

1. Reglementare

- Codul muncii, republicat în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011;
- Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017;
- Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 1.918/2011, publicat în Monitorul Oficial nr. 587 din 19 august 2011 privind Procedura și actele pe care angajatorii sunt obligați să le prezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obținerea parolei, precum și a procedurii privind transmiterea registrului general de evidență a salariaților în format electronic, cu modificările ulterioare.

Începând cu data de 19 decembrie 2020, Inspekția Muncii a pus la dispoziția angajatorilor o versiune actualizată a aplicației ReviSal pentru transmiterea registrului de evidență a salariaților în format electronic.

Versiunea 6.0.8 a aplicației ReviSal poate fi instalată numai dacă anterior a fost instalată versiunea 6.0.7 sau angajatorii nu au avut nicio altă versiune de ReviSal instalată anterior. Pentru instalarea ReviSal 6.0.8 nu este necesară dezinstalarea versiunii anterioare a aplicației ReviSal.

elemente

ATENȚIE!

Înainte de orice operațiune legată de instalarea noii versiuni a aplicației ReviSal recomandăm să fie efectuată o copie de siguranță a bazei de date, accesând butonul „Salvare baza de date” din meniul „Instrumente”.

Salvarea este utilă pentru a preveni pierderea accidentală a datelor.

Versiunea 6.0.8 adaugă un nou tip de contract, contractul de muncă temporară cu clauză de telemuncă. Se asigură astfel posibilitatea de înregistrare a clauzei de telemuncă pentru contractele de muncă temporară, fapt ce nu era posibil în versiunea 6.0.7.

2. Obligația de a înființa registrul general de evidență a salariaților

Potrivit art. 34 din Codul muncii, republicat, fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților.

Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, nivelul și specialitatea studiilor absolvite, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și quantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.

6.0.8.

Obligația de înregistrare a nivelului și specialității cursurilor absolvite a fost introdusă prin Legea nr. 144/2022 pentru modificarea și completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 502 din 23 mai 2022.

H.G. nr. 905/2017 stabilește categoriile de angajatori care **au obligația** de completare și transmitere în registru a elementelor raportului de muncă, și anume:

- a) persoane fizice sau juridice de drept privat, indiferent dacă au sau nu statutul de utilitate publică;



b) instituții/autorități publice/alte entități juridice care angajează personal în baza unui contract individual de muncă.

Conform art. 2 alin. (1) din H.G. nr. 905/2017, în registru se înregistrează, anterior începerii activității, elementele raportului de muncă pentru persoanele care urmează să desfășoare activitate în baza unui contract individual de muncă încheiat potrivit prevederilor Codului muncii.

Se înregistrează doar contracte de muncă încheiate, adică semnate și de angajator, și de salariat.

Conform prevederilor H.G. nr. 905/2017, angajatorii pot delega obligația de a înființa registrul unităților fără personalitate juridică cum sunt punctele de lucru sau sucursalele, **cu condiția ca anterior să fi delegat acestor unități competența încadrării personalului prin încheierea contractelor individuale de muncă.**

delegarea
competenței
de completare

În aceste cazuri, registrul general de evidență a salariaților se va păstra în formă electronică la sediul sucursalei, agenției, sucursalei, punctului de lucru etc. – care a primit delegația de a-l completa.

Prin urmare, angajatorul care are salariați ce prestează activitate la punctele de lucru poate opta între:

- înregistrarea salariaților care își desfășoară activitatea la punctele de lucru în registrul general de evidență a salariaților de la sediul social;
- delegarea către punctul de lucru a competenței încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă și a competenței înființării registrului.

În caz de modificare a locului muncii de la punctul de lucru la sediul social se poate înregistra transferul salariaților dintr-un registru în altul.

3. Cine completează și transmite registrul general de evidență a salariaților?

În ceea ce privește încredințarea sarcinii de completare și transmitere a registrului de evidență a salariaților, Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 prevede că angajatorul are două posibilități:

decizia de
nominalizare

- a) fie numește o persoană sau mai multe prin decizie scrisă;
- b) fie încheie un contract de prestări de servicii cu un prestator de servicii înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă.

ATENȚIE!

Instituțiile și autoritățile publice nu pot contracta serviciul de completare și transmitere a registrului prin încheierea de contracte de prestări servicii cu prestatori înregistrați la inspectoratele teritoriale de muncă.

În cazul acestor angajatori, completarea și transmiterea registrului se realizează de persoanele care au prevăzută această atribuție în fișa postului.

a) Nominalizarea scrisă

Decizia privind nominalizarea nu se depune la inspectoratul de muncă, ci se va păstra la angajator și va fi prezentată inspectorilor de muncă în cazul unui control. Nominalizarea scrisă:

- se va face pentru una sau mai multe persoane care prezintă suficiente garanții în ceea ce privește măsurile de securitate tehnică și organizatorice cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal; persoanele nominalizate au în fișa postului atribuția de a întocmi, a completa și a transmite registrul general de evidență a salariaților;
- va cuprinde obligația respectării de către aceste persoane a obligației de a acționa doar în baza instrucțiunilor primite de la angajator;
- va cuprinde obligația de a aplica măsurile tehnice și organizatorice adecvate pentru protejarea datelor cu caracter personal împotriva distrugerii accidentale sau ilegale, pierderii, modificării, dezvăluirii sau accesului neautorizat, în special dacă prelucrarea respectivă comportă transmitii de date în cadrul unei rețele, precum și împotriva oricărei forme de prelucrare ilegală.

decizia de nominalizare

b) Încheierea contractelor de prestări servicii cu prestatori înregistrați la inspectoratul teritorial de muncă

În vederea înregistrării prestatorilor de servicii la inspectoratele teritoriale de muncă, angajatorii au obligația de a informa în scris inspectoratele teritoriale de muncă despre încheierea contractului cu prestatorul cu care a contractat serviciul de completare și transmitere a registrului.

Informarea va consta într-o adresă întocmită de angajator, care va cuprinde:

- denumirea prestatorului de servicii;
- certificatul de înregistrare al prestatorului, eliberat de registrul comerțului sau dovida înregistrării fiscale la organele competente;
- data de la care s-a contractat serviciul de completare și transmitere a registrului.

Contractele încheiate cu prestatorii de servicii vor cuprinde:

- interdicția subcontractării serviciilor de completare și transmitere a registrului încredințate de angajator;
- data intrării în vigoare și a încetării contractului;
- obligația prestatorului de a acționa doar în baza instrucțiunilor primite de la angajator/beneficiar;
- obligația prestatorului de a aplica măsurile tehnice și organizatorice adecvate pentru protejarea datelor cu caracter personal împotriva distrugerii accidentale sau ilegale, pierderii, modificării, dezvăluirii sau accesului neautorizat, în special dacă prelucrarea respectivă comportă transmitii de date în cadrul unei rețele, precum și împotriva oricărei forme de prelucrare ilegală;
- obligația prestatorului de a utiliza pentru completarea și transmiterea registrului doar persoane care prezintă suficiente garanții în ceea ce privește măsurile de securitate tehnică și organizatorice cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal.

conținutul contractelor

Contractarea serviciului de întocmire, completare și transmitere a datelor în registrul privat nu exonerează angajatorul de obligațiile legale.

ATENȚIE!

Angajatorii persoane fizice sau persoane juridice de drept privat au obligația 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.

În cazul în care o persoană fizică sau juridică, de drept privat ori de drept public, prelucrează date cu caracter personal în scopul stabilit de H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, aceasta are calitatea de **operator de date cu caracter personal**.

Astfel:

- angajatorii au calitatea de operatori de date cu caracter personal;
- prestatorii care operează efectiv în registru sunt persoane împuternicite de către operator. Efectuarea prelucrărilor prin persoane împuternicite trebuie să se desfășoare în baza unui contract încheiat în formă scrisă, care va cuprinde în mod obligatoriu obligația persoanei împuternicite de a acționa doar în baza instrucțiunilor primite de la operator și faptul că îndeplinirea obligațiilor privind aplicarea de măsuri de securitate revine și persoanei împuternicite.

Nu este necesară înregistrarea ca operator de date cu caracter personal de către angajator sau de către prestatorii de servicii, întrucât aceștia prelucrează date cu caracter personal în baza unui act normativ.

operator
de date

ATENȚIE!

Angajatorii au obligația să păstreze datele din registru și dosarele personale ale fiecărui salariat timp de 50 de ani. Această obligație este stabilită de art. 7 alin. (7) din H.G. nr. 905/2017.

4. Drept de acces la datele din ReviSal

Ca urmare a modificării intervenite prin Legea nr. 144/2022 pentru modificarea și completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 502 din 23 mai 2022, Registrul general de evidență a salariaților este accesibil online pentru salariați/foști salariați, în privința datelor care îi privesc. Dreptul de acces se limitează la vizualizarea, descărcarea și tipărirea acestor date, precum și la generarea online și descărcarea unui extras din registru.

Vechimea în muncă și/sau în specialitate poate fi dovedită și cu extrasul eliberat astfel salariaților/foștilor salariați în condițiile stabilite prin hotărâre a Guvernului.



5. Cum se transmite registrul general de evidență a salariaților?

Datele în registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmit on-line pe portalul Inspecției Muncii.

Transmiterea on-line se face după solicitarea și obținerea de către angajator a numelui de utilizator și a parolei, indiferent dacă angajatorul prestează serviciul de completare și transmitere a registrului sau are încheiat un contract de prestări de servicii, și activarea accesului la portalul Inspecției Muncii <http://itmonline.inspectiamuncii.ro>.

Obținerea numelui de utilizator și a parolei se face la sediul inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială angajatorul își are sediul sau domiciliul, în baza prezentării următoarelor documente:

- solicitare scrisă pentru eliberarea numelui de utilizator și a parolei;

1. Salariul minim general

Potrivit art. 164 alin. (1) din Codul muncii, salariul minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. Într-adevăr, potrivit art. 78 lit. a) din Legea nr. 62/2011, a dialogului social, una dintre atribuțiile Consiliului Național Tripartit este asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim.



În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului de lucru aprobat.

Începând cu data de 1 ianuarie 2022, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1.071/2021, publicate în Monitorul Oficial nr. 950 din 5 octombrie 2021, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.550 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 15,239 lei/oră.

Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.



Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului.

Nici pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim pe țară prevăzut de lege (art. 165 din Codul muncii).

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 905/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017, modificările care vizează salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă se înregistrează în ReviSal în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării.

Pe de altă parte, art. 17 alin. (5) din Codul muncii exceptează de la obligativitatea încheierii de acte adiționale ipoteza în care modificarea unui element al contractului – de exemplu, salariul – intervine ca efect al unei norme legislative sau al modificării contractului colectiv de muncă aplicabil.

Exemplu

- *Salariul minim de 2.550 lei se va înregistra în ReviSal până la 31 ianuarie 2022.*
- *În schimb, nu este necesară încheierea de acte adiționale cu salariații cărora le-a fost astfel majorat salariul, deoarece majorarea nu a intervenit ca urmare a unei negocieri, ci prin act normativ. Angajatorul va emite decizii unilaterale individuale de majorare a salariului angajaților care până la majorarea intervenită prin hotărâre a Guvernului beneficiau de un salariu sub minimul actual. Menționăm că nu se va emite o singură decizie pentru toți salariații aflați în această situație, ci decizii individuale.*



Angajatorul nu poate negocia și stabili prin contractul individual de muncă salarii sub această limită, altminteri sancțiunea contravențională pentru nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară fiind amenda de 300 la 2.000 lei, potrivit art. 260 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

Întrebare

Dacă este interzisă plata unui salariu sub minimul legal, pentru normă întreagă, se va mai putea aplica sancțiunea disciplinară a reducerii salariului unui salariat încadrat la minim?

Răspuns

Da. Una dintre sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul este reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%, potrivit art. 248 alin. (1) lit. c) din Codul muncii. Această sancțiune se poate aplica oricărui salariat care a săvârșit o abatere disciplinară, indiferent de salariul cu care este încadrat.

punct-amendă

De principiu, potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 195/2002 privind circulația pe drumurile publice, un punct-amendă reprezintă valoric 10% din salariul minim brut pe economie. Totuși, punctul-amendă a fost plafonat la 145 și în perioada 2018-2020. Pentru 2021, plafonarea a fost realizată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 226/2020 privind unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.332 din 31 decembrie 2020. Astfel, acest act normativ a introdus în cuprinsul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 195/2002 – art. 98 alin. (2⁴), potrivit căruia în perioada ianuarie – 31 decembrie 2021 **un punct-amendă este 145 lei.**

De la 1 ianuarie 2022 nu mai există un salariu minim special pentru posturile pentru care se prevăd studii superioare

Deși nu mai este reglementat printr-un act normativ salariul minim pentru criteriile nivelului de studii și al vechimii în muncă, angajatorul are posibilitatea negocierii unui salariu diferențiat pentru această categorie de personal.

ATENȚIE!

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 951 din 5 octombrie 2021, s-a reglementat **munca subdeclarată.**



Munca subdeclarată reprezintă **acordarea unui salariu net mai mare** decât cel constituit și evidențiat în statele de plată a salariilor și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale.



Constituie contravenție acordarea unui salariu net mai mare decât cel evidențiat în statele de plată a salariului și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale, și se sancționează cu amendă de la 8.000 lei la 10.000 lei pentru fiecare salariat identificat în această situație, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei (art. 260 alin. (1) lit. e⁵) din Codul muncii).

Prin prevederile art. 139 alin. (1) din Codul muncii sunt stabilite zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează. Durata medie lunară a timpului de muncă, potrivit acestei legi, se modifică în mod corespunzător, în funcție de calendarul anului respectiv și de distribuția zilelor de sărbătoare legală față de zilele de repaus săptămânal.

2. Majorarea salariului minim

O serie de acte normative urmăresc stimularea angajatorului de a acorda un salariu superior celui minim legal.

Astfel, se prevede:

- pe de o parte, obligarea angajatorului de a majora salariul minim în primele 24 de luni de la angajare;
- pe de altă parte, scutirea de taxe a majorării cu 200 de lei a salariului acordat angajatului, peste salariul minim.

Să vedem cum operează aceste modificări.

a) Obligația de majorare a salariului, în cazul angajaților plătiți cu salariul minim

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.202 din 18 decembrie 2021, a modificat Codul muncii, prevăzând că **salariații pot fi plătiți cu salariul minim pe țară numai maximum 24 de luni de la angajare**. Obligația este aplicabilă și în cazul personalului care se află deja în derularea contractului de muncă.

ATENȚIE!

Așadar, în termen de 2 ani de la angajare/de la data intrării în vigoare a textului de lege, angajatorul trebuie să negocieze o majorare a salariului, în cazul lucrătorilor încadrați cu salariul minim.

Actul normativ a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 142/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.249 din 30 decembrie 2021. Ca urmare a acestei modificări, **cele 24 de luni în care salariul trebuie majorat se calculează începând cu 1 ianuarie 2022**. Sperăm că acest interval de 2 ani îi va permite legiuitorului să revină cu precizări și lămuriri ale modului cum ar trebui aplicate aceste prevederi (*a se vedea și tema M 41*).

b) Scutirea de taxe pentru 200 de lei de majorare

Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 67/2022 privind unele măsuri fiscale, precum și pentru modificarea și completarea art. 59 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, publicată în Monitorul Oficial nr. 494 din 18 mai 2022, începând cu data de 1 iunie 2022, în cazul salariaților încadrați cu normă întreagă, la locul unde se află funcția de bază nu se datorează impozit pe venit și contribuții sociale obligatorii pentru o sumă de 200 de lei reprezentând venituri din salarii și asimilate salariilor în următoarele situații:

- a) angajatorii majorează voluntar, oricând în perioada 1 iunie – 31 decembrie 2022 inclusiv, nivelul salariului de bază lunar brut cu suma de 200 de lei, respectiv de la 2.550 de lei la 2.750 de lei, pentru salariații care la data de 1 iunie 2022 beneficiau de salariul minim;

b) nivelul salariului de bază lunar brut stabilit potrivit contractului individual de muncă, fără a include sporuri și alte adaosuri, este de 2.750 de lei, în cazul persoanelor nou-angajate în perioada 1 iunie – 31 decembrie 2022 inclusiv.

ATENȚIE!

Până la sfârșitul anului 2022, suma de 200 de lei plătită în plus față de salariul minim este scutită de impozit și contribuții.

Suma de 200 de lei nu se ia în calcul pentru aplicarea deducerilor personale.

Scutirea de taxe pentru suma de 200 de lei se aplică pentru perioada în care salariații beneficiază de un salariu de de 2.750 de lei, pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor realizate în perioada 1 iunie – 31 decembrie 2022 inclusiv. Ea **nu se aplică salariaților bugetari**.

fracțiune
de lună

Scutirea se acordă proporțional cu perioada în care contractul salariatului a fost activ, în luna respectivă, salariatul fiind plătit cu 2.750 lei. Așadar, dacă contractul de muncă se încheie sau încetează la mijlocul unei luni, scutirea de taxe va viza numai perioada din lună lucrată. Tot astfel, dacă majorarea salariului intervine la mijlocul lunii, sau dacă salariatul intră în concediu fără plată, scutirea se va acorda proporțional.

3. Salariul minim în construcții

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.116 din 29 decembrie 2018, prevede un salariu minim special pentru lucrătorii din construcții. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2019 pentru modificarea și completarea unor acte normative care privesc stabilirea unor măsuri în domeniul investițiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 507 din 21 iunie 2019 a extins durata acordării salariului minim de 3.000 lei în domeniul construcțiilor **până în anul 2028**.

3.000 lei

Astfel, pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, la suma de 3.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând în medie 17,928 lei/oră. **El se va menține la minimum 3.000 lei și pentru perioada 1 ianuarie 2020 – 31 decembrie 2028**, pentru domeniul construcțiilor, pentru un program normal de lucru.

Acest salariu minim special se aplică:

1) în cazul angajatorilor care desfășoară activitate de construcții definită la codul CAEN 41.42.43 – secțiunea F – Construcții;

2) în cazul angajatorilor care desfășoară activitate în domeniile de producere a materialelor de construcții, definite de următoarele coduri CAEN:

2312 – Prelucrarea și fasonarea sticlei plate;

2331 – Fabricarea plăcilor și a dalelor din ceramică;

2332 – Fabricarea cărămizilor, țiglelor și a 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 calcareoase, ghipsului, cretei și a ardeziei;
- 0812 – Extracția pietrișului și a nisipului;
- 2351 – Fabricarea cimentului;
- 2352 – Fabricarea varului și a ipsosului;
- 2399 – Fabricarea altor produse din minerale nemetalice neclasificate altundeva;

3) în cazul angajatorilor care desfășoară activități de arhitectură, inginerie și servicii de consultanță tehnică – 711.

Neacordarea salariului minim de 3.000 lei de către angajatorii menționați:

- constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;
- atrage anularea acordării facilităților fiscale;
- atrage recalcularea contribuțiilor și a impozitului în conformitate cu prevederile Codului fiscal. Pentru diferențele de obligații fiscale rezultate ca urmare a recalculării contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit se percep dobânzi și penalități de întârziere potrivit art. 173 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală.

Majorarea salariului minim la nivelul de 3.000 lei se aplică exclusiv domeniilor de activitate prevăzute la art. 66 pct. 1 din O.U.G. nr. 114/2018, respectiv prevăzute la art. 6 pct. 5 din Codul fiscal, **așadar în funcție de codul CAEN al angajatorului, și nu în funcție de codul COR al funcției ocupate de salariat**. De asemenea, la nivelul angajatorilor din domeniul construcțiilor, nivelul de pregătire nu va influența nivelul salariului minim brut pe țară, întrucât O.U.G. nr. 114/2018 majorează salariul minim brut pentru toți salariații angajatorilor din acest sector, fiind avută în vedere activitatea angajatorilor codificată prin CAEN, și nu ocupația salariaților codificată prin COR.

Salariul minim de 3.000 lei **este aplicabil tuturor salariaților angajatorilor care desfășoară activități în sectorul construcții, în domeniile de activitate enumerate la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal**.

În lipsa unor dispoziții legale care să susțină o aplicare diferențiată a salariului minim la nivelul unui angajator care are înscrise în actul constitutiv mai multe coduri CAEN, inclusiv din cele enumerate la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal, constatăm că intenția legiuitorului a fost aceea de a majora salariul minim aplicat la 3.000 lei pentru toți salariații acestor angajatori care desfășoară activitate în domeniul construcțiilor și care au în domeniul de activitate codurile CAEN precizate la art. 66 din O.U.G. nr. 114/2018, indiferent de cifra de afaceri realizată.

Astfel, o societate care are în obiectul de activitate unul din codurile CAEN enumerate de art. 60 pct. 5 din Codul fiscal va considera drept salariu minim nivelul de 3.000 lei, aplicabil pentru toți salariații săi.

**aplicabilitate
generală**

În sfârșit, menționăm că persoanele fizice pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor de la angajatori care desfășoară activități în sectorul construcții nu datorează contribuții de asigurări sociale de sănătate până la data de 31 decembrie 2028 inclusiv.

4. Salariul minim în agricultură și industria alimentară

Alături de salariul minim special din construcții, Legea nr. 135/2022 pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 489 din 17 mai 2022, a introdus un nou salariu minim special.

Astfel, până la 31 decembrie 2028, pentru sectorul agricol și în industria alimentară, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată va fi de minimum 3.000 lei lunar, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună. Noul nivel se aplică începând cu veniturile aferente lunii iunie 2022 (*a se vedea și tema S 13*).

Această majorare se aplică în următoarele domenii:

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.

domenii



Neacordarea salariului minim de 3.000 de lei de către angajatorii menționați:

– constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 300 de lei la 2.000 de lei;

– atrage anularea facilităților fiscale;

– atrage recalcularea contribuțiilor și a impozitului în conformitate cu prevederile Codului fiscal.

Persoanele fizice care obțin venituri din salarii și asimilate salariilor care desfășoară activități la angajatori din sectorul agricol și din industria alimentară sunt scutite de plata contribuției de asigurări sociale de sănătate până la 31 decembrie 2028 inclusiv, fiind asigurate în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției.

De asemenea, salariații din sectorul agricol și industria alimentară beneficiază, până la 31 decembrie 2028 inclusiv, de drepturile acordate din sistemul asigurărilor pentru accidente de muncă și boli profesionale, sistemul asigurărilor pentru șomaj, conform legislației în vigoare, inclusiv de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, fără plata de către angajatori a contribuției asiguratorii pentru muncă.

Perioadele lucrate în sectorul agricol și în industria alimentară constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.116 din 29 decembrie 2018:

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

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.

80%

3) Veniturile brute lunare din salarii

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 pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 lei lunar.

Facilitățile fiscale se acordă pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor de până la 30.000 lei lunar. Pentru partea care depășește plafonul de 30.000 lei nu se acordă facilitățile fiscale.

Pentru veniturile lunare din salarii și asimilate salariului, realizate în baza unui contract individual de muncă, mai mici de 3.000 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 3.000 lei lunar, pentru un program de lucru în medie de 167,333 ore pe lună.

Exemplu:

- Dacă un salariat cu normă întreagă are prevăzut în contractul individual de muncă un
- salariu lunar brut de încadrare de minimum 3.000 lei/lună, dar în luna de raportare a
- lucrat fracție de lună pentru că s-a aflat în concediu medical sau în concediu fără plată,
- acesta beneficiază de facilitățile fiscale pentru venitul realizat.

Problema 1

Facilitățile din domeniul construcțiilor se aplică și în cazul directorilor și administratorilor cu contract de mandat sau contract administrare?

Răspuns

În conformitate cu modificările Codului fiscal introduse prin Legea nr. 296/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, facilitățile fiscale privind contribuțiile sociale se aplică, începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2021, și în situația persoanelor care nu au încheiat contracte individuale de muncă, așa cum este cazul administratorilor care au încheiat contracte de mandat sau de administrare.

Astfel, administratorii care își desfășoară activitatea în baza unui contract de mandat/administrare în domeniul construcțiilor beneficiază, dacă și celelalte condiții pentru acordarea facilităților sunt îndeplinite, pe lângă scutirea de la plata impozitului pe venit, de:

- reducerea cotei de contribuție de asigurări sociale cu 3,75 puncte procentuale;
- exceptarea de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate.

Problema 2

Cum se acordă facilitățile salariaților încadrați cu timp parțial?

Răspuns

Pentru salariații care au încheiate contracte de muncă cu timp parțial, facilitățile fiscale se acordă numai dacă câștigul salarial brut de bază este stabilit proporțional cu câștigul brut de bază pentru un program de lucru normal de 8 ore/zi.

Problema 3

Dacă un salariat are salariul mai mare de 30.000 lei beneficiază de facilități?

Răspuns

Beneficiază, dar facilitățile fiscale se acordă pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor de până la 30.000 lei lunar. Pentru partea care depășește plafonul de 30.000 lei nu se acordă facilitățile fiscale.

Problema 4

Facilitățile fiscale se acordă tuturor salariaților sau doar celor care prestează efectiv activitate de construcții?

Răspuns

Facilitățile fiscale se acordă tuturor angajaților, indiferent de activitatea prestată dacă sunt îndeplinite condițiile legale.

Problema 5

Salariații detașați beneficiază de facilitățile acordate pentru domeniul construcțiilor?

Răspuns

Facilitățile fiscale se acordă și persoanelor fizice detașate pe teritoriul României, dacă entitatea la care sunt detașate desfășoară activități în domeniul construcțiilor, îndeplinește condițiile cumulative prevăzute la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal și dacă aceasta efectuează plata drepturilor salariale pe perioada detașării.

Facilitățile fiscale nu se acordă:

- persoanelor fizice care sunt detașate în afara României;
- salariaților detașați în România din state membre sau din alte state.

4) Modalitatea de aplicare a scutirii

Dacă sunt îndeplinite condițiile pentru acordarea scutirii de impozit pe venit 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 3,75 puncte procentuale (de la 25% la 21,25%) în baza art. 1381 din Codul fiscal.

facilități

Salariații 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, sunt scutiți de la plata acestei contribuții în limita cotei de 3,75 puncte procentuale.

- Salariații sunt exceptați de la plata contribuției la sistemul de sănătate în baza art. 154 alin. (1) lit. r) din Codul fiscal.
- În cazul angajatorilor, cota contribuției asiguratorii pentru muncă se reduce la nivelul cotei care se face venit la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale constituit în baza Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, cu modificările ulterioare.
- Angajatorii sunt scutiți de la plata contribuției unității la asigurările sociale de stat pentru condiții deosebite sau speciale de muncă.

**ATENȚIE!**

Reducerea cotei contribuției asiguratorii pentru muncă și scutirea angajatorilor de plata contribuției la asigurările sociale de stat pentru condiții deosebite sau speciale de muncă se realizează numai după aprobarea schemei de ajutor de stat!

Aplicarea prevederii privind reducerea cotei de contribuție asiguratorie pentru muncă se va face numai după aprobarea schemei de ajutor de stat, astfel cum este precizat în instrucțiunile de completare a Ordinului nr. 2814/2020 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”, unde se menționează, în Anexa 6 – Instrucțiuni de completare, că „Facilitățile ce vizează obligațiile fiscale datorate de angajatori, respectiv contribuția asiguratorie pentru muncă și contribuțiile de asigurări sociale, în cazul condițiilor deosebite de muncă sau în cazul condițiilor speciale de muncă, se acordă după aprobarea schemei de ajutor”.

În consecință, până la publicarea în Monitorul Oficial a schemei ajutorului de stat, angajatorii din domeniul construcțiilor care îndeplinesc condițiile pentru acordarea facilităților datorează contribuția asiguratorie pentru muncă în cotă de 2,25%.

g) persoanele angajate în agricultură și industria alimentară

Începând cu veniturile aferente lunii iunie a anului 2022, persoanele fizice sunt scutite de la plata impozitului pe venit pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor pentru activitatea desfășurată în România, până la 31 decembrie 2028 inclusiv dacă 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;

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;

domenii

80%

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

Pentru angajatorii nou-înființați, respectiv înregistrați la registrul comerțului/înregistrați fiscal începând cu luna iunie 2022, 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 iunie 2022 se consideră ca bază de calcul cifra de afaceri realizată cumulativ de la începutul anului, respectiv cumulativ 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 cumulativ pentru perioada corespunzătoare din anul curent, inclusiv luna în care se aplică scutirea. Această cifră de afaceri se realizează pe bază de contract sau comandă și acoperă manoperă, materiale, utilaje, transport, echipamente, dotări, precum și alte activități auxiliare necesare activităților menționate mai sus). Cifra de afaceri va cuprinde inclusiv producția realizată și nefacturată.

3) Veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor realizate de persoanele fizice pentru care se aplică scutirea, sunt calculate la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 lei lunar. Scutirea se aplică pentru sumele din venitul brut lunar de până la 30.000 lei, obținut din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3), realizate de persoanele fizice. Partea din venitul brut lunar ce depășește 30.000 lei nu va beneficia de facilități fiscale.

Facilitățile fiscale pentru domeniul agricultură și industrie alimentară constau în:

– scutirea de la plata impozitului pe venit, pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor;

– reducerea cotei de contribuție de asigurări sociale cu 3,75 puncte procentuale, pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor;

– exceptarea de la plata contribuției de sănătate, pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor.

facilități
fiscale

1. Reglementare legală

Alături de Codul fiscal, găsim reglementări privind declararea veniturilor în următoarele acte normative:

- Formularul 112 – Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate – este reglementat de Ordinul Ministerului Finanțelor Publice nr. 152/2022 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”;
- Formularul 100 – Ordinul nr. 237/2022 privind modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală 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;
- Declarația unică (212) – Ordinul nr. 2.127/2021 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”.

2. Cine are obligația depunerii formularului 112?

Declarația se completează de către persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori, precum și de către alți plătitori:

- Angajatori;
- Plătitorii veniturilor administratorilor;
- Plătitorii veniturilor directorilor;
- Plătitorii veniturilor cenzorilor;
- Plătitorii veniturilor din drepturi de proprietate intelectuală;
- Plătitorii veniturilor din arendarea bunurilor agricole;
- Organizațiile fără scop patrimonial în calitate de plătitori ai veniturilor din contracte de mandat;
- Asociațiile de proprietari în calitate de plătitori ai veniturilor din contracte de mandat;
- Plătitorii veniturilor din activități independente realizate în baza contractelor de activitate sportivă;
- Plătitorii veniturilor zilierilor;
- Plătitorii internilor din cadrul contractelor de internship.

angajatori/
plătitori

3. Tipuri de asigurați (salariați) declarați în formularul 112

- a) Salariat fără studii superioare, cu studii superioare și vechime sub 1 an sau salariat care desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor, dar care nu se încadrează în condițiile prevăzute la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal.
- b) Salariat cu studii superioare și vechime peste 1 an, inclusiv cel care își desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor, dar care nu se încadrează în condițiile prevăzute la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal.
- c) Salariat în domeniul construcțiilor care se încadrează în condițiile prevăzute la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal.

salariați/
asigurați

- d) Persoane fizice care au raportul de muncă suspendat, ca urmare a faptului că se află în incapacitate temporară de muncă și beneficiază de indemnizație de asigurări sociale de sănătate, suportată de angajator.
- e) Persoane fizice care au raportul de muncă suspendat, ca urmare a faptului că se află în incapacitate temporară de muncă și beneficiază de indemnizație de asigurări sociale de sănătate, suportată din FNUASS.
- f) Salariați care primesc sume pentru participarea la profit, potrivit legii, cu excepția sumelor care se acordă ulterior încetării contractului individual de muncă.
- g) Persoane fizice care au raportul de muncă suspendat, ca urmare a faptului că se află în incapacitate temporară de muncă și beneficiază de indemnizație din fondul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, ca urmare a unui accident de muncă.
- h) Persoane fizice care au raportul de muncă suspendat ca urmare a faptului că se află în incapacitate temporară de muncă în urma unui accident de muncă sau unei boli profesionale și beneficiază de indemnizație suportată de angajatori.
- i) Persoanele fizice care prestează o activitate specifică, în baza unui contract de internship, potrivit Legii nr. 176/2018 privind internshipul, cu completările ulterioare.
- j) Persoanele fizice care desfășoară activități necalificate cu caracter ocazional (zilieri), potrivit Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- k) Persoane fizice care primesc avantaje în bani sau în natură de la terți, ca urmare a unei relații generatoare de venituri din salarii și asimilate salariilor.
- l) Persoane fizice nerezidente care obțin venituri din salarii și asimilate salariilor de la un plătitor de venituri din România și care nu datorează contribuții sociale în România.

Nomenclatorul Tip asigurat a fost completat, prin Ordinul Ministerului Finanțelor Publice nr. 1.942/2020, cu următoarele tipuri de asigurați:

noi categorii
de asigurați

- salariat care beneficiază de indemnizația prevăzută de Legea nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, cu modificările și completările ulterioare;
- salariat care beneficiază de indemnizația prevăzută la art. XI alin. (1) din O.U.G. nr. 30/2020, cu modificările și completările ulterioare, suportată din bugetul asigurărilor de șomaj;
- salariat care beneficiază de indemnizația prevăzută la art. XI alin. (1¹) din O.U.G. nr. 30/2020, cu modificările și completările ulterioare, suplimentară, suportată de angajator din fondul de salarii.

ATENȚIE!

Termenul de declarare a indemnizației de șomaj tehnic suportate din bugetul asigurărilor pentru șomaj este data de 25, inclusiv, a lunii următoare celei în care se face plata din bugetul asigurărilor de șomaj.

4. 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.

„D” pentru salariatul care este plătit în continuare de către angajatorul care îl detașează.

- Caseta „Plătit de angajatorul la care este detașat” – se completează cu „D” pentru salariatul care este plătit de către angajatorul la care este detașat.
- Caseta „Statul unde este detașat” – se completează casetele corespunzătoare situației de fapt a salariatului. Se selectează statul în care este detașat salariatul și una din casetele următoare: este detașat cu A1, este detașat fără A1, este detașat dintr-un stat cu care România are încheiat acord de securitate socială sau este detașat dintr-un stat cu care România nu are încheiat acord de securitate socială.
- Caseta „Salariat detașat în România din state membre UE sau din afara UE” – se completează casetele corespunzătoare situației de fapt a salariatului. Se selectează statul în care este detașat salariatul și una din casetele următoare: este detașat cu A1, este detașat fără A1, este detașat dintr-un stat cu care România are încheiat acord de securitate socială sau este detașat dintr-un stat cu care România nu are încheiat acord de securitate socială.

salariați
detașați

9. Cifra de afaceri în domeniul construcțiilor

Casetele referitoare la cifra de afaceri în domeniul construcțiilor din formularul 112 sunt:

- Cifra de afaceri totală – realizată în anul fiscal anterior.
- Cifra de afaceri realizată efectiv din activitatea de construcții în anul fiscal anterior.
- Ponderea cifrei de afaceri realizate efectiv din activitatea de construcții în cifra de afaceri totală calculată pentru anul fiscal anterior.
- Cifra de afaceri totală realizată în anul curent cumulată de la începutul anului, inclusiv luna de raportare.
- Cifra de afaceri realizată efectiv din activitatea de construcții în anul curent cumulată de la începutul anului, inclusiv luna de raportare.
- Ponderea cifrei de afaceri realizate efectiv din activitatea de construcții în cifra de afaceri totală calculată pentru anul fiscal curent.
- Îndeplinește condițiile pentru aplicarea facilităților fiscale din sectorul construcții pentru luna de raportare (*a se vedea și tema S 13*).

construcții

10. Declarația unică

Declarația se completează și se depune de către persoanele fizice care în anul de impunere au realizat, individual sau într-o formă de asociere, venituri/pierderi din România sau/și din străinătate și care datorează impozit pe venit și contribuții sociale obligatorii, potrivit prevederilor Codului fiscal.

Declarația se depune:

- până la data de 25 mai inclusiv a anului următor celui de realizare a veniturilor în vederea declarării venitului realizat și stabilirii/definitivării impozitului anual pe venit și a contribuțiilor sociale;





- până la data de 25 mai inclusiv a fiecărui an, pentru stabilirea și declararea impozitului pe venitul estimat/norma de venit a se realiza în fiecare an fiscal, precum și pentru declararea și stabilirea contribuțiilor sociale datorate;
- până la data de 25 mai inclusiv a anului următor celui de realizare a veniturilor, sub sancțiunea decăderii, în cazul exercitării opțiunii privind destinația unei sume reprezentând până la 3,5% din impozitul datorat.



Declarația se depune în termen de 30 de zile de la data producerii evenimentului/încheierii contractului între părți, în cazul contribuabililor care încep o activitate în cursul anului fiscal sau al celor care obțin venituri din cedarea folosinței bunurilor din patrimoniul personal.

Declarația se depune, împreună cu anexele completate 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.

Declarația unică poate fi corectată din proprie inițiativă, ori de câte ori informațiile actuale nu corespund celor din declarația depusă anterior, prin depunerea unei declarații rectificative.

Declarația unică se poate corecta 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;
- corectarea altor informații prevăzute de formular.

rectificarea
declarației
unice

La rectificarea declarației se vor avea în vedere următoarele:

- a) declarația inițială este declarația care nu are nicio bifă de rectificativă selectată;
- b) este permisă depunerea unei singure declarații inițiale;
- c) declarația rectificativă este declarația cu cel puțin o bifă de rectificativă selectată (la capitolul I sau capitolul II sau la ambele capitole);
- d) o declarație rectificativă care rectifică ambele capitole (capitolul I și capitolul II) trebuie să aibă ambele bife de rectificare selectate.

Începând cu 8 martie 2022, starea de alertă a încetat, iar restricțiile adoptate pentru prevenirea și combaterea pandemiei de COVID-19 au fost ridicate. O parte dintre măsurile adoptate în timpul crizei COVID au încetat, în timp ce altele vor continua pe o durată limitată. În mod particular menționăm măsura șomajului tehnic cu plata indemnizației de la bugetul asigurărilor pentru șomaj care, deși și-a încetat aplicabilitatea pentru situațiile de dificultate determinate de criza COVID-19, continuă pentru situațiile de dificultate determinate de războiul din Ucraina.

1. Măsuri care au încetat

a) Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, publicată în Monitorul Oficial nr. 396 din 15 mai 2020 – a impus o serie de **măsuri temporare, care au încetat odată cu starea de alertă**. Ca urmare, între altele, telemunca nu se mai poate dispune unilateral de către angajator, iar salariații nu mai beneficiază de zi liberă pentru vaccinare.

Prin Decizia nr. 50/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 291 din 25 martie 2022, Curtea Constituțională a declarat neconstituționalitatea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 192/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020, precum și pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă. Motivul admiterii excepției de neconstituționalitate a constat în faptul că Guvernul nu obținuse în timp util avizul Consiliului Legislativ. De semnalat că ordonanța a ieșit oricum din vigoare, odată cu încetarea stării de alertă, ceea ce face ca efectele declarării neconstituționalității acesteia să fie limitate.

neconstituționalitate

b) **Plata indemnizației de șomaj tehnic din bugetul asigurărilor pentru șomaj a încetat**, iar Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 2/2022 privind stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 61 din 20 ianuarie 2022 și-a încetat aplicabilitatea.

Firește, contractele de muncă pot fi în continuare suspendate pentru șomaj tehnic, în baza art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, pentru orice ipoteză de întrerupere sau reducere temporară a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare. Plata indemnizației de 75% din salariu se face din fondurile proprii ale angajatorului.

În plus, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2022 privind stabilirea unor măsuri de protecție socială a salariaților în contextul conflictului armat din Ucraina, precum și ca urmare a sancțiunilor internaționale aplicate Federației Ruse și Belarusului, publicată în Monitorul Oficial nr. 340 din 7 aprilie 2022, a instituit un nou tip de șomaj tehnic, cu plata indemnizației de la bugetul asigurărilor pentru șomaj, până la data de 31 decembrie 2022. În această ipoteză, indemnizațiile de care beneficiază salariații se stabilesc la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat și se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2022, nr. 318/2021, adică maximum 4.571 lei. (a se vedea tema S 53).

nou șomaj tehnic

c) Hotărârea Comitetului Național pentru Situații de Urgență nr. 16/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 230 din 8 martie 2022, a abrogat Hotărârea Comitetului Național pentru Situații de Urgență nr. 6/2022 privind procedura de aprobare a regulilor de aplicare a măsurii carantinei asupra persoanelor. Ca urmare, **nu se mai acordă concedii medicale cod 07 pentru contactii Covid-19.**

Codul 51 se acordă în continuare.

d) **Valabilitatea contractelor colective de muncă** a fost prelungită prin Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19; ea a încetat pe 6 iunie 2022.

2. Măsuri care continuă pe o durată limitată

a) **Măsura kurzarbeit**, reglementată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă ar fi trebuit să ia sfârșit la 8 iunie 2022.

ATENȚIE!

Măsura sprijinului financiar ca urmare a reducerii timpului de muncă a fost prelungită până la 31 decembrie 2022.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 73/2022 pentru completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 536 din 31 mai 2022, a prelungit măsura kurzarbeit, având în vedere contextul economic internațional, inclusiv ca urmare a scumpirilor înregistrate pe piețele de energie electrică și gaze naturale, predicțiile cu privire la evoluția ratei anuale a inflației, dar și efectele războiului din Ucraina.

Prin aplicarea măsurii, angajatorii au posibilitatea reducerii timpului de muncă al salariaților cu cel mult 80% din durata zilnică, săptămânală sau lunară, prevăzută în contractul individual de muncă. Măsura este decisă cu acordul organizației sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv ori, în cazul în care aceasta nu există, cu acordul reprezentanților salariaților.

Pe durata reducerii timpului de muncă, salariații afectați de măsură beneficiază de o indemnizație de 75% din diferența dintre salariul de bază brut lunar prevăzut în contractul individual de muncă și salariul de bază brut lunar aferent orelor de muncă efectiv prestate ca urmare a reducerii timpului de muncă, în completarea drepturilor salariale convenite, calculate la timpul efectiv lucrat.

Reamintim că salariații cărora li se aplică măsura kurzarbeit nu pot presta ore suplimentare, altminteri angajatorul poate fi sancționat cu amendă de 20.000 lei.

Condițiile aplicării măsurii rămân aceleași. O singură excepție: dacă anterior se cerea ca **cifra de afaceri** să fie cu 10% inferioară celei din luna similară sau față de media lunară a cifrei de afaceri din 2019, acum comparația se poate face și la nivelul **producției**. Astfel, angajatorul poate beneficia de măsură dacă producția realizată în luna pentru care solicită aplicarea măsurii s-a diminuat cu cel puțin 10%, față de aceeași lună a anului 2019 sau față de media lunară a producției realizate în anul 2019. În cazul unui angajator înființat în perioada 1 ianuarie –



15 martie 2020 și care are cel puțin un angajat, diminuarea producției se raportează la producția realizată în luna anterioară aplicării măsurii.

Prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale urmează să se aprobe un nou model al declarației pe propria răspundere, corespunzătoare acestei situații.

b) Zile libere pentru supravegherea copiilor în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 110/2021.

Legea nr. 163/2022 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 110/2021 privind acordarea unor zile libere plătite părinților și altor categorii de persoane în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, publicată în Monitorul Oficial nr. 534 din 31 mai 2022, prevede că dispozițiile privind acordarea zilelor libere se aplică pe perioada stării de alertă și după încetarea acesteia, dar nu mai târziu de finalizarea cursurilor anului școlar 2021-2022, fără a se include vacanțele, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența fizică a copiilor în unitățile de învățământ, unde aceștia sunt înscriși.

Indemnizația pentru fiecare zi liberă se plătește din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al angajatorului și este în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Indemnizația este în sumă brută și este supusă impozitării și plății contribuțiilor de asigurări sociale, de asigurări sociale de sănătate, precum și plății contribuției asiguratorii pentru muncă, în condițiile prevăzute de Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, pentru veniturile din salarii și asimilate acestora.

Impozitul și contribuțiile de asigurări sociale, de asigurări sociale de sănătate, precum și contribuția asiguratorie pentru muncă aferente indemnizației se plătesc de angajator în condițiile prevăzute de Codul fiscal.

Dacă este necesar, zilele libere se acordă și pe perioada vacanțelor stabilite în urma recomandării Comitetului Național pentru Situații de Urgență.

vacanțe

După cum se prevede în Legea nr. 163/2022, în cazul în care intervine o situație care ar duce la imposibilitatea acordării zilelor libere părintelui care le-a solicitat, acesta are obligația de a aduce la cunoștința angajatorului modificarea intervenită, angajatorul fiind obligat să aprobe reluarea activității de la data la care părintele nu mai îndeplinește condițiile pentru acordarea zilelor libere.

Menționăm însă că Ordinul nr. 3.343/2022, publicat în Monitorul Oficial nr. 230 din 8 martie 2022, a abrogat Ordinul ministrului educației și al ministrului sănătății, interimar, nr. 5.338/2.015/2021 pentru aprobarea măsurilor de organizare a activității în cadrul unităților/instituțiilor de învățământ în condiții de siguranță epidemiologică pentru prevenirea îmbolnăvirilor cu virusul SARS-CoV-2.

3. Măsuri care rămân în vigoare

a) Posibilitatea angajatorului de a susține telesalariații în limita unui plafon de 400 de lei.

Art. 76 alineatul (4), lit. w) introdusă în Codul fiscal prin Legea nr. 296/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.269 din 21 decembrie 2020, rămâne în vigoare. Potrivit acestui text, angajatorul poate acorda telesalariaților o sumă de până la 400 de lei pentru susținerea cheltuielilor

400 lei

400 lei

lilor cu utilitățile la locul în care angajații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, corespunzător numărului de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă.

Această sumă nu este impozabilă și nu este taxabilă cu contribuții sociale dacă în contractul de muncă sau în regulamentul intern s-a menționat o clauză prin care s-a stabilit că angajatorul susține cheltuielile cu utilitățile la locul în care telesalariații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care salariații își desfășoară activitatea în regim de telemuncă.

Suma se acordă fără obligația salariatului de a prezenta documente justificative. Suma de 400 lei acordată cu respectarea dispozițiilor Codului fiscal (art. 76 alin. (4) lit. w) și art. 142 lit. w)) nu se înregistrează în statul de salarii și, prin urmare, „nu se trece prin salarizare”.

Pentru aceasta este necesar să fie stabilită prestarea activității în regim de telemuncă prin contractul individual de muncă, înregistrat ca atare în ReviSal (*a se vedea și tema T 20*).

b) Concediul părinților copilului în carantină

Potrivit Legii nr. 73/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 315 din 31 martie 2022, în cazul copilului pentru care s-a dispus măsura carantinei sau a izolării în condițiile Legii nr. 136/2020, asigurării pentru care nu se dispune măsura carantinei sau a izolării au dreptul la concediu și indemnizație pentru supravegherea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 18 ani.

Indemnizația pentru acest concediu se acordă pe baza certificatului de concediu medical eliberat de medicul curant sau, după caz, de medicul de familie care a luat în evidență și a monitorizat aceste persoane, pentru o perioadă stabilită în funcție de evoluția bolii și durata monitorizării. Indemnizația este de 100% din baza de calcul stabilită conform art. 10 din O.U.G. nr. 158/2005 și se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

c) Posibilitatea de reducere a săptămânii de lucru

Potrivit art. 52 alin. (3) din Codul muncii, în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4, zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz. Legea pretinde doar consultarea, nu și acordul sindicatului sau al reprezentanților salariaților.

Reducerea săptămânii de lucru de la 5 la 4 zile atrage așadar reducerea corespunzătoare a salariului, potrivit art. 52 alin. (3) din Codul muncii. Ea se dispune prin decizie unilaterală a angajatorului. Reducerea săptămânii de lucru este un caz de suspendare a contractului de muncă și se înregistrează în ReviSal în fiecare săptămână. Durata minimă a aplicării măsurii este de 30 de zile, durata maximă nu este prevăzută de lege.

În ziua redusă, salariații nu pot lucra, altminteri angajatorul va fi sancționat pentru muncă nedeclarată (*a se vedea și tema S 53*).

Aceasta rămâne o opțiune pentru angajatori, chiar și după încetarea stării de alertă.

decizie
unilaterală