

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.

Pentru anul 2022, durata medie lunară a timpului de muncă, determinată în condițiile Legii nr. 53/2003, republicate, este de 167,333 ore.

2022

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*).

2. 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**.

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

3.000 lei

3.000 lei 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 calcaroase, 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.

Dacă societatea obține veniturile dintr-o activitate din lista prevăzută la art. 66 pct. 1 din O.U.G. nr. 114/2018 (art. 60 pct. 5 lit. a) din Codul fiscal), angajatorul urmează să aplice prevederile art. 71 din O.U.G. nr. 114/2018.

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.

aplicabilitate
generală

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.

3. Impactul salariului minim asupra altor drepturi legale

O problemă importantă o constituie modul de calcul al diferitelor drepturi pe care legea le leagă de nivelul salariului minim. Cât timp era în vigoare un singur salariu minim, era limpede la ce ne raportăm, dar în prezent, când avem două salarii minime, care va fi luat în calcul?

Conform art. 164 alin. (1²) din Codul muncii, toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut, corespunzător programului normal de muncă.

Nr. crt.	Domeniul de aplicare	Act normativ	Valoare	Total	Observații
1.	Zilieri	Legea nr. 52/2011	Indemnizație zilnică raportată la salariul minim	122 lei	Nivel minim
2.	Interni	Legea nr. 176/2018	Remunerația este egală cu cel puțin ½ din salariul minim	1.275 lei	Nivel minim, dacă își desfășoară activitatea cu normă întreagă
3.	Străini	O.U.G. nr. 194/2002	Salariul minim egal cu al cetățenilor români	2.550 lei	Respectiv 3.000 lei în domeniul construcțiilor
4.	Poprire	Codul de procedură civilă	Se pot urmări doar veniturile care depășesc ½ din salariul net aferent salariului de 2.550 lei		

5.	Baza de calcul al indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate	O.U.G. nr. 158/2005	Maximum 2.550 x 12	30.000 lei	Nivel maxim
6.	Vărsăminte pentru persoane cu handicap neîncadrate	Legea nr. 448/2006	2.550 x nr. de locuri de muncă în care angajatorul nu a încadrat persoane cu handicap		Chiar dacă angajatorul își desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor
7.	Vouchere de vacanță	O.U.G. nr. 8/2009	Maximum 2.550 x 6	15.300 lei	în sectorul privat
8.	Răspundere patrimonială	Codul muncii	Nota de evaluare și constatare a pagubei – 2.550 x 5	12.750 lei	Nivel maxim, chiar dacă angajatorul își desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor
9.	Plafon anual venituri în funcție de care se stabilește obligația de plată a contribuțiilor sociale pentru veniturile extra-salariale	Codul fiscal	2.550 x 12	30.600 lei	Dacă persoana fizică nu se încadrează la excepții, datorează contribuții sociale în anul în care realizează plafonul
10.	Baza minimă de calcul al CAS pentru veniturile extrasalariale	Codul fiscal	2.550 x 12	30.600 lei	Baza de calcul poate fi mai mare, dar nu mai mică, indiferent de cuantumul veniturilor realizate
11.	Baza de calcul al CAS pentru veniturile extrasalariale	Codul fiscal	2.550 x 12	30.600 lei	Baza de calcul este aceeași, indiferent de cuantumul veniturilor realizate

**punct-
amendă**

Menționăm că majorarea salariului minim nu afectează și punctul de amendă în cazul contravențiilor interne. În mod normal, 1 punct-amendă reprezintă 10% din salariul minim brut pe economie, ceea ce ar fi însemnat 255 de lei. Cu toate acestea, prin efectul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 130/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.202 din 18 decembrie 2021, în perioada 1 ianuarie – 31 decembrie 2022, punctul de amendă rămâne **145 lei**.