de cel mult 33% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat se stabilește de angajator.

Partea ce depășește acest plafon reprezintă venit impozabil care se include, de asemenea, și în baza de calcul al contribuțiilor sociale.

## 1. Contravaloarea hranei acordate de angajator

Începând cu data de 1 ianuarie 2023, angajatorii pot acorda salariaților hrană, iar contravaloarea acesteia nu reprezintă venit impozabil și taxabil cu contribuții sociale dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

acordare  
hrană

- 1) acordarea hranei este reglementată în regulamentul intern sau în contractul de muncă;
- 2) valoarea hranei nu depășește valoarea unui tichet de masă/persoană/zi, prevăzută de lege la data acordării;
- 3) salariatul cărui i se acordă hrana nu beneficiază de tichete de masă;
- 4) hrana se încadrează în plafonul lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

telemuncă/  
muncă la  
domiciliu

La stabilirea plafonului lunar neimpozabil nu se iau în calcul numărul de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu ori se află în concediu de odihnă/medical/delegare.

Prin hrană se înțelege hrana preparată în unități proprii sau achiziționată de la unități specializate.

## 2. Cazarea în unități proprii și contravaloarea chiriei

Începând cu data de 01 ianuarie 2023, angajatorii pot oferi gratuit cazare salariaților în unități proprii sau pot suporta chiria pentru salariați cu respectarea următoarelor condiții:

condiții

- 1) cazarea sau contravaloarea chiriei pentru spațiile de cazare/de locuit să fie reglementată în contractul individual sau colectiv de muncă sau în regulamentul intern, în limita unui plafon neimpozabil de 20% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată/lună/persoană, în următoarele condiții:
- 2) angajatul, soțul/soția acestuia să nu dețină o locuință în proprietate personală sau în folosință în localitatea în care își desfășoară activitatea;
- 3) spațiul de cazare/de locuit se află în unitățile proprii, inclusiv de tip hotelier sau într-un imobil închiriat în acest scop de la o terță persoană, de către angajator;
- 4) contractul de închiriere dintre angajator și terță persoană este încheiat în condițiile legii;
- 5) suma reprezentând 20% din salariul minim brut pe țară se încadrează în plafonul lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

plafon  
20%

La determinarea plafonului de 20% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se ia în calcul valoarea cea mai mică a salariului minim brut pe țară, în vigoare în luna pentru care se acordă avantajele. Plafonul neimpozabil se acordă unuia dintre soți, în cazul în care ambii soți desfășoară activitate în aceeași localitate, la același angajator sau la angajatori diferiți, pe baza declarației pe propria răspundere a acestuia.

Verificarea îndeplinirii condițiilor se efectuează pe baza documentelor justificative și constituie responsabilitatea angajatorului.

### 3. Sumele suportate de către angajator pentru plasarea copiilor angajaților proprii în unități de educație timpurie

Angajatorul poate suporta sumele datorate de salariați pentru plasarea copiilor acestora în unități de educație timpurie. Aceste sume nu sunt impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale cu respectarea cumulativă a două plafoane:

- 1) 1.500 lei/lună;
- 2) 33% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat de salariat.

Conform art. 15 din Legea nr. 198/2023 a învățământului preuniversitar, educația timpurie (3 luni – 6 ani) este formată din învățământul antepreșcolar (3 luni – 3 ani) și învățământul preșcolar (3-6 ani), ambele cuprinzând grupa mică, grupa mijlocie și grupa mare.

Suma se acordă unui singur părinte la un singur angajator, prin prezentarea unei declarații pe propria răspundere din partea părintelui. În situația în care desfășoară activitate la mai mulți angajatori, angajatul are obligația să declare că nu beneficiază de astfel de plăți de la un alt angajator.

#### **ATENȚIE!**

Salariatul trebuie să depună la angajator o declarație pe proprie răspundere din care să rezulte două aspecte:

- 1) faptul că nu beneficiază la alt angajator de această facilitate;
- 2) faptul că celălalt părinte nu beneficiază de această facilitate.

Pe lângă această adeverință sunt necesare următoarele documente:

- 1) certificat de naștere copil;
- 2) adeverință privind înscrierea copilului la grădiniță sau contractul încheiat între părinte și unitatea de educație timpurie din care să rezulte că unitatea de educație timpurie este autorizată să funcționeze provizoriu sau este acreditată;
- 3) documentul justificativ al plății dacă plata este făcută de salariat (bon fiscal, chitanță, extras de cont).

### 4. Decontarea serviciilor turistice

Nu reprezintă venit impozabil și nu este taxabilă cu contribuții sociale, contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă, sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea totală a acestora nu depășește într-un an fiscal nivelul unui câștig salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul în care au fost acordate, cu respectarea plafonului lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

plafon  
33%

În această categorie intră serviciile turistice (cazare + masă) astfel cum sunt facturate de către furnizorul de servicii turistice, precum și transportul, nu și alte cheltuieli efectuate de salariați pe durata concediului, precum mese servite și alte costuri.

Contravaloarea serviciilor turistice decontate de către angajator nu va intra în baza de calcul al contribuțiilor sociale și al impozitului pe venit dacă decontarea acestora este prevăzută în contractul individual sau colectiv de muncă.

**ATENȚIE!**

**Serviciile turistice pot fi decontate doar pe perioada concediului de odihnă atât pentru salariați cât și pentru membrii de familie ai acestora.**

servicii turistice	<p>Următoarele documente sunt necesare pentru decontarea serviciilor turistice:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Contractul individual sau colectiv de muncă în care s-a prevăzut că salariatul beneficiază de decontarea serviciilor turistice;</li><li>– Cererea de concediu de odihnă aprobată;</li><li>– Document justificativ din care sa rezulte achiziționarea serviciilor turistice și/sau de tratament.</li></ul>
documente	<p>În concluzie, angajatorul poate deconta salariaților contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– pe bază de document justificativ din care să rezulte achiziționarea serviciilor turistice și/sau de tratament;</li><li>– în condițiile prevăzute în contractul de muncă;</li><li>– atât pentru salariați, cât și pentru membrii de familie ai acestora;</li><li>– pe durata concediului de odihnă.;</li><li>– în limita unui câștig salarial mediu brut;</li><li>– în limita plafonului de 33% din salariu de bază brut al salariatului.</li></ul>
performanțe	<p>Decontarea serviciilor turistice nu poate să fie făcută în funcție de performanțele salariaților întrucât o cheltuială socială nu poate să fie făcută pentru performanțe.</p> <p>În situația în care angajatorul dorește să răsplătească performanța are la dispoziție posibilitatea de a acorda prime de vacanță sau vouchere de vacanță.</p>

**ATENȚIE!**

Angajatorul trebuie să stabilească dacă acordă vouchere de vacanță ori decontează servicii turistice. Începând cu anul 2024, angajații care beneficiază de vouchere de vacanță nu pot beneficia de servicii turistice.

Prin urmare, dacă angajatorul decontează servicii turistice salariaților cărora le acordă vouchere de vacanță, contravaloarea serviciilor turistice reprezintă venit impozabil și taxabil cu contribuții sociale.

**5. Contribuții la fondurile de pensii facultative**

15% Conform prevederilor Legii nr. 204/2006 privind pensiile facultative, aderarea la un fond de pensii facultative este o opțiune individuală a salariatului.

Contribuția la un fond de pensii facultative poate fi de până la 15% din venitul salarial brut lunar.

**ATENȚIE!**

Limita de 15% din venitul salarial brut lunar se aplică pe fiecare salariat în parte care a aderat la un fond de pensii facultative, la suma dintre contribuția la fondurile de pensii facultative datorată de salariat și contribuția la fondurile de pensii facultative datorată de angajator pentru salariatul respectiv.

Conform art. 76 alin. (5) din Legea nr. 204/2006, angajatorul constituie și virează lunar contribuția datorată de fiecare angajat care a aderat la un fond de pensii facultative, pe baza unui exemplar al actului individual de aderare la prospectul schemei de pensii facultative încheiat cu un administrator.

Contribuția la fondurile de pensii facultative se stabilește prin actul individual de aderare, iar din punct de vedere fiscal se împarte în:

act de  
aderare

#### a) Contribuția la fondurile de pensii facultative suportată de salariați

Contribuția la fondurile de pensii facultative suportată de salariați se deduce din baza de calcul al impozitului pe venit în limita a 400 euro pe an, la locul unde se află funcția de bază.

400 euro/an

Conform art. 78 din Codul fiscal, la stabilirea bazei de calcul al impozitului pe salarii la locul unde se află funcția de bază se are în vedere faptul că se scad contribuțiile la fondurile de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele la scheme de pensii facultative, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.

Normele metodologice de aplicare a Codului fiscal stabilesc că, pe parcursul anului, plătitorul de venituri din salarii cumulează sumele în euro, și verifică încadrarea în plafonul deductibil prevăzut de lege. Pentru verificarea încadrării în plafonul anual, cursul de schimb utilizat pentru determinarea echivalentului în euro este cursul leu/euro comunicat de Banca Națională a României, în vigoare în ultima zi a lunii pentru care se plătesc drepturile salariale.

#### **ATENȚIE!**

În cazul în care un salariat care obține venituri din salarii la funcția de bază se mută în cursul anului la un alt angajator, verificarea încadrării în plafonul anual a sumelor reprezentând contribuțiile la fondurile de pensii facultative pentru care se acordă deducerea se efectuează în baza documentelor justificative eliberate de către angajatorul anterior prin care se atestă nivelul deducerilor acordate până la momentul mutării.

#### b) Contribuția la fondul de pensii facultative suportată de angajator

Contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale, cu respectarea plafonului lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

plafon  
33%

Doar contribuțiile de pensii facultative suportate de angajator intră în plafonul de 33% din salariul de bază brut al salariatului, nu și contribuțiile de pensii facultative suportate de salariat.

## 6. Primele de asigurare voluntară de sănătate

Conform art. 351 alin. (1) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, angajatorii, persoane fizice sau juridice, pot să încheie contracte de asigurare voluntară de sănătate pentru angajații lor, individual sau în grup, acordate ca beneficii adiționale la drepturile salariale ale acestora, în scopul atragerii și stabilizării personalului angajat.

Din punct de vedere fiscal, primele de asigurare voluntară de sănătate se împart în:

### a) Primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de salariați

400 euro/an

Conform prevederilor art. 78 alin. (4) lit. t) și art. 142 lit. s) pct. 6) din Codul fiscal, primele de asigurare voluntară de sănătate conform Legii nr. 95/2006, republicate, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale.

Contractul de asigurare poate avea ca obiect servicii medicale furnizate angajatului și/sau oricărei persoane aflate în întreținerea sa, așa cum este definită la art. 77 alin. (3) din Codul fiscal, și anume: soția/soțul, copiii sau alți membri de familie, rudele salariatului sau ale soțului/soției acestuia până la gradul al doilea inclusiv doar dacă se află în întreținerea salariatului.

### ATENȚIE!

În cazul în care un salariat care obține venituri din salarii la funcția de bază se mută în cursul anului la un alt angajator, verificarea încadrării în plafonul anual a sumelor reprezentând prime de asigurare voluntară de sănătate pentru care se acordă deducerea se efectuează în baza documentelor justificative eliberate de către angajatorul anterior prin care se atestă nivelul deducerilor acordate până la momentul mutării.

### b) Primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de angajatori

400 euro/an

plafon 33%

Primele de asigurare voluntară de sănătate conform Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale, cu respectarea plafonului lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

Reguli privind aplicarea scutirii de impozit pe venit și contribuții sociale pentru primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de angajator:

a) Scutirea se aplică pentru asigurările voluntare de sănătate, nu și pentru alte tipuri de asigurări, cum sunt, spre exemplu, asigurările de viață. Primele de asigurare de viață nu sunt scutite de la plata contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit.

b) Scutirea nu se aplică dacă angajatorul suportă primele de asigurare voluntară de sănătate pentru membrii familiei salariaților. Doar primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de angajator pentru salariați sunt venituri neimpozabile și netaxabile cu contribuții sociale în limita a 400 euro/an.

- c) Dacă angajatorul suportă și un abonament pentru servicii medicale, acesta împreună cu primele de asigurare voluntară de sănătate nu trebuie să depășească suma de 400 euro/an pentru a se încadra în venituri fără taxe.

Doar primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de angajator intră în plafonul de 33% din salariul de bază brut al salariatului, nu și primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de salariat.

plafon 33%

## 7. Abonamentele de servicii medicale

Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății definește la art. 347 lit. h) servicii medicale furnizate sub formă de abonament ca fiind servicii medicale preplătite, pe care furnizorii le acordă în mod direct abonaților, și nu prin intermediul asiguratorilor, cu respectarea legislației în vigoare pentru autorizarea, înființarea și funcționarea furnizorilor de servicii medicale, dar și cu privire la activitățile financiare care acoperă riscurile producerii unor evenimente neprevăzute. Aceste servicii medicale sunt acordate de furnizorii de servicii medicale în număr definit, cu o valoare certă, obligându-se astfel ca, în schimbul unei sume primite periodic sub formă de abonament, să suporte toate costurile serviciilor medicale pe care abonații le-ar putea efectua în afara serviciilor incluse în pachetul de servicii medicale de bază.

Nu sunt venituri impozabile primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.

400 euro/an

La calculul drepturilor salariale nu se include în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale contravaloarea abonamentului medical până când se atinge suma de 400 euro pe an, cu respectarea plafonului lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

Reguli privind aplicarea scutirii de impozit pe venit și contribuții sociale pentru abonamentele de servicii medicale suportate de angajator:

- a) Scutirea se aplică pentru abonamentele de servicii medicale, și nu pentru serviciile medicale care nu sunt furnizate sub formă de abonament.
- b) Scutirea nu se aplică dacă angajatorul suportă abonamente de servicii medicale furnizate membrilor familiei salariaților. Doar abonamentele medicale suportate de angajator pentru salariați sunt venituri neimpozabile și netaxabile cu contribuții sociale în limita a 400 euro/an.
- c) Dacă angajatorul suportă și prime de asigurare voluntară de sănătate, acestea împreună cu abonamentul pentru servicii medicale nu trebuie să depășească suma de 400 euro/an pentru a se încadra în venituri fără taxe.

Doar abonamentele de servicii medicale de sănătate suportate de angajator intră în plafonul de 33% din salariul de bază brut al salariatului, nu și abonamentele de servicii medicale de sănătate suportate de salariat.

plafon 33%

## 8. Contravaloarea abonamentelor pentru practicarea sportului

plafon 33%

Nu reprezintă venit impozabil și nu se taxează cu contribuții sociale, cu respectarea plafonului de 33% din salariul de bază brut, contravaloarea abonamentelor suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita echivalentului în lei a 100 euro anual pentru fiecare persoană, oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, care acționează:

- în nume propriu, în cazul abonamentelor care includ dreptul de a utiliza facilitățile sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, ori
- în calitate de intermediari pentru serviciile medicale, în cazul în care abonamentele respective includ și servicii medicale.

### Problemă

În ceea ce privește contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice conform Legii nr. 34/2023, în limita a 100 de euro anual pentru fiecare persoană, angajatorul are obligativitatea de a acorda această facilitate sau este doar opțional?

### Răspuns

Codul fiscal nu stabilește obligații în sarcina angajatorilor în raport cu salariații. Cu alte cuvinte, acest Cod nu obligă angajatorii să acorde sau nu anumite avantaje salariaților.

Codul fiscal stabilește tratamentul fiscal al sumelor/avantajelor în natură acordate de angajatori salariaților.

Astfel, Codul fiscal nu obligă angajatorul să suporte contravaloarea abonamentelor la sala de sport, ci stabilește tratamentul fiscal al acestora în cazul în care angajatorul se obligă, prin contractul de muncă sau regulamentul intern, să o suporte.

Prin urmare, angajatorul va deconta contravaloarea abonamentelor la sala de sport doar dacă este de acord cu această decontare ca urmare a negocierii purtate cu salariații, dar nu are această obligație în baza unei legi.

Dacă contravaloarea abonamentului este suportată de salariat, angajatorul la care își desfășoară funcția de bază are obligația să-i deducă această contravaloare de la calculul impozitului pe venit în limita sumei de 100 euro/an, în baza contractului încheiat cu sala de sport, a facturii și a dovezii plății conform art. 78 din Codul fiscal.

Abonamentul suportat de salariat vizează servicii furnizate angajatului și/sau oricărei persoane aflate în întreținerea sa, așa cum este definită la art. 77 alin. (3), în limita aceluiași plafon, indiferent de numărul de persoane.

Prin urmare, angajatorul nu este obligat de lege să suporte contravaloarea abonamentului la sala de sport, dar este obligat să deducă la funcția de bază contravaloarea abonamentului suportat de salariat, în limita de 100 euro/an.

## 1. Noțiune

**M**unca hibrid este munca ce se prestează parțial la distanță, în regim de telemuncă, și parțial la sediul angajatorului. Salariații care prestează muncă hibrid au un loc al muncii dual: pentru unele zile, acesta este spațiul organizat de către angajator, iar pentru celelalte este un alt spațiu, neorganizat de către angajator, de exemplu domiciliul telesalariațului.



Deși legislația nu cuprinde referiri exprese la munca de tip hibrid, prin modul de reglementare a telemuncii se recunoaște implicit posibilitatea organizării activității în această modalitate.

Astfel, Legea telemuncii nr. 81/2018 definește telemunca ca fiind 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, folosind tehnologia informației și a comunicațiilor. Ca urmare, lucrătorii care lucrează în sistem hibrid sunt considerați tot telesalariați.

Într-adevăr, potrivit art. 5 alin. (2) lit. b din Legea nr. 81/2018, contractul de telemuncă trebuie să cuprindă perioada și/sau zilele în care telesalariațul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator. **Se admite astfel că un telesalariat poate să desfășoare activitate parțial la locul de muncă organizat de către angajator și parțial la locul de muncă liber ales.**

Începând cu data de 1 ianuarie 2024, prin O.U.G. nr. 115/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice, pentru consolidare fiscală, combaterea evaziunii fiscale, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene au fost abrogate facilitățile fiscale pentru suma de 400 lei acordată telesalariaților.

### ATENȚIE!

Nu se poate opta în mod spontan pentru desfășurarea activității acasă sau la firmă; această opțiune trebuie anticipată în contractul individual de muncă. În acest contract se vor menționa perioadele în care salariatul lucrează la sediul social și la alt loc de muncă organizat de angajator, rezultând astfel zilele în care salariatul prestează activitate în regim de telemuncă.

Distribuția zilelor de telemuncă și a zilelor de muncă la sediul angajatorului nu se înregistrează în ReviSal. Dar aceste informații trebuie menționate în contractul individual de muncă cu clauză de telemuncă.

Pentru firme, munca hibrid permite o reducere a cheltuielilor cu utilitățile și o redimensionare a spațiilor pentru birouri. Creșterea productivității și reducerea costurilor pentru amenajarea birourilor sunt între cele mai frecvent invocate avantaje pentru angajatori. În practică se optează pentru:

- asigurarea unui număr mai mic de birouri decât cel al salariaților. Aceștia vin la locul de muncă prin rotație, pe baza unei programări. Biroul nu mai este personalizat, ci se va merge pe principiul „primul venit, primul servit”;
- prestarea muncii în diferite formule: 1-3 zile pe săptămână de la locul de muncă organizat de angajator, iar restul de la distanță; 2 săptămâni la sediul angajatorului, 2 săp-

avantaje  
pentru  
firme

avantaje  
pentru  
firme

- tămâni de acasă; desfășurarea întregii activități în telemuncă, cu excepția a 1-2 zile pe lună, când se desfășoară anumite întâlniri – sau orice altă variantă, cu condiția ca aceasta să fie precizată în contractul de muncă;
- libertatea salariaților de a opta ei înșiși pentru prestarea muncii la sediul angajatorului sau într-un alt loc de muncă, în funcție de situația particulară a fiecăruia.

de avut  
în vedere

Din perspectivă juridică, există anumite aspecte privitoare la munca hibrid care trebuie avute în vedere:

- Telesalariații **nu beneficiază de zile libere pentru supravegherea copiilor care învață online**, după cum au prevăzut toate actele normative succesive care au reglementat acest subiect, inclusiv Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 110/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 945 din 4 octombrie 2021.
- Cum salariații care prestează munca în regim hibrid sunt considerați tot telesalariați, rezultă că **modalitatea de evidențiere a orelor de muncă** se va stabili prin contractul de muncă (potrivit art. 5 lit. e) din Legea nr. 81/2018), și nu în mod unilateral de către angajator, potrivit art. 119 alin. (1) din Codul muncii. Această evidență este obligatorie și pentru zilele în care salariatul lucrează de acasă, și pentru cele în care lucrează de la firmă.
- **Programul de lucru** (adică intervalul orar în care se prestează activitatea) se stabilește de comun acord, prin contractul cu clauza de telemuncă (art. 4 alin. (1) din Legea nr. 81/2018). El poate fi diferit în zilele în care salariatul lucrează în firmă față de zilele în care lucrează în locul de muncă liber ales.

## 2. Dreptul salariatului-părinte de a lucra în sistem hibrid

Legea nr. 241/2023 pentru completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 673 din 21 iulie 2023, a adăugat în cuprinsul Codului muncii dreptul unei anumite categorii de salariați de a lucra în sistem hibrid. Astfel, potrivit art. 118<sup>1</sup> din Codul muncii, nou-introdus, salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de **4 zile pe lună** de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.



Angajatorul putea și până acum să aprobe desfășurarea muncii parțial sau integral la distanță, în virtutea art. 118 din Codul muncii. Ceea ce aduce nou art. 118<sup>1</sup> este faptul că, dacă sunt îndeplinite condițiile legale, în cazul salariatului care are în îngrijire un copil de până la 11 ani, angajatorul are **obligatia** de a aproba desfășurarea muncii la distanță, pentru 4 zile/lună.

declarație  
pe propria  
răspundere

Dacă ambii părinți sunt salariați, numai unul dintre aceștia va beneficia de această facilitare. Astfel, cererea de prestare la distanță a celor 4 zile/lună va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere a celui alt părinte sau reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă. Observăm că declarația nu provine de la salariatul care solicită prestarea muncii la distanță, ci de la celălalt părinte (care poate fi salariatul unui alt angajator). Aceasta va atrage unele probleme practice:

## 6. Cumulul de contracte cu timp parțial

După cum am arătat, supraimpozitarea salariaților cu contract de muncă cu timp parțial cunoaște o serie de excepții. Între acestea, ipoteza în care salariatul cumulează mai multe astfel de contracte part-time. Regulile aplicabile în această situație de excepție sunt cuprinse în Ordinul nr. 1.855/2022 privind procedura de aplicare a prevederilor art. 146 alin. (5<sup>7</sup>) lit. e) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicat în Monitorul Oficial nr. 807 din 16 august 2022. În cele ce urmează vă prezentăm ce anume are de făcut angajatorul în cazul în care are salariați part-time care cumulează și alte contracte cu fracțiune de normă.

Astfel, excepția de la regula supraimpozitării se aplică în baza unei declarații pe propria răspundere date de salariat fiecărui angajator, din care să rezulte că realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul minim brut pe țară garantat în plată.

Pentru a verifica încadrarea în această excepție, salariatul cumulează nivelul bazei lunare de calcul aferente veniturilor realizate din salarii și asimilate salariilor de la fiecare angajator, iar suma rezultată o compară cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în luna pentru care se datorează contribuțiile sociale.

Declarația pe propria răspundere se depune în fiecare lună **până la data de 5 a lunii următoare** celei pentru care se constituie drepturile salariale.

În vederea completării și depunerii declarației pe propria răspundere în termen, fiecare angajator eliberează salariatului, la cerere, un document din care să rezulte nivelul bazei lunare de calcul al contribuției de asigurări sociale și al contribuției de asigurări sociale de sănătate aferente veniturilor realizate din salarii și asimilate salariilor.

Dacă baza de calcul aferentă venitului realizat, determinată potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții, se situează sub nivelul salariului lunar minim brut pe țară garantat în plată și salariatul nu a depus declarația pe propria răspundere, fiecare angajator stabilește contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate la nivelul salariului minim brut pe țară corespunzător numărului zilelor lucrătoare din luna în care contractul a fost activ. În acest caz, salariatului i se rețin contribuțiile la nivelul bazei de calcul aferente venitului realizat, determinate potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții, iar fiecare angajator suportă diferența de contribuții calculate la nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată.

Modelul declarației este următorul:

### DECLARAȚIE

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



salariul  
minim

declar pe propria răspundere următoarele:

În cursul lunii ..... am realizat venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul minim brut pe țară.

Data

.....

Semnătura

.....

Declarația pe propria răspundere constituie document justificativ pentru fiecare angajator, în vederea stabilirii contribuției de asigurări sociale și a contribuției de asigurări sociale de sănătate la venitul brut realizat și la salariul de bază minim brut pe țară.

Angajatorul are obligația de a înregistra și de a ține evidența acestor declarații.

Conform art. LXXIII alin. (5) din O.U.G. nr. 115/2023, în cazul veniturilor brute din salarii realizate în baza unui contract individual de muncă mai mici decât salariul de bază minim brut pe țară, contribuțiile sociale se calculează la suma de 3.100 lei (nivelul salariului de bază minim brut pe țară diminuat cu suma de 200 lei).

### **Exemplul 1**

- O persoană fizică încheie un contract individual de muncă cu normă întreagă cu societatea A și un contract cu timp parțial cu societatea B. Contractele sunt active toată luna.
- Pentru activitatea desfășurată la angajatorul A, persoana fizică realizează un venit brut lunar de 3.100 lei, iar la angajatorul B, un venit brut lunar de 900 lei.
- Baza lunară de calcul cumulată, determinată potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții, este de 4.000 lei (3.100 lei + 900 lei), iar nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată diminuat cu suma de 200 lei este de 3.100 lei.
- Prin compararea bazei lunare de calcul cumulate, în valoare de 4.000 lei, cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat diminuat cu suma de 200 lei (3.100 lei) rezultă că baza lunară de calcul cumulată din cele două contracte individuale de muncă este mai mare decât acest plafon.
- În acest caz, persoana fizică depune declarația pe propria răspundere numai la angajatorul B, întrucât la angajatorul A baza lunară de calcul al contribuțiilor datorate de acesta este egală cu plafonul de 3.100 lei).
- La fiecare angajator, salariatul datorează contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate la nivelul bazei lunare de calcul determinate potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții, respectiv la angajatorul A la 3.100 lei, iar la angajatorul B la 900 lei.

### **Exemplul 2**

- O persoană fizică încheie, începând cu data de 1 februarie 2024, trei contracte individuale de muncă cu timp parțial, cu societățile A, B și C, contractele fiind active întreaga lună.
- Pentru activitatea desfășurată, salariatul realizează următorul venit brut în lună:
  - – de la angajatorul A, suma de 1.000 lei;
  - – de la angajatorul B, suma de 1.200 lei;
  - – de la angajatorul C, suma de 1.000 lei.

- Baza lunară de calcul cumulată, determinată potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții, este de 3.200 lei (1.200 lei + 1.000 lei + 1.000 lei), iar nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată diminuat cu suma de 200 lei este de 3.100 lei.
- Prin compararea bazei lunare de calcul cumulate, în valoare de 3.200 lei, cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată diminuat cu suma de 200 lei, de 3.100 lei, rezultă că baza lunară de calcul cumulată este peste acest plafon.
- În acest caz, salariatul depune declarația pe propria răspundere la fiecare angajator.
- Astfel, salariatul datorează la fiecare angajator contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate, la nivelul bazei lunare de calcul determinate potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții.

### Exemplul 3

- O persoană fizică încheie un contract individual de muncă cu normă întreagă cu societatea A și un contract cu timp parțial cu societatea B.
- În cursul lunii februarie 2024, persoana fizică lucrează 9 zile, restul de 12 zile lucrătoare din lună, contractele individuale de muncă sunt suspendate, potrivit legii.
- Salariatul primește, pentru cele 9 zile lucrate, de la angajatorul A un venit brut de 1.350 lei, iar de la angajatorul B un venit brut de 900 lei.
- Baza lunară de calcul cumulată, determinată potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții aferente zilelor lucrate, este de 2.250 lei (1.350 lei + 900 lei), iar nivelul salariului minim brut garantat în plată aferent zilelor lucrate în care contractele au fost active diminuat cu suma de 200 lei este de 1.329 lei (3.100 lei : 21 zile lucrătoare în lună x 9 zile lucrate).
- Prin compararea bazei lunare de calcul cumulate, în valoare de 2.250 lei, cu nivelul salariului minim brut garantat în plată aferent zilelor lucrate rezultă că baza lunară de calcul cumulată este mai mare decât nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată aferent zilelor lucrate în care contractele au fost active (1.329 lei).
- În acest caz, persoana fizică depune declarația pe propria răspundere la angajatorul B.
- Astfel, ambii angajatori stabilesc și rețin contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate la nivelul bazei lunare de calcul determinate potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții, respectiv la 1.350 lei, în cazul angajatorului A, și la 900 lei, în cazul angajatorului B.

### Exemplul 4

- O persoană fizică încheie, începând cu data de 1 august 2022, un contract individual de muncă cu timp parțial (4 ore/zi) cu societatea A și un alt contract individual de muncă cu timp parțial (4 ore/zi) cu societatea B care desfășoară activități în sectorul agricol și în industria alimentară. Ambele contracte sunt active întreaga lună.
- Pentru activitatea desfășurată, salariatul realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, astfel:
  - – de la angajatorul A, suma de 1.700 lei;
  - – de la angajatorul B, suma de 1.800 lei.
- Prin compararea bazei lunare de calcul cumulate, în valoare de 3.500 lei (1.700 lei + 1.800 lei), cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată diminuat cu suma de 200 lei (3.100 lei) rezultă că baza lunară de calcul cumulată este peste nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată.
- În acest caz, salariatul depune la fiecare angajator declarația pe propria răspundere.
- Astfel, fiecare angajator reține și plătește contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate la nivelul venitului brut realizat.

**ATENȚIE!**

Salariații nu au obligația depunerii declarației pe propria răspundere în cazul în care cumulul de funcții se realizează la același angajator, iar venitul brut cumulat la care se calculează contribuțiile sociale corespunzător numărului de zile lucrate în lună este cel puțin egală cu salariul minim brut pe țară garantat în plată.

**Exemplu**

- Salariatul x cumulează la același angajator două contracte individuale de muncă.
- Venitul brut lunar cumulat realizat în baza celor două contracte individuale de muncă este de 3.100 lei.
- Angajatorul calculează și virează contribuțiile sociale pentru veniturile realizate în baza celor două contracte individuale de muncă fără să solicite salariatului să depună declarația pe proprie răspundere.

**7. Modelul unui contract de muncă cu timp parțial încheiat pe durată nedeterminată****CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

încheiat și înregistrat sub nr. .../... în registrul general de evidență a salariaților

**A. Părțile contractului**

Angajator – persoană juridică/fizică ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din ..... sub nr. ..., cod fiscal ....., telefon ....., reprezentată legal prin ....., în calitate de .....,

și

salariatul/salariața – domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. .... nr. ...., județul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria ..... nr. ...., eliberat/eliberată de ..... la data de ....., CNP .....,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

**B. Obiectul contractului: prestarea muncii și plata salariului.**

**C. Durata contractului:**

a) nedeterminată, salariatul/salariața ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....

b) determinată, de ..... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... și data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

**D. Locul de muncă**

1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc) din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului: .....

2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel: .....

**E. Felul muncii**

Funcția/meseria COD COR .....

**F. Atribuțiile postului**

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.