

INFO

Codul muncii

Newsletter specializat editat de RENTROP & STRATON

octombrie 2022 – noiembrie 2022

În Monitorul Oficial nr. 1.013 din 19 octombrie 2022 a fost publicată Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii. Modificările pe care acest act normativ le aduce în reglementarea raporturilor de muncă sunt substanțiale; ele privesc îndeosebi:

- Sfera de aplicare a Codului muncii
- Egalitate de tratament
- Locul de muncă
- Salariul
- Timpul de muncă
- Perioada de probă
- Dreptul la formare profesională
- Munca în străinătate
- Neîndeplinirea obligației de informare
- Cumulul de funcții
- Dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant
- Concedierea
- Concediul de odihnă
- Concediul de îngrijitor
- Absențe pentru urgențe familiale
- Regulamentul intern
- Raporturi de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă

Fiecare dintre modificări va fi analizată distinct în cuprinsul Consilierului – Codul muncii, începând din actualizarea lunii noiembrie.

Vă prezentăm în cele ce urmează partea din proiect care cuprinde modificările aduse Codului muncii:

**Legea nr. 283 din 17 octombrie 2022
pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii,
precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ,
publicată în Monitorul Oficial nr. 1.013 din 19 octombrie 2022**

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

Art. I. – Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 1, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins:
„(3) De la prevederile art. 39 alin. (1) lit. m1), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 alin. (2) pot fi prevăzute prin legi speciale dispoziții specifice derogatorii numai pentru raporturile de muncă sau de

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

serviciu desfășurate de personalul din cadrul serviciilor publice de urgență, personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională, personalul diplomatic și consular, magistrați, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, respectiv pentru raporturile de serviciu ale funcționarilor publici.”

2. La articolul 2, după litera g) se introduce o nouă literă, litera h), cu următorul cuprins:

„h) persoanelor angajate, care prestează muncă legal pentru un angajator cu sediul în România.”

3. La articolul 5, alineatul (7) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.”

4. La articolul 5, după alineatul (9) se introduce un nou alineat, alineatul (10), cu următorul cuprins:

„(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) este interzis.”

5. La articolul 6, după alineatul (3) se introduc două noi alineate, alineatele (4) și (5), cu următorul cuprins:

„(4) În cazul în care salariații, reprezentanții salariaților sau membri de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(5) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (4) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.”

6. La articolul 17 alineatul (3), literele b), k), l) și n) se modifică și vor avea următorul cuprins:

„b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să-și desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;

.....
k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;

.....
n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există.”

7. La articolul 17 alineatul (3), după litera o) se introduc două noi litere, literele p) și q), cu următorul cuprins:

„p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;

q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror altor drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.”

8. La articolul 17, alineatul (4) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția informațiilor prevăzute la literele m), o) și p).”

9. La articolul 17, după alineatul (7) se introduc două noi alineate, alineatele (8) și (9), cu următorul cuprins:

„(8) Inspekția Muncii pune la dispoziția angajaților și a angajatorilor modelul-cadru al contractului individual de muncă, stabilit prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale, prin publicarea pe site-ul instituției.

(9) Toate informațiile menționate la art. 17 alin. (3) vor fi cuprinse în modelul-cadru al contractului individual de muncă prevăzut la alin. (8).”

10. La articolul 18 alineatul (1), litera a) se modifică și va avea următorul cuprins:

„a) țara sau țările, precum și durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;”

11. Articolul 19 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.19. – (1) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute de prezenta lege, acesta poate sesiza Inspekția Muncii.

(2) În cazul angajatorilor care au stabilite prin lege organe de inspecție proprii, salariatul se adresează acestora.

(3) În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare prevăzută la art. 17, art. 18, art. 105 și art. 242, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.”

12. La articolul 32, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (2¹), cu următorul cuprins:

„(2¹) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.”

13. La articolul 35, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art. 35. – (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.”

14. La articolul 39 alineatul (1), după litera m) se introduce o nouă literă, litera m¹), cu următorul cuprins:

„m¹) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;”

15. La articolul 40 alineatul (2), după litera i) se introduce o nouă literă, litera j), cu următorul cuprins:

„j) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului prevăzute la art. 39 alin. (1) lit. m¹).”

16. La articolul 51, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins:

„(3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152¹ ori a absentării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152² se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.”

17. La articolul 59, după litera b) se introduce o nouă literă, litera c), cu următorul cuprins:

„c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39 alin. (1), art. 85 și art. 194 alin. (2).”

18. La articolul 60 alineatul (1), după litera h) se introduce o nouă literă, litera i), cu următorul cuprins:

„i) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152².”

19. La articolul 62, după alineatul (3) se introduc două noi alineate, alineatele (4) și (5), cu următorul cuprins:

„(4) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 152¹, art. 152², art. 153² și art. 194 alin. (2) pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (3), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

(5) Prevederile de la alin. (4) nu sunt aplicabile situațiilor în care prin legi speciale se instituie proceduri prealabile prin care investigarea faptelor revine unei autorități sau unui organism competent.”

20. Articolul 111 se modifică și va următorul cuprins:

„Art. 111. – (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

(2) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

(3) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.”

21. La articolul 118, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art. 118. – (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.”

22. La articolul 118, după alineatul (4) se introduc trei noi alineate, alineatele (5)-(7), cu următorul cuprins:

„(5) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(6) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(7) Prin *mod de organizare flexibil a timpului de lucru* se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.”

23. La articolul 145, alineatul (4) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152², se consideră perioade de activitate prestată.”

24. După articolul 152 se introduc două noi articole, articolele 152¹ și 152², cu următorul cuprins:

„Art. 152¹. – (1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare decât cea prevăzută la alin. (1).

(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor 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.

(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor, se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

Art. 152². – (1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență precizate la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).”

25. După articolul 153 se introduc două noi articole, articolele 153¹ și 153², cu următorul cuprins:

„Art. 153¹. – (1) *Concediul paternal* este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2) *Concediul de îngrijitor* este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) *Îngrijitor* este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(4) În sensul art. 1521 alin. (1), precum și al alin. (3), prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.”

Art. 153². – (1) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.”

26. La articolul 229, după alineatul (4) se introduce un nou alineat, alineatul (5), cu următorul cuprins:

„(5) Contractele colective de muncă la nivel de sector de activitate și grup de unități sunt publicate pe pagina de internet a Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, în conformitate cu prevederile art. 145 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările ulterioare.”

27. La articolul 242, după litera i) se introduc două noi litere, literele j) și k), cu următorul cuprins:

„j) reguli referitoare la preaviz;

k) informații cu privire la politica generală de formare a salariaților, dacă există.”

28. La articolul 243, alineatele (1)-(3) se modifică și vor avea următorul cuprins:

„Art. 243. – (1) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații.

(2) Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport de hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta.

(3) Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.”

29. La articolul 260 alineatul (1), litera r) se modifică și va avea următorul cuprins:

„r) nerespectarea dispozițiilor art. 5 alin. (2)-(9) și ale art. 59 lit. a) și c), cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei;”.

30. La articolul 260, după litera s) se introduc două noi litere, literele t) și u), cu următorul cuprins:

„t) neacordarea concediului de îngrijitor salariaților care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 152¹, cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei;

u) încălcarea obligației prevăzute la art.153², cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.”

31. Articolul 277 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art. 277. – În sensul prezentului Cod, funcțiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.”

32. După articolul 278 se introduc două noi articole, articolele 278¹ și 278², cu următorul cuprins:

„Art. 278¹. – (1) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă cel puțin următoarele:

- a) identitatea părților raportului de muncă;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea desfășurării activității în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) unul din următoarele elemente, la alegerea angajatorului:
 - i) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajată persoana;
 - ii) o scurtă caracterizare sau descriere a muncii.
- e) data de la care începe raportul de muncă;
- f) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durata preconizată a acestuia;
- g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
- h) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- i) durata concediului de odihnă plătit;
- j) procedura și condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) drepturile salariale, cu menționarea elementelor componente, dacă sunt aplicabile alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, menționate separat, periodicitatea plății acestora și metoda de plată;
 - l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
 - m) contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil, dacă există;
 - n) asigurare medicală privată, contribuții suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a persoanei suportate de angajator, în condițiile legii, precum și orice alte beneficii sociale, acordate din inițiativa angajatorului, atunci când acestea constituie avantaje în bani sau în natură acordate sau plătite de angajator persoanei ca urmare a activității profesionale a acesteia, după caz.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, cu o durată a timpului de muncă prestabilită și efectiv lucrată de cel mult trei ore pe săptămână, calculate ca medie într-o perioadă de referință de patru săptămâni consecutive. La calcularea mediei de trei ore se ia în considerare timpul lucrat pentru toți angajatorii care fac parte din aceeași întreprindere sau același grup de întreprinderi, astfel cum este definit de art. 6 pct. 2 din Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Informațiile prevăzute la alin. (1) pot fi comunicate sub forma unuia sau mai multor documente și se transmit pe suport de hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, informațiile să fie accesibile persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, să poată fi stocate și printate de către acesta, iar angajatorul să păstreze dovada transmiterii sau a primirii lor.

(4) Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. g)-l) și n) pot fi comunicate și sub forma unei trimiteri

Contribuțiile sociale obligatorii datorate pentru veniturile salariale și asimilate salariilor sunt următoarele:

- a) contribuția de asigurări sociale, datorată de persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor bugetului asigurărilor sociale de stat în cotă de 25%;
- b) contribuția de asigurări sociale în cotă de 4% datorată de angajator în cazul condițiilor deosebite de muncă, astfel cum sunt prevăzute în Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare;
- c) contribuția de asigurări sociale în cotă de 8% datorată de angajator în cazul condițiilor speciale de muncă, astfel cum sunt prevăzute în Legea nr. 263/2010;
- d) contribuția de asigurări sociale de sănătate, datorată de persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor bugetului Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate în cotă de 10%;
- e) contribuția asiguratorie pentru muncă, datorată bugetului general consolidat de angajator în cotă de 2,25%.

Contribuția asiguratorie pentru muncă se datorează inclusiv de angajatorii care își desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor, industriei și agriculturii.

contribuții

1. Contribuția de asigurări sociale datorată de persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor

A. Baza de calcul

Venituri care intră în baza de calcul al contribuției de asigurări sociale

Baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale, în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, o reprezintă câștigul brut realizat din salarii și venituri asimilate salariilor, în țară și în alte state, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte.



În baza de calcul al contribuției de asigurări sociale intră:

- a) veniturile din salarii, în bani și/sau în natură, obținute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special prevăzut de lege;
- b) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții de demnitate publică, stabilite potrivit legii;
- c) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial.

În această categorie se includ indemnizațiile persoanelor alese în consiliul de administrație/comitetul director/consiliul superior, comitetul executiv/biroul permanent, comisia de disciplină și altele asemenea, cu excepția indemnizațiilor cenzorilor;

- d) remunerația administratorilor societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum și sumele primite de reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație.

În această categorie se includ administratorii, membrii consiliului de administrație,

sume care
intră în
baza de
calcul

consiliului de supraveghere și comitetului consultativ, precum și reprezentanții statului sau reprezentanții membrilor consiliului de administrație, fie în adunarea generală a acționarilor, fie în consiliul de administrație, după caz;

- e) remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și drepturile convenite managerilor, în baza contractului de management prevăzut de lege;
- f) sumele primite de membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit, după caz, precum și sumele primite pentru participarea în consilii, comisii, comitete și altele asemenea;
- g) sumele din profitul net convenite administratorilor societăților, potrivit legii sau actului constitutiv, după caz, precum și participarea la profitul unității pentru managerii cu contract de management, potrivit legii;
- h) sumele reprezentând participarea salariaților la profit, potrivit legii;
- i) sume reprezentând salarii/diferențe de salarii, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii;
- j) indemnizația de delegare, indemnizația de detașare, inclusiv indemnizația specifică detașării transnaționale, prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate, precum și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați potrivit legislației în materie, pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:
 - (i) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat;
 - (ii) în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat.

Plafonul aferent valorii a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat se calculează prin raportarea celor 3 salarii la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile din perioada de delegare/detașare/desfășurare a activității în altă localitate, în țară sau în străinătate;

- k) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori nerezidenți, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a angajatorului nerezident de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă;
- l) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare primite pe perioada deplasării în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la

intră în
baza de
calcul

intră în
baza de
calcul

societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

- (i) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 remunerații prevăzute în raportul juridic;
 - (ii) în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a 3 remunerații prevăzute în raportul juridic. Plafonul aferent valorii a 3 remunerații prevăzute în raportul juridic se calculează prin raportarea celor 3 remunerații la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile din perioada deplasării;
- m) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități nerezidente, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a entității nerezidente de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă;
- n) remunerația primită de președintele asociației de proprietari sau de alte persoane, în baza contractului de mandat, potrivit Legii nr. 230/2007, cu modificările și completările ulterioare. În această categorie se includ remunerațiile acordate în baza contractului de mandat președintelui și membrilor comitetului executiv;
- o) indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate suportate de angajator sau din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii, primite pe perioada în care persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii medicale și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate, pentru care baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale este suma reprezentând indemnizația de asigurări sociale de sănătate de care beneficiază persoana respectivă;
- p) sumele primite de reprezentanții în organisme tripartite, potrivit legii;
- q) veniturile reprezentând plăți compensatorii suportate de angajator potrivit contractului colectiv sau individual de muncă;
- r) indemnizația de hrană și indemnizația de vacanță acordate potrivit prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

intră în
baza de
calcul

intră în
baza de
calcul

B. Baza de calcul în cazul concediilor medicale

În perioada în care persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii medicale și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate pentru boală obișnuită, baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale datorate bugetului asigurărilor sociale de stat este suma reprezentând indemnizația de asigurări sociale de sănătate.

În cazul indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de accidente de muncă și boli profesionale, contribuția de asigurări sociale nu se datorează.

C. Întrebări și răspunsuri privind contribuția de asigurări sociale**Problema 1**

Conform art. 76 alin. (4) lit. a) din Codul fiscal, fiecare angajat datorează impozit pe venit pentru cadourile acordate de angajator copiilor minori cu ocazia zilei de 1 iunie dacă valoarea cadoului depășește suma de 300 lei.

Dacă un salariat are mai mulți copii, poate primi pentru fiecare copil minor un cadou în bani/bunuri/tichete cadou în sumă de 300 lei cu ocazia zilei de 1 iunie fără să datoreze impozit pe venit.

Care este regimul fiscal al acestei sume? Se reține CAS pentru ceea ce depășește 300 lei/copil minor? Se consideră ca venit de natură salarială și constituie bază de calcul pentru CAS suma care depășește 300 lei chiar dacă salariatul are copii minori?

Tichetele cadou acordate cu ocazia Paștelui, Crăciunului, 8 Martie, 1 iunie intră în plafonul de 33% din salariul de bază?

Răspuns

Conform art. 142 lit. b) din Codul fiscal, fiecare angajat datorează CAS pentru cadourile acordate copiilor minori dacă valoarea cadoului depășește suma de 300 lei.

Dacă un salariat are mai mulți copii, poate primi pentru fiecare copil minor un cadou în bani/bunuri/tichete cadou în sumă de 300 lei fără să datoreze contribuție de asigurări sociale.

Tichetele cadou nu intră în limita plafonului de 33% din salariul de bază.

Problema 2

În perioada concediului paternal, contractul individual de muncă se suspendă. Se datorează în această perioadă contribuția de asigurări sociale?

Răspuns

Potrivit art. 2 alin. (3) din Legea nr. 210/1999, a concediului paternal, indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

Astfel, indemnizația acordată pe perioada concediului paternal reprezintă venit salarial fapt pentru care asupra acesteia se calculează contribuția de asigurări sociale (25%) alături de celelalte contribuții sociale datorate pentru veniturile din salarii.

Problema 3

Cum se calculează contribuția de asigurări sociale pentru remunerația zilierului? Se deduce această contribuție la calculul impozitului pe venit?

Răspuns

În baza art. 78 din Codul fiscal, remunerația zilierilor se calculează 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 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, pe fiecare loc de realizare a acestora.

Prin urmare, CAS se deduce la calculul impozitului pe venit.

contract
suspendat

zilieri

Exemplu de calcul:

Indemnizație orară: 16 lei

Număr de ore: 8

Indemnizație brută: 8 ore x 16 lei/oră = 128 lei

CAS: 128 lei x 25% = 32 lei

Impozit: (120 lei - 32 lei) x 10% = 9 lei

Rest de plată: = 128 lei - 32 lei - 9 lei = 87 lei

D. Excepții de la plata contribuției de asigurări sociale

Se exceptează de la plata contribuțiilor de asigurări sociale următoarele venituri:

- a) prestațiile suportate din bugetul asigurărilor sociale de stat, potrivit legii;
- b) veniturile din salarii și asimilate salariilor realizate de către persoanele fizice asigurate în sisteme proprii de asigurări sociale, din activități pentru care există obligația asigurării în aceste sisteme potrivit legii;
- c) veniturile acordate, potrivit legii, personalului militar în activitate, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special pentru care se datorează contribuție individuală la bugetul de stat potrivit Legii nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat;
- d) ajutoarele/sumele acordate potrivit legii, în cazul decesului personalului din cadrul instituțiilor publice de apărare, ordine publică și securitate națională, decedat ca urmare a participării la acțiuni militare, și indemnizațiile lunare de invaliditate acordate personalului ca urmare a participării la acțiuni militare.

Menționăm că veniturile din salarii și asimilate salariilor realizate de pensionarii militari intră în baza de calcul al contribuției de asigurări sociale.

Conform art. 142 din Codul fiscal, fac parte dintre sumele care **nu se cuprind în baza de calcul al contribuțiilor sociale:**

- a) ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere/adopte, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern;
- b) cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou oferite salariaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase în limita de 300 lei/persoană astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern;
- c) cadouri în bani și/sau în natură oferite salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie în limita a 300 lei/persoană astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern;
- d) cadouri în bani și/sau în natură oferite salariaților în beneficiul copiilor minori ai acestora cu ocazia zilei de 1 iunie în limita de 300 lei/copil minor, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern;
- e) contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern;
- f) contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului de odihnă, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte persoane, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern, în măsura în

nu intră în
baza de
calcul

care valoarea totală a acestora într-un an fiscal nu depășește nivelul unui câștig salarial mediu brut;

- g) contravaloarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea în care angajații își au reședința și localitatea unde se află locul de muncă al acestora, pentru situațiile în care nu se asigură locuință sau nu se suportă contravaloarea chiriei;
- h) indemnizația de delegare, indemnizația de detașare, inclusiv indemnizația specifică detașării transnaționale, prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate, precum și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați potrivit legislației în materie, pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare.

Plafonul neimpozabil este următorul:

- (i) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- (ii) în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- i) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori nerezidenți, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, pentru partea care nu depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a angajatorului nerezident de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- j) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, în limita plafonului neimpozabil, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare. Plafonul zilnic neimpozabil se acordă numai dacă durata deplasării este mai mare de 12 ore, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de deplasare în interesul desfășurării activității.

Plafonul neimpozabil se stabilește astfel:

- (i) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 remunerații prevăzute în raportul juridic;
- (ii) în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a 3 remunerații prevăzute în raportul juridic.

Plafonul aferent valorii a 3 remunerații prevăzute în raportul juridic se calculează prin raportarea celor 3 remunerații la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile din perioada deplasării;

nu intră în
baza de
calcul

k) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități nerezidente, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pentru partea care nu depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a entității nerezidente de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare.

Plafonul zilnic neimpozabil se acordă numai dacă durata deplasării este mai mare de 12 ore, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de deplasare în interesul desfășurării activității;

- l) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură primite de persoanele fizice care desfășoară o activitate în baza unui statut special prevăzut de lege pe perioada deplasării, respectiv delegării sau detașării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în limitele prevăzute de actele normative speciale aplicabile acestora, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- m) cheltuielile efectuate de angajatori/plătitori pentru pregătirea profesională și perfecționarea angajaților, administratorilor stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat și directorilor care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, pregătire legată de activitatea desfășurată de persoanele respective pentru angajator/plătitor;
- n) costul abonamentelor telefonice și al convorbirilor telefonice, inclusiv cartelele telefonice, efectuate în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu;
- o) avantajele sub forma dreptului la stock options plan, la momentul acordării și la momentul exercitării acestuia;
- p) diferența favorabilă dintre dobânda preferențială stabilită prin negociere și dobânda practică pe piață, pentru credite și depozite;
- q) biletele de valoare sub forma tichetelor de masă, voucherelor de vacanță, tichetelor cadou, tichetelor de creșă, tichetelor culturale, acordate potrivit legii;
- r) cazarea în unități proprii;
- s) permisele de călătorie pe orice mijloc de transport, acordate în interes de serviciu;
- t) contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, precum și primele de asigurare voluntară de sănătate și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, conform Legii nr. 95/2006, republicate, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească limita de 400 euro/an;
- u) primele aferente asigurărilor de risc profesional;
- v) avantajele în natură acordate persoanelor fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a ocupării unor funcții considerate de către angajator/plătitor esențiale pentru desfășurarea activității și care se află în izolare preventivă la locul de muncă sau în zone special dedicate în care nu au acces persoane din exterior, pentru o perioadă stabilită de angajator/plătitor, în cazul instituirii stării de asediu, de urgență sau de alertă, potrivit legii;
- w) contravaloarea cheltuielilor suportate de angajator/plătitor cu efectuarea testelor medicale de diagnosticare a infecției COVID-19, din inițiativa acestuia, pentru persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, în sco-

nu intră în
baza de
calcul

pul depistării și prevenirii răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, pentru asigurarea desfășurării activității în condiții de securitate și sănătate în muncă, pe perioada instituirii stării de urgență sau de alertă, potrivit legii;

- x) sumele acordate angajaților care desfășoară activități în regim de telemuncă pentru susținerea cheltuielilor cu utilitățile la locul în care angajații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și echipamente de birou, în limitele stabilite de angajator prin contractul de muncă sau regulamentul intern, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă;
- y) acoperirea costurilor cu testarea epidemiologică și/sau vaccinarea angajaților pentru împiedicarea răspândirii bolilor care pun în pericol sănătatea angajaților și cea publică;
- z) sumele plătite de angajator pentru educația timpurie a copiilor angajaților. Menționăm că aceste sume **nu sunt excluse din baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale** în perioada cuprinsă între data de 1 ianuarie 2022 și până la data de 31 decembrie 2022, inclusiv, întrucât în această perioadă, prin O.U.G. nr. 130/2021 au fost suspendate prevederile legale prin care aceste sume erau excluse din baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale.

Contribuția se plătește și se declară de angajator/plătitor până la data de 25 a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile.

2. Contribuția de asigurări sociale datorată de angajatori

Angajatorii datorează contribuție de asigurări sociale doar în situația în care salariații lucrează în condiții deosebite sau speciale de muncă după cum urmează:

- a) contribuția de asigurări sociale în cotă de 4% datorată de angajator în cazul condițiilor deosebite de muncă;
- b) contribuția de asigurări sociale în cotă de 8% datorată de angajator în cazul condițiilor speciale de muncă. Procedura de reevaluare a locurilor de muncă în condiții speciale a fost aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 924/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.039 din 29 decembrie 2017.

Baza lunară de calcul pentru contribuția de asigurări sociale o reprezintă suma câștigurilor brute realizate de persoanele fizice care obțin venituri din salarii sau asimilate salariilor, pentru activitatea desfășurată în condiții deosebite, speciale sau în alte condiții de muncă.

3. Contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor

Baza de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate o reprezintă:

- a) veniturile din salarii, în bani și/sau în natură, obținute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special prevăzut de lege;
- b) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții de demnitate publică, stabilite potrivit legii;
- c) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial.

În această categorie se includ indemnizațiile persoanelor alese în consiliul de administrație/comitetul director/consiliul superior, comitetul executiv/biroul permanent, comisia de disciplină și altele asemenea, cu excepția indemnizațiilor cenzorilor;

baza de
calcul
CASS

- d) remunerația administratorilor societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum și sumele primite de reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație;
- e) remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și drepturile convenite managerilor, în baza contractului de management prevăzut de lege;
- f) sumele primite de membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit, după caz, precum și sumele primite pentru participarea în consilii, comisii, comitete și altele asemenea;
- g) sumele din profitul net convenite administratorilor societăților, potrivit legii sau actului constitutiv, după caz, precum și participarea la profitul unității pentru managerii cu contract de management, potrivit legii;
- h) sumele reprezentând participarea salariaților la profit, potrivit legii;
- i) sume reprezentând salarii/diferențe de salarii, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii;
- j) indemnizația de delegare, indemnizația de detașare, inclusiv indemnizația specifică detașării transnaționale, prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate, precum și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați potrivit legislației în materie, pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:
- (i) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- (ii) în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat.
- Plafonul aferent valorii a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat se calculează prin raportarea celor 3 salarii la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile din perioada de delegare/detașare/desfășurare a activității în altă localitate, în țară sau în străinătate;
- k) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariații care au stabilit raporturi de muncă cu angajatori nerezidenți, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a angajatorului nerezident de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă;
- l) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare primite pe perioada deplasării în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv,

baza de
calcul
CASS

contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

(i) în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 remunerații prevăzute în raportul juridic;

(ii) în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a 3 remunerații prevăzute în raportul juridic.

Plafonul aferent valorii a 3 remunerații prevăzute în raportul juridic se calculează prin raportarea celor 3 remunerații la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile din perioada deplasării;

- m) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități nerezidente, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a entității nerezidente de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă;
- n) remunerația primită de președintele asociației de proprietari sau de alte persoane, în baza contractului de mandat, potrivit Legii nr. 230/2007;
- o) indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate suportate de angajator sau din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii, primite pe perioada în care persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii medicale și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate, pentru care baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale este suma reprezentând 35% din câștigul salarial mediu brut, corespunzător numărului zilelor lucrătoare din concediul medical;
- p) sumele primite de reprezentanții în organisme tripartite, potrivit legii;
- q) veniturile reprezentând plăți compensatorii suportate de angajator potrivit contractului colectiv sau individual de muncă.

Sunt exceptate de la plata contribuției la sistemul de sănătate:

- persoanele care se află în concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă, acordat în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, pentru indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale;
- persoanele care beneficiază de indemnizație de șomaj sau, după caz, de alte drepturi de protecție socială care se acordă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, potrivit legii, pentru aceste drepturi bănești;
- persoanele care se află în concediu de acomodare, potrivit Legii nr. 273/2004, în concediu pentru creșterea copilului potrivit prevederilor art. 2 și art. 31 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;

baza de
calcul
CASS

excepții

– persoanele fizice care obțin venituri din salarii și asimilate salariilor care desfășoară activități la angajatori din sectorul construcții, agricol și din industria alimentară de la angajatori care îndeplinesc condițiile pentru acordarea facilităților.

Nu se cuprind în baza de calcul al contribuției la sistemul de sănătate sumele care nu intră în baza de calcul al contribuției de asigurări sociale.

Contribuția la sistemul de sănătate se reține și se declară de angajator.

4. Contribuția asiguratorie pentru muncă

Contribuția asiguratorie pentru muncă se datorează de:

- a) persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora, pentru cetățenii români, cetățeni ai altor state sau apatrizii, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul sau reședința în România, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte;
- b) persoanele fizice cetățeni români, cetățenii altor state sau apatrizii, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul sau reședința în România, și care realizează în România venituri din salarii sau asimilate salariilor de la angajatori din state care nu intră sub incidența legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte.

contribuția
asiguratorie

Contribuția asiguratorie pentru muncă se datorează pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor chiar și în situația în care aceste venituri sunt scutite de la plata impozitului pe venit.

Cota contribuției asiguratorie pentru muncă este de 2,25%.

2,25%

Baza lunară de calcul al contribuției asiguratorii pentru muncă o reprezintă suma câștigurilor brute realizate din salarii și venituri asimilate salariilor, în țară și în străinătate, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, care include:

- a) veniturile din salarii, în bani și/sau în natură, obținute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special prevăzut de lege. În situația personalului român trimis în misiune permanentă în străinătate, veniturile din salarii cuprind salariile de bază sau, după caz, soldele de funcție/salariile de funcție corespunzătoare funcțiilor în care persoanele respective sunt încadrate în țară, la care se adaugă, după caz, sporurile și adaosurile care se acordă potrivit legii;
- b) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial;
- c) remunerația administratorilor societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii;
- d) remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și drepturile convenite managerilor, în baza contractului de management prevăzut de lege;
- e) sumele reprezentând participarea salariaților la profit, potrivit legii;
- f) sume reprezentând salarii, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii;

- g) indemnizația de delegare, indemnizația de detașare, inclusiv indemnizația specifică detașării transnaționale, prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate, precum și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați potrivit legislației în materie, pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil;
- h) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori nerezidenți, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a angajatorului nerezident de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă;
- i) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare primite pe perioada deplasării în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil;
- j) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități nerezidente, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a entității nerezidente de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă.

Contribuția asiguratorie pentru muncă nu se datorează pentru prestațiile suportate din bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, precum și din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate.

Astfel contribuția asiguratorie pentru muncă nu se datorează pentru:

- indemnizația de maternitate;
- indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav;
- indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă suportată din FNUASS;
- indemnizațiile medicale pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- indemnizațiile pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice;
- indemnizațiile de risc maternal;
- indemnizațiile pentru carantină.

nu se
datorează

De asemenea, nu se cuprind în baza de calcul al contribuției asiguratorii de muncă sumele care nu intră în baza de calcul al contribuției de asigurări sociale.

Angajatorii au obligația de a calcula contribuția asiguratorie pentru muncă și de a plăti la bugetul de stat, într-un cont distinct, până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile sau până la data de 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului pentru care se plătesc veniturile, după caz.



Din contribuția asiguratorie pentru muncă încasată la bugetul de stat se distribuie lunar, până la sfârșitul lunii în curs, o cotă de:

- a) 15%, 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;
- b) 20%, care se face venit la Bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- c) 5%, care se face venit la Sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- d) 40%, care se face venit la bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate pentru plata concediilor medicale;
- e) 20%, care se face venit la bugetul de stat într-un cont distinct.

Începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2023, ca urmare a intrării în vigoare a modificărilor aduse Codului fiscal prin O.G. nr. 16/2022, se introduce un plafon de 33% din salariul de bază de care beneficiază salariatul.

Ca urmare a introducerii acestui nou plafon, veniturile mai jos enumerate obținute de salariați vor fi încadrate ca fiind impozabile, neimpozabile sau parțial impozabile/neimpozabile, astfel:

1. se stabilesc plafoanele individuale pe fiecare categorie de venit reglementate de Codul fiscal;
2. suma plafoanelor individuale este supusă unui nou plafon, de 33% din salariul de bază.

Veniturile supuse celor două plafoane sunt:

- a) prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate potrivit legii, altele decât cele acordate conducătorilor auto prevăzuți de H.G. nr. 38/2008 în limita a de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizația de delegare/detașare, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;
- b) contravaloarea hranei acordate de către angajator pentru angajații proprii, persoane fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, în alte situații decât cea prevăzută la alin. (4) lit. c), astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern, în limita valorii maxime, potrivit legii, a unui tichet de masă/persoană/zi, prevăzută la data acordării, în conformitate cu legislația în vigoare.

ATENȚIE!

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

Prin *hrană* se înțelege hrana preparată în unități proprii sau achiziționată de la unități specializate. Prevederile nu sunt aplicabile angajaților care beneficiază de tichete de masă, în conformitate cu legislația în vigoare;



- c) cazarea și contravaloarea chiriei pentru spațiile de cazare/de locuit puse de către angajatori la dispoziția angajaților proprii, persoane fizice care realizează venituri din sala-

20%

20%	<p>rii sau asimilate salariilor, astfel cum este prevăzut în contractul 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:</p> <ul style="list-style-type: none">(i) angajatul, soțul/soția acestuia nu dețin o locuință în proprietate personală sau în folosință în localitatea în care își desfășoară activitatea;(iii) 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;(i) contractul de închiriere dintre angajator și terță persoană este încheiat în condițiile legii;(ii) 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. <p>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.</p> <p>Verificarea îndeplinirii condițiilor se efectuează pe baza documentelor justificative și constituie responsabilitatea angajatorului;</p> <ul style="list-style-type: none">d) contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru angajații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă, regulamentul intern, sau primite în baza unor legi speciale și/sau finanțate din buget, în limita unui plafon anual, pentru fiecare angajat, reprezentând nivelul unui câștig salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul în care au fost acordate;e) 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 ASF, administrate de către entități autorizate stabilite în state membre ale UE sau aparținând SEE, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană;f) 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, pentru fiecare persoană;g) sumele acordate angajaților care desfășoară activități în regim de telemuncă pentru susținerea cheltuielilor cu utilitățile la locul în care angajații își desfășoară activitatea, în limitele stabilite de angajator prin contractul de muncă sau regulamentul intern, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă. <p>Partea ce depășește plafonul de 33% din salariul de bază reprezintă venit impozabil care se include de asemenea și în baza de calcul al contribuțiilor sociale.</p>
venituri supuse celor două plafoaane	
ceea ce depășește 33%	<p>Ordinea în care aceste venituri se includ în plafonul lunar de cel mult 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat se stabilește de angajator.</p> <p>Angajatorul stabilește ordinea în care se includ veniturile în plafonul de 33% din salariul de bază printr-o decizie pe care o emite în acest sens.</p>

Comisia disciplinară este recomandabil să fie desemnată prin Decizie sau potrivit unor reguli stabilite în Regulamentul intern.

Potrivit art. 251 alin. (1)¹, introdus prin Legea nr. 213/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 893 din 30 septembrie 2020, pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o persoană sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislația muncii, pe care o/îl va împuternici în acest sens.

Consultantul extern specializat în legislația muncii poate fi:

- un avocat,
- un expert în legislația muncii sau
- un mediator specializat în legislația muncii.

consultant
extern

Nu se recomandă includerea în comisia disciplinară și a liderului de sindicat, care va putea fi însă prezent ca apărător al salariatului. Membrii comisiei de disciplină pot fi și remunerați, dacă angajatorul decide în acest sens.

Desemnarea comisiei disciplinare este de atributul exclusiv al angajatorului. Prin excepție, în cazul anumitor categorii de personal bugetar, cum sunt cadrele didactice, comisia disciplinară are o componentă stabilită prin lege specială.

Convocarea se predă salariatului, cu semnătură de primire ori, după caz, prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința comunicată de acesta; efectele se produc de la data comunicării. Dacă angajatorul are cunoștința de reședința reală a salariatului, va trimite convocarea la aceasta, chiar dacă adresa diferă de cea comunicată inițial la locul de muncă.

semnătura
electronică

RECOMANDARE

În cazul în care angajatul refuză să semneze de luare la cunoștință a convocării, iar scrisoarea nu este confirmată de primire, comisia de cercetare va convoca angajatul în prezența martorilor și va întocmi un proces-verbal, în care se vor specifica refuzul angajatului de a primi convocarea, faptul că în prezența martorilor i s-a comunicat cauza, data, ora și locul desfășurării activității comisiei disciplinare prealabile. Se va constitui astfel o probă în instanță în caz de contestare a convocării.

Potrivit art. 16 alin. (1)¹ din Codul muncii, „părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată/calificată”. Ca urmare, dacă părțile au optat pentru utilizarea semnăturii electronice, convocarea va putea fi realizată prin utilizarea tehnologiei informațiilor și comunicațiilor, cu semnătura electronică a angajatorului.

SFATUL NOSTRU

Art. 251 alin. (2) din Codul muncii prevede că în convocare trebuie să se precizeze obiectul, data, ora și locul întrevederii.

Cu toate acestea, în cazul lucrătorilor digitali (care în activitatea lor curentă utilizează tehnologia informațiilor și a comunicațiilor), apreciem că locul întrevederii poate fi și virtual. Este admisibilă convocarea în vederea unei cercetări care să se desfășoare online, prin utilizarea aplicației zoom, goole meet etc. Convocarea va cuprinde în acest caz link-ul de conectare.

Se recomandă stabilirea prin Regulamentul intern a procedurii care ar urma să fie utilizate în cazul desfășurării cercetării disciplinare la distanță.