

## 1. Durată și reglementare

**C**oncediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut și de a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți. Reglementarea lui este cuprinsă în Legea nr. 210/1999, Legea concediului paternal, astfel cum a fost modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2022 pentru modificarea și completarea Legii concediului paternal nr. 210/1999, publicată în Monitorul Oficial nr. 845 din 29 august 2022. Normele metodologice din 2000 de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999 au fost, la rândul lor, modificate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.577/2022 pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 244/2000, publicată în Monitorul Oficial nr. 6 din 4 ianuarie 2023.

Noua reglementare a concediului paternal transpune în dreptul românesc Directiva (UE) 2019/1.158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, care a impus statelor membre standarde destul de înalte în ceea ce privește implicarea taților în creșterea copiilor.

### ATENȚIE!

Durata concediului paternal este în prezent de 10 zile lucrătoare.

Suplimentar, tatăl va beneficia de încă 5 zile de concediu paternal, în cazul în care a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură. Cursul de puericultură constă în prezentarea unor noțiuni elementare, teoretice și practice, necesare în vederea îngrijirii copilului mic, în vederea participării efective a tatălui la îngrijirea propriului copil nou-născut.

### ATENȚIE!

Spre deosebire de reglementarea anterioară, în prezent, legea prevede că tatăl va beneficia de suplimentul de concediu pentru absolvirea cursurilor de puericultură pentru fiecare copil.

Într-adevăr, Legea nr. 210/1999 prevedea un concediu paternal de 5 zile, care putea fi majorat cu 10 zile numai o dată, la absolvirea cursului de puericultură. În prezent, absolvenții acestor cursuri vor beneficia de 5 zile suplimentare (deci un total de 15 zile), dar pentru fiecare nou-născut, indiferent când a absolvit salariatul cursurile.

Concediul paternal se acordă la cerere, în **primele 8 săptămâni de la nașterea copilului**, respectiv a copiilor, în cazul sarcinilor multiple, justificat cu certificatul de naștere al acestuia/acestora, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.

Cererea de concediu se depune după nașterea copilului. Totuși, în practica judecătorească s-a decis că faptul că cererea a fost depusă anterior nașterii copilului nu constituie un impediment la acordarea concediului, având în vedere că din certificatul de naștere rezultă că reclamantului i s-a născut un copil (Curtea de Apel Suceava, nr. 846/R/2009).



Potrivit art. 4<sup>1</sup> alin. (1), introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2022, angajatorul are obligația de a aproba concediul paternal și **de a informa angajații cu**



**privire la dreptul la concediul paternal.** Nerespectarea acestei obligații de către angajator, în calitate de persoană juridică, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.

## 2. Cine beneficiază?

Reglementarea din 2022 a extins sfera beneficiarilor concediului paternal, care nu se mai acordă în prezent doar salariaților. De acest concediu beneficiază toate persoanele care au un raport de muncă sau de serviciu. Mai concret, beneficiază de concediu paternal:

beneficiari

- a) salariații;
- b) funcționarii publici și și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, în activitate;
- c) demnitarii;
- d) polițiștii;
- e) cadrele militare, soldații și gradații profesioniști;
- f) persoanele care desfășoară activitate pe baza unor contracte din activitate sportivă;
- g) cooperatorii;
- h) directorii care desfășoară activitate pe baza contractelor de mandat;
- i) managerii care au încheiat un contract de management.

Observăm că nu beneficiază de concediu paternal zilierii (deși, potrivit Legii nr. 52/2011, se află într-un raport de muncă) și internii (care muncesc în baza Legii nr. 176/2018 privind internshipul).

## 3. Drepturile beneficiarului de concediu paternal

Tatăl beneficiar de concediu paternal beneficiază de următoarele drepturi:

### a) dreptul la indemnizație

Potrivit art. 2 alin. (3) din Legea nr. 210/1999, astfel cum a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2022, concediul paternal este un concediu plătit. Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

### **ATENȚIE!**

Semnalăm faptul că indemnizația de concediu paternal se acordă din fondul de salarii și are natura unui venit salarial, deși contractul de muncă este suspendat. Aplicațiile de salarizare de tip SAGA trebuie modificate astfel încât să permită acordarea indemnizației în acest caz.

Pentru plata indemnizației de concediu paternal nu are nicio relevanță faptul că contractul de muncă este suspendat și suspendarea, după cum vom arăta, este înregistrată în ReviSal. Altfel spus, suspendarea contractului individual de muncă pentru concediu paternal nu exclude plata indemnizației de concediu paternal, așa cum nici suspendarea pentru concediu medical nu exclude plata indemnizației medicale.

Facem aici aplicarea art. 49 alin. (3) din Codul muncii, potrivit căruia, pe durata suspendării contractului individual de muncă, pot continua să existe anumite drepturi și obligații ale părților, dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contractele individuale de muncă sau prin regulamentul intern.

Veniturile din alte surse sunt acele venituri identificate ca fiind impozabile, care nu se încadrează în categoriile celorlalte venituri. Reglementarea legală a acestor venituri o regăsim la art. 114 și art. 176 din Codul fiscal.



## 1. Venituri din convenții civile încheiate de persoanele fizice neînregistrate fiscal

Veniturile obținute în baza acestor convenții sunt veniturile din alte surse cel mai des întâlnite în practică.

convențiile  
civile

### ATENȚIE!

Veniturile din activități de prestări servicii se încadrează în categoria veniturilor din alte surse dacă nu au caracter de continuitate. Dacă activitatea este desfășurată cu regularitate, în mod continuu, pe cont propriu și urmărind obținerea de venituri, persoana care o prestează trebuie să se înregistreze și să se autorizeze anterior începerii activității. În acest caz, activitatea prestată nu va genera venituri din alte surse, ci venituri din activități independente, iar persoana fizică are obligația de a se înregistra și a se autoriza anterior realizării veniturilor.

Persoanele care obțin venituri din alte surse nu au obligații de completare a Registrului de evidență fiscală și de conducere a evidenței contabile.

Impozitul pe venit se calculează prin reținere la sursă la momentul acordării veniturilor de către plătitorii de venituri, prin aplicarea cotei de 10% asupra venitului brut. Impozitul calculat și reținut reprezintă impozit final. Impozitul astfel reținut se plătește la bugetul de stat până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care a fost reținut.

impozitul  
pe venit

Impozitul pe venit se declară de plătitor în:

- formularul 100 „Declarație privind obligațiile de plată la bugetul de stat până la data de 25 inclusiv a lunii următoare perioadei de raportare”;
- formularul 205 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă, veniturile din jocuri de noroc și câștigurile/pierderile din investiții, pe beneficiari de venit” până în ultima zi a lunii februarie inclusiv a anului curent pentru anul expirat.

Persoanele fizice datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate dacă estimează venituri anuale cumulate cel puțin egale cu 6 salarii de bază minime brute pe țară din una sau mai multe surse de venituri. Încadrarea în acest plafon se analizează prin luarea în calcul a următoarelor venituri:

plafon  
6 salarii

- a) venitul net/brut sau norma de venit din activități independente;
- b) venitul net din drepturi de proprietate intelectuală, stabilit după acordarea cotei de cheltuieli forfetare;
- c) venitul net distribuit din asocieri cu persoane juridice;
- d) venitul net sau norma de venit, după caz, pentru veniturile din cedarea folosinței bunurilor;
- e) venitul și/sau câștigul din investiții. În cazul veniturilor din dividende și din dobânzi se iau în calcul sumele încasate;
- f) venitul net sau norma de venit, după caz, pentru veniturile din activități agricole, silvicultură și piscicultură;
- g) venitul brut și/sau venitul impozabil din alte surse.

Contribuția la sistemul asigurărilor sociale sănătate se datorează pentru veniturile cumulate (venituri nete din activități independente, venituri din asocierea cu o persoană juridică, venituri nete din cedarea folosinței bunurilor, venituri din investiții, venituri nete din activități agricole, silvicultură și piscicultură, venituri brute din alte surse, definite conform Codului fiscal), cu excepția veniturilor din salarii.

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

baza  
anuală

- a) nivelul a 6 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației, în cazul veniturilor realizate cuprinse între 6 salarii minime brute pe țară inclusiv și 12 salarii minime brute pe țară;
- b) nivelul de 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației, în cazul veniturilor realizate cuprinse între 12 salarii minime brute pe țară inclusiv și 24 de salarii minime brute pe țară;
- c) nivelul de 24 de salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației, în cazul veniturilor realizate cel puțin egale cu 24 de salarii minime brute pe țară.

Nu există excepții de la plata contribuției la sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru veniturile din alte surse. Astfel, persoanele fizice care realizează venituri din alte surse datorează contribuție la sistemul de sănătate chiar dacă realizează și alte venituri cum ar fi venituri din salarii, venituri din pensii etc.

declarația  
unică

Persoanele fizice care realizează venituri din alte surse și datorează contribuția la sistemul de sănătate au obligația să declare contribuția în declarația unică.

### Problemă

Veniturile din convenții civile realizate de persoanele fizice neînregistrate fiscal se iau în calcul la stabilirea indemnizației pentru creșterea copilului?

### Răspuns

Conform art. 2 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor, persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.

nu se iau  
în calcul

Astfel, veniturile care se iau în calcul la acordarea indemnizației pentru creșterea copilului sunt: venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. Dintre aceste venituri, situația expusă s-ar putea încadra la venituri din activități independente. Dacă persoana fizică nu este o persoană fizică autorizată, ci este o persoană neînregistrată fiscal veniturile în cauză nu vor fi luate în calcul la stabilirea indemnizației întrucât veniturile realizate de persoanele fizice neînregistrate fiscal sunt incluse în categoria veniturilor din alte surse. Or, veniturile din alte surse nu fac parte dintre veniturile în funcție de care se acordă indemnizația pentru creșterea copiilor.

## 2. Tichete cadou

Tichetele cadou se încadrează în venituri din alte surse în situația în care sunt acordate de alte persoane decât angajatorii.

În prezent, Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, publicată în Monitorul Oficial nr. 599 din 13 iulie 2018, reglementează posibilitatea de acordare a tichetelor doar de către angajatori salariaților. O singură excepție există de la această regulă: organizațiile sindicale legal constituite pot acorda din fonduri proprii, ocazional, tichete cadou membrilor proprii care nu au calitatea de angajați ai organizației sindicale (art. 15 alin. (3) din Legea nr. 165/2018).

Așadar, organizațiile sindicale pot acorda membrilor de sindicat tichete cadou, iar acordarea acestor se încadrează la venituri din alte surse.

excepție

Anterior reglementării tichetelor cadou doar de către angajator salariaților, tichetele cadou puteau fi acordate și altor persoane fizice decât salariații. În practică se folosea acordarea tichetelor cadou salariaților partenerului de afaceri, iar valoarea acestora era tratată din punct de vedere fiscal drept venit din alte surse. Organale fiscale au reîncadrat aceste tichete cadou considerându-le venituri salariale primite de salariați de la terți în baza contractului individual de muncă. Cei care au acordat tichetele cadou au fost obligați la plata contribuțiilor sociale, precum și la plata de dobânzi și penalități.

Prin Legea nr. 43/2023 pentru anularea unor obligații fiscale, publicată în Monitorul Oficial nr. 163 din 24 februarie 2023, se anulează diferențele de obligații fiscale principale, precum și obligațiile fiscale accesorii aferente acestora, stabilite de organul fiscal prin decizie de impunere emisă și comunicată contribuabilului, ca urmare a reîncadrării din categoria veniturilor din alte surse în categoria veniturilor din salarii și asimilate salariilor, a veniturilor din tichete cadou obținute de către persoanele fizice de la alte persoane decât angajatorii, pentru perioadele fiscale de la intrarea în vigoare a Legii nr. 193/2006 privind acordarea tichetelor cadou și a tichetelor de creșă și, respectiv, a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, cu modificările și completările ulterioare, și până la 31 decembrie 2020 inclusiv, și neachitate până la data intrării în vigoare a prezentei legi. Anularea se aplică inclusiv în situația în care tichetele cadou au fost acordate de către plătitorul de venit către angajatorul persoanelor fizice pentru a le distribui angajaților acestora în numele plătitorului de venit.

amnistie  
fiscală

Pot exista trei situații:

**Situația nr. 1** – Au fost emise și comunicate decizii de impunere.

În această situație se anulează diferențele de obligații fiscale principale și/sau obligațiile fiscale accesorii.

Sumele plătite de angajator în baza deciziilor de impunere sau stinse prin altă modalitate se restituie la cererea acestuia.

**Situația nr. 2** – Nu au fost emise decizii de impunere.

Dacă nu au fost emise decizii de impunere, organul fiscal nu reîncadrează tichetele cadou și nu emite o decizie de impunere în legătură cu o astfel de reîncadrare.

**Situația nr. 3** – Au fost emise decizii de impunere anterior intrării în vigoare a Legii nr. 43/2023, dar nu au fost comunicate.

Deciziile de impunere nu se mai comunică. Acestea se revocă de organul fiscal, iar obligațiile fiscale se scad din evidența analitică pe plătitor, pe bază de borderou de scădere.

### 3. Bacșișul

reglementare



Bacșișul este reglementat de Legea nr. 376/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 28/1999 privind obligația operatorilor economici de a utiliza aparate de marcat electronice fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.255 din 27 decembrie 2022.

Bacșișul reprezintă orice sumă de bani oferită în mod voluntar de client, în plus față de contravaloarea bunurilor livrate sau a serviciilor prestate de către operatorii economici care desfășoară activități corespunzătoare codurilor CAEN: 5610 – «Restaurante», 5630 – «Baruri și alte activități de servire a băuturilor».

Bacșișul încasat de la clienți se evidențiază pe bonul fiscal, indiferent de modalitatea de încasare a acestuia. Prin excepție, pentru livrarea produselor la domiciliul clienților, nu este obligatorie, dar se poate opta pentru evidențierea bacșișul pe bonul fiscal.

înregistrare

Sumele provenite din încasarea bacșișului se înregistrează în contabilitate pe seama conturilor de datorii folosind un analitic distinct și se distribuie integral salariaților, pe baza unei evidențe nominale a acestora.

Angajatorii stabilesc, printr-un regulament intern, procedura și modalitatea de distribuire către salariați a sumelor provenite din încasarea bacșișului. Prin regulamentul privind modalitatea și procedura de distribuire a bacșișului se poate stabili că distribuirea are loc zilnic, săptămânal sau lunar sau odată cu plata salariului.

Din punct de vedere fiscal, sumele provenite din încasarea bacșișului de la client de către operatorul economic nu pot fi asimilate unui element de natura veniturilor pentru acesta din urmă, iar distribuirea acestora către salariați nu poate fi asimilată unui element de natura cheltuielilor.

Sumele provenite din încasarea bacșișului de către salariați ca urmare a distribuirii de angajator sunt calificate ca venituri din alte surse și nu pot fi reîncadrate fiscal ca venituri salariale sau asimilate salariilor.

Angajatorul are obligația de calcul, reținere, declarare și plată a impozitului pe venit în cotă de 10%.

Impozitul pe venit datorat de salariat se reține la sursă la momentul distribuirii bacșișului.

Angajatorul declară sumele reprezentând bacșiș:

- lunar, până la data de 25 inclusiv a lunii următoare în formularul 100 – „Declarație privind obligațiile de plată la bugetul de stat”;
- anual, până în ultima zi a lunii februarie inclusiv a anului curent pentru anul expirat în formularul 205 – Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă și câștigurile/pierderile din investii, pe beneficiari de venit.

Este interzis operatorilor economici să condiționeze, sub orice formă, livrarea de bunuri sau prestarea de servicii de acordarea bacșișului.



Nerespectarea de către angajatori a reglementărilor legale privind bacșișul constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la de la 2.000 lei la 4.000 lei.

În Cauza C 392/21, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat următoarele:

- 1) Articolul 9 alineatul (3) din Directiva 90/270/CEE a Consiliului din 29 mai 1990 privind condițiile minime de securitate și sănătate pentru lucrul la monitor [a cincea directivă individuală în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 87/391/CEE] trebuie interpretat în sensul că „aparatele de corecție speciale”, prevăzute de această dispoziție, includ ochelarii de vedere care vizează în mod specific corectarea și prevenirea dificultăților vizuale care au legătură cu o activitate ce implică un echipament cu monitor. Pe de altă parte, aceste „aparate de corecție speciale” nu se limitează la aparate utilizate exclusiv în cadrul profesional.
- 2) Articolul 9 alineatele (3) și (4) din Directiva 90/270 trebuie interpretat în sensul că obligația de a furniza lucrătorilor în cauză un aparat de corecție special, prevăzută la această dispoziție, care îi revine angajatorului, poate fi îndeplinită fie prin furnizarea directă a aparatului respectiv de către acesta din urmă, fie prin rambursarea cheltuielilor necesare efectuate de lucrător, însă nu prin plata unui spor general la salariu lucrătorului.

Decizie  
CJUE

Din cuprinsul acestei decizii, ca și din interpretarea legislației interne în materie, decurge că în vederea acordării/decontării ochelarilor de vedere sunt necesare:

- examenul medical efectuat de medicul de medicina muncii sau examenul medical medicina muncii și examenul medical medic oftalmolog;
- prescripția medicului de medicina muncii/oftalmolog din care să reiasă că ochelarii sunt prescriși pentru lucrul la monitor;
- procedură angajator cu privire la modalitatea de suportare a costurilor ochelarilor, inclusiv limite de sume.



Vă prezentăm în cele ce urmează modelul unei astfel de proceduri interne.

## PROCEDURĂ

privind acordarea/decontarea de către angajator a ochelarilor de vedere pentru personalul care utilizează echipamente cu ecran de vizualizare

### Art. 1 SCOPUL PROCEDURII

Procedura stabilește etapele care trebuie urmate în procesul de acordare/de decontare a ochelarilor de vedere, de către angajator, pentru salariații care utilizează în activitatea de la postul de lucru echipamente cu ecran de vizualizare.

### Art. 2 DOMENIUL DE APLICARE

Procedura se aplică pentru activitatea de:

- a) acordare a ochelarilor de vedere, de către angajator, pentru salariații care utilizează în activitatea de la postul de lucru echipamente cu ecran de vizualizare;
- b) decontare a ochelarilor de vedere, de către angajator, pentru salariații care utilizează în activitatea de la postul de lucru echipamente cu ecran de vizualizare.

### Art. 3 DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

#### (1) Legislație primară

- a) Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;

b) Legea nr. 53/2003 Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

## (2) Legislație secundară

a) Hotărârea Guvernului nr. 1.028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în munca referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare;

b) Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare;

c) Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății salariaților, cu modificările și completările ulterioare.

## Art. 4 DEFINIREA TERMENILOR

a) echipament cu ecran de vizualizare: ecran de vizualizare grafic sau alfanumeric, indiferent de procedeul de afișare folosit;

b) post de lucru: ansamblu care cuprinde un echipament cu ecran de vizualizare, prevăzut cu tastatură, sau un dispozitiv de introducere a datelor și/sau un program care stabilește interfața operator/mașină, accesorii opționale, periferice, inclusiv unitate de dischetă și/sau unitate optică, telefon, modem, imprimantă, suport pentru documente, scaun, masă sau suprafață de lucru, precum și mediul de muncă înconjurător;

c) salariat: persoana angajată cu contract individual de muncă în cadrul ..... SRL, care folosește în mod obișnuit un echipament cu ecran de vizualizare pe o durată semnificativă a timpului normal de lucru.

## Art. 5 DESCRIEREA PROCEDURII

(1) Evaluarea riscurilor pentru vedere se face de către angajator care trebuie să facă o analiză a posturilor de lucru pentru a evalua condițiile de securitate și sănătate oferite salariaților, în special în ceea ce privește eventualele riscuri pentru vedere, probleme fizice și solicitare mentală.

(2) Pe baza evaluării riscurilor, angajatorul ia măsuri pentru supravegherea sănătății salariaților, respectiv asigurarea serviciilor medicale necesare pentru prevenirea, depistarea, dispensarizarea bolilor profesionale și a bolilor legate de profesie, precum și menținerea sănătății și a capacității de muncă a salariaților.

(3) În vederea protecției ochilor și a vederii, salariații care utilizează echipamente cu ecran de vizualizare beneficiază de un examen general al ochilor și al vederii realizat de medicul de medicina muncii:

a) înainte de începerea activității la ecranul de vizualizare, prin examenul medical la angajare;

b) ulterior, în cadrul examenului medical anual;

c) ori de câte ori apar tulburări de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare.

(4) În situația în care, din examinările menționate la alin. (3), medicul de medicina muncii consideră că este necesară efectuarea unui examen oftalmologic de specialitate va trimite salariatul la medicul oftalmolog.

(5) Scopul examenului oftalmologic este de a se determina dacă salariatul necesită ochelari de vedere pentru a preveni sau a corecta dificultățile vizuale în raport cu activitatea care implică utilizarea unui echipament cu monitor la postul de lucru, în conformitate cu prevederile art. 14 din H.G. nr. 1.028/2006.

(6) În situația în care, în urma investigațiilor medicale efectuate, medicul specialist oftalmolog prescrie salariatului ochelari de vedere pentru a preveni sau a corecta dificultățile vizuale în raport cu activitatea care implică utilizarea unui echipament cu monitor, salariatul prezintă angajatorului docu-

mentele medicale emise de medicul de medicina muncii și de medicul specialist oftalmolog în vederea asigurării/decontării ochelarilor de vedere.

(7) După efectuarea controlului oftalmologic, salariatul depune la angajator următoarele documente:  
a) Cerere conform modelului prevăzut în anexa nr. 1 la prezenta procedură;  
b) Documentele medicale emise de medicul de medicina muncii și de medicul oftalmolog din care rezultă necesitatea ochelarilor de vedere pentru lucru la monitor, precum și caracteristicile lentilelor și ale ramelor.

(8) Angajatorul analizează documentele depuse de salariat și, după caz, aprobă sau respinge cererea acestuia în termen de 5 zile lucrătoare de la data depunerii documentelor.

(9) Angajatorul va aproba cererea salariatului dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute de prezenta procedură, precum și dacă nu sunt îndeplinite condițiile reglementate de actele normative menționate la art. 3 din prezenta procedură.

10) La aprobarea cererii, angajatorul, ținând cont de circumstanțe, precum și de opțiunea salariatului, va stabili dacă va deconta sau va asigura ochelarii de vedere.

(11) În ambele situații menționate la alin. (10), angajatorul suportă doar costul ochelarilor de bază în sumă de cel mult .....lei. Dacă un salariat dorește să aleagă ochelari mai costisitori, cum ar fi cu rame de designer sau lentile cu tratamente opționale care nu sunt necesare pentru lucrul la monitor va suporta costul acestora.

(12) În situația în care angajatorul a aprobat decontarea costului ochelarilor de vedere, în termen de 5 zile lucrătoare de la comunicarea aprobării cererii, salariatul va achiziționa ochelarii și va depune la angajator spre decontare factura fiscală și dovada plății emise de furnizorul ochelarilor.

(13) În situația în care angajatorul a aprobat să asigure ochelarii de vedere, în termen de 5 zile lucrătoare de la aprobare, va procura ochelarii și-i va preda salariatului pe bază de proces-verbal de predare-primire al cărui model este prevăzut în Anexa nr. 2 la prezenta procedură.

## ANEXE

Anexa nr. 1

### Cerere pentru achiziționarea ochelarilor de vedere

Subsemnatul (a) \_\_\_\_\_ salariat în cadrul \_\_\_\_\_ în funcția de \_\_\_\_\_, prin prezenta vă solicit să aprobați achiziționarea ochelarilor de vedere cu specificațiile menționate în documentele anexate.

Declar că înțeleg faptul că angajatorul are dreptul să achiziționeze ochelarii de vedere sau să deconteze costul acestora și vă adresez rugămintea de a ține cont de faptul că opțiunea mea este:

- Achiziționarea ochelarilor de vedere de angajator;
- Decontarea costului ochelarilor de angajator.

În susținerea opțiunii mele menționez următoarele:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Anexez la prezenta cerere următoarele documente:

- a) ... [denumirea exactă a documentelor emise de medicul de medicina muncii];
- b) ... [denumirea exactă a documentelor emise de medicul oftalmolog].

Data: \_\_\_\_\_

Semnătura: \_\_\_\_\_

### Viza angajatorului

**Se aprobă:**

- Achiziționarea ochelarilor de vedere de angajator;
- Decontarea costului ochelarilor de angajator în sumă de ..... lei.

**Se respinge** având în vedere următoarele:

### Angajator

Data: \_\_\_\_\_

Reprezentant legal  
\_\_\_\_\_

Anexa nr. 2

### PROCES-VERBAL DE PREDARE-PRIMIRE

Încheiat astăzi,..... între:

- 1) ..... reprezentând ..... SRL în calitate de angajator
- 2) ..... salariat în funcția de .....

Am procedat la predarea-primirea ochelarilor de vedere achiziționați în baza cererii salariatului înregistrate sub nr. .... din data de .....

Am primit

Salariat  
\_\_\_\_\_

Am predat

Angajator  
\_\_\_\_\_

### NOTĂ:

În funcție de organizarea fiecărui angajator, în procedură este oportun să fie nominalizate departamentele/compartimentele care sunt implicate în acest proces. Spre exemplu, cererea de acordare a ochelarilor poate fi depusă la compartimentul resurse umane. Achiziționarea ochelarilor pentru salariat ar trebui să se facă de compartimentul care realizează și celelalte achiziții pentru activitatea obișnuită a angajatorului.

**Demisia** este un act unilateral al salariatului, prin care acesta pune capăt raportului său de muncă. O problemă o poate însă constitui uneori ipoteza în care salariatul este constrâns, prin conduita angajatorului, să demisioneze. În alte sisteme de drept, un salariat care a demisionat poate dovedi că demisia sa nu a fost decât urmarea comportamentului patronului, care a făcut imposibilă continuarea raportului de muncă. Salariatul poate dovedi astfel că, în realitate, a intervenit o concediere, prin aceea că a fost forțat să demisioneze și, mai departe, că o asemenea concediere este nelegală sau abuzivă. Prin actul demisiei, el nu este deci considerat că a renunțat la posibilitatea de a ataca desfacerea contractului de muncă, în măsura în care poate dovedi că, de fapt, inițiativa acesteia nu i-a aparținut.

În dreptul nostru, demisia provocată nu poate fi invalidată decât prin dovedirea unui viciu de consimțământ.

demisia  
provocată

### 3. Adeverința eliberată la încetarea contractului de muncă

La încetarea activității salariatului, angajatorul are obligația să îi elibereze acestuia o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate.

În cazul în care angajatorul se află în insolvență, faliment sau lichidare, această adeverință este eliberată de către lichidator/administratorul judiciar.

Într-adevăr, prin Legea nr. 138/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 501 din 13 mai 2021, a fost introdusă o nouă prevedere în cuprinsul Codului muncii, ulterior modificată prin Legea nr. 26/2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 30 din 11 ianuarie 2023. Astfel, potrivit art. 34 alin. (6<sup>1</sup>), în cazul în care angajatorul se află în procedură de insolvență, faliment sau lichidare conform prevederilor legale în vigoare, administratorul judiciar sau, după caz, lichidatorul judiciar este obligat să elibereze salariaților, **în termen de maximum 60 de zile calendaristice**, un document care să ateste activitatea desfășurată de aceștia, să înceteze și să transmită în registrul general de evidență a salariaților încetarea contractelor individuale de muncă.

Încălcarea acestor prevederi se sancționează cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei.

Sunt avuți în vedere angajatorii care se află într-una dintre procedurile reglementate prin Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, publicată în Monitorul Oficial nr. 466 din 25 iunie 2014.

În reglementarea anterioară, această adeverință se elibera doar la solicitarea salariatului. În prezent, potrivit art. 7 alin. (5) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017, **această adeverință se eliberează în mod obligatoriu, indiferent dacă s-a solicitat sau nu.**

Mai mult decât atât, nu se face distincția între veniturile care sunt luate în considerare în calculul pensiei și care sunt inutile pentru aceasta. În consecință, angajatorul are obligația de a elibera această adeverință privind toate veniturile obținute de fostul salariat, chiar și pentru veniturile inutile în calcularea sau recalcularea pensiei.

Distinct, la solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligați să îi elibereze acestuia un extras din registrul privat/public, datat și certificat pentru conformitate, sau o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, astfel cum rezultă din registrul privat/public și din dosarul personal/profesional, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării.

Potrivit art. 8 alin. (5) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017, cu modificările ulterioare, nerespectarea acestor obligații constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei.

administrator/  
lichidator



fără  
solicitare



la  
solicitare



## I 10/004 Încetarea contractului individual de muncă

În funcție de perioada lucrată, distingem:

- dovada activității desfășurate până la 1 ianuarie 2011 se face cu carnetul de muncă. În practică, pentru cazurile în care nu mai existau carnete de muncă (deoarece nu s-au mai tipărit) au fost acceptate și adeverințe de vechime eliberate de angajatori și certificate de inspectoratul teritorial de muncă;
- adeverința eliberată de către angajator pentru activitatea prestată după data de 1 ianuarie 2011. Potrivit art. 34 alin. (5) din Codul muncii, aceasta va cuprinde:
  - a) activitatea desfășurată de către salariat;
  - b) durata activității,
  - c) salariul;
  - d) vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

Angajator .....

Adresa .....

Înregistrată la Registrul Comerțului din ..... sub nr. J.../...../.....

C.U.I. ....

Telefon: ...../Fax: .....

Nr .. / .....

### ADEVERINȚĂ

Prin prezenta se atestă faptul că dl/dna ....., domiciliat(ă) în ....., posesor al BI/CI, seria ..... nr. ...., C.N.P. ...., a fost angajatul (a) societății S.C. .... S.R.L., C.U.I. RO ....., cu sediul social în ....., în baza contractului individual de muncă cu normă întreagă/parțială de ..... ore/zi, încheiat pe durată ....., înregistrat în registrul de evidență a salariaților ..... cu nr. ...., în funcția/meseria de .....

Pe durata executării contractului individual de muncă au intervenit următoarele mutații:

Nr. crt.	Mutația intervenită	Anul	Meseria/Funcția	Luna	Ziua	Temeiul legal	Salariul de bază	Nr. și data actului pe baza căruia se face înscrierea	Angajat cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată conform art. 12 alin. (1) din Codul muncii	Contract individual de muncă nr. ...
1.										
2.										
3.										

Contractul individual de muncă al domnului(ei) ..... a încetat la data de ....., în baza prevederilor ....., din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, modificată și completată, astfel cum rezultă din decizia nr. .... / .....

S-a eliberat prezenta în baza documentelor deținute de angajator, pentru stabilirea vechimii în muncă.

S.C. .... S.R.L.

Reprezentant legal

## Încetarea contractului individual de muncă I 10/007

Nr. crt.	Luna și anul	Baza de calcul Contribuție asigurătorie pentru muncă (BC)	Baza de calcul al indemnizației de șomaj (BCIS)	Numărul de înregistrare a declarației lunare validate	Natura veniturilor din care este constituită baza de calcul al indemnizației de șomaj
1	2	3	4	5	6
1					
...					
12					

### NOTĂ:

– Se completează descrescător pentru maximum 12 luni în care s-a realizat stagiul de cotizare și pentru care angajatorul are obligația de a vira în contul bugetului de stat sumele reprezentând contribuția asigurătorie pentru muncă prevăzute de lege, începând cu luna încetării raporturilor de muncă sau de serviciu ori a raporturilor juridice în temeiul cărora persoana este asigurată obligatoriu în sistemul asigurărilor pentru șomaj conform art. 19 din Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare. În situația în care încetarea se realizează cu data de 1 a lunii, se completează descrescător pentru maximum 12 luni începând cu luna anterioară lunii încetării.

– Coloana 3 – BC – baza lunară de calcul al contribuției asigurătorii pentru muncă determinată în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

– Coloana 4 – BCIS – baza lunară de calcul al indemnizației de șomaj. Se completează cu veniturile care constituie baza de calcul al indemnizației de șomaj în conformitate cu art. 191 alin. (1) din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare. Pentru perioadele anterioare datei de 1.01.2018 se completează cu baza lunară de calcul asupra căreia se aplică contribuția individuală la bugetul asigurărilor pentru șomaj în cota prevăzută de lege, determinată în conformitate cu dispozițiile titlului V „Contribuții sociale obligatorii” cap. IV din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare, în vigoare până la data de 1 ianuarie 2018.

– Coloana 6 se completează cu natura veniturilor din care este constituită baza de calcul al indemnizației de șomaj. Pentru perioadele anterioare datei de 1.01.2018 se completează cu natura veniturilor din care este constituită baza lunară de calcul asupra căreia se aplică contribuția individuală la bugetul asigurărilor pentru șomaj în cota prevăzută de lege, determinată în conformitate cu dispozițiile titlului V „Contribuții sociale obligatorii” cap. IV din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

**B.2.** În calitatea noastră de angajator (Se completează pentru perioada anterioară datei de 1.01.2018, după caz.):

ne regăsim în una dintre situațiile prevăzute la art. 34 alin. (2) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, astfel cum era în vigoare până la data de 1.01.2018, respectiv ..... perioada .....

**C.** Date privind raporturile de muncă/de serviciu/alte raporturi ale persoanei:

Actul în baza căruia a fost încadrat în muncă sau Actul în baza căruia s-a stabilit raportul juridic prevăzut la art. 17 alin. (1) din lege, număr și data .....

## I 10/008 Încetarea contractului individual de muncă

---

Data angajării/stabilirii raportului juridic prevăzut la art. 17 alin. (1) din Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare .....

Data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu ori a raportului juridic prevăzut la art. 17 alin. (1) din lege .....

Temeiul legal al încetării raporturilor de muncă sau de serviciu (art. și act normativ) .....

Perioade pentru care raporturile de muncă sau de serviciu, respectiv, după caz, raportul juridic prevăzut la art. 17 alin. (1) din Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, au fost suspendate\*):

\*) Se completează pentru fiecare perioadă de suspendare.

Data de suspendare ....., data de încetare a suspendării ....., motivul suspendării \*\*) .....

\*\*) În cazul suspendării pentru incapacitate temporară de muncă se va specifica numărul de zile de concediu medical.

Cunoscând sancțiunile aplicate infracțiunilor de fals în înscrisuri, declar că am examinat întreg conținutul acestei adeverințe și, în conformitate cu informațiile furnizate, o declar corectă și completă.

Administrator/Director/Reprezentant legal  
Nume și prenume, funcția  
(în clar)

Compartimentul .....,  
Nume și prenume, funcția  
(în clar)

### 5. Contestarea încetării contractului de muncă

Cel mai frecvent, instanțele se confruntă cu acțiuni în contestarea deciziilor de concediere. Totuși, și alte modalități de încetare sunt uneori contestate, mai ales pentru motive de viciere a consimțământului. Salariatul care contestă o demisie sau o încetare prin acordul părților va trebui să facă proba faptului că a avut consimțământul viciat – prin eroare, violență sau dol.

Încetarea de drept poate fi contestată prin proba faptului că evenimentul de care Codul muncii a legat încetarea contractului de muncă nu a avut, de fapt, loc.

Instanțele judecătorești tratează o încetare de drept neconcordantă cu prevederile legale ca pe o concediere. Aceasta deoarece, dacă angajatorul a înregistrat o încetare de drept, care în realitate nu s-a petrecut, el practic a concediat salariatul cu nerespectarea prevederilor legale de la concediere. Ca urmare, salariatul se va putea adresa instanței, în vederea anulării încetării de drept, așa cum ar fi făcut-o dacă ar fi contestat o concediere.



## 1. Medierea în general

Medierea reprezintă o modalitate facultativă de soluționare a conflictelor pe cale amiabilă, cu ajutorul unei terțe persoane specializate în calitate de mediator, în condiții de neutralitate, imparțialitate și confidențialitate.



Medierea este reglementată prin Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, publicată în Monitorul Oficial nr. 441 din 22 mai 2006, cu modificările ulterioare, ca fiind o activitate de interes public. Dacă legea nu prevede altfel, părțile, persoane fizice sau persoane juridice, pot recurge la mediere în mod voluntar, inclusiv după declanșarea unui proces în fața instanțelor competente, convenind să soluționeze pe această cale orice conflicte în materie civilă, comercială, de familie, în materie penală, precum și în alte materii, în condițiile prevăzute de lege.

reglementare

### ATENȚIE!

Litigiile de muncă (conflictele individuale, în exprimarea Legii dialogului social) pot fi în prezent soluționate pe calea medierii, de către mediatori profesioniști.

Astfel, potrivit art. 73 alin. (2) din Legea nr. 192/2006, modificată prin Legea nr. 370/2009, dispozițiile legii se aplică și la medierea conflictelor individuale, în măsura în care se au în vedere drepturi de care părțile pot dispune.

**Nu pot face obiectul medierii** drepturile salariatului, la care acesta nu poate renunța, prin efectul art. 38 din Codul muncii. Astfel, potrivit art. 38 din Codul muncii, „salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate”.

De asemenea, semnalăm că **Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit prin Decizia nr. 79/2018 că nu pot face obiect al medierii negocierile cu privire la acordarea/încadrarea în grupele I și/sau a II-a de muncă, respectiv, condiții deosebite și/sau condiții speciale.**



În exercitarea atribuțiilor sale, mediatorul nu are putere de decizie în privința conținutului înțelegerii la care vor ajunge părțile, dar le poate îndruma să verifice legalitatea acesteia. Medierea se bazează pe încrederea pe care părțile o acordă mediatorului, ca persoană aptă să faciliteze negocierile dintre ele și să le sprijine pentru soluționarea conflictului, prin obținerea unei soluții reciproc convenabile, eficiente și durabile.

rolul  
mediatorului

Medierea se bazează pe cooperarea părților și utilizarea, de către mediator, a unor metode și tehnici specifice, bazate pe comunicare și negociere. Metodele și tehnicile utilizate de către mediator trebuie să servească exclusiv intereselor legitime și obiectivelor urmărite de părțile aflate în conflict. Mediatorul nu poate impune părților o soluție cu privire la conflictul supus medierii.

## 2. Medierea conflictelor colective

Atât legea dialogului social anterioară cât și actuala Lege pentru dialog social nr. 367/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.238 din 22 decembrie 2022, prevăd înființarea unui Oficiu de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă. Totuși, acest oficiu nu a fost până în prezent înființat.

Oficiul de  
Mediere

Nu a fost adoptat nici preconizatul regulament de mediere și arbitraj, care ar urma să cuprindă componența și criteriile de accesare în corpul de mediatori și corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă, competența, atribuțiile, precum și procedurile de mediere și arbitraj.

Conflictele colective de muncă se soluționează pe cale amiabilă, dar în cazul lor este posibilă, în ultimă instanță, declanșarea grevei. Ele nu se pot soluționa în instanță. În acest context, funcționalitatea medierii apare ca foarte importantă, ea fiind una dintre pârgurile prin care se poate pune capăt stării de tensiune în unitate.

### **ATENȚIE!**

Spre deosebire de conciliere, medierea este facultativă.



Legea pentru dialog social nr. 367/2022 prevede în art. 143 că, în cazul în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluționat ca urmare a concilierii organizate de ministerul responsabil cu dialogul social, respectiv de inspectoratul teritorial de muncă, după caz, părțile pot hotărî, prin consens, inițierea procedurii de mediere.

Medierea conflictului colectiv de muncă este obligatorie numai dacă părțile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanșarea grevei ori pe parcursul acesteia.



Medierea conflictelor colective se definește așadar ca fiind o etapă facultativă în soluționarea conflictelor colective, prin care salariații și angajatorul negociază o soluție acceptabilă de către ambele părți, cu ajutorul și sub îndrumarea unui terț neutru, denumit mediator.

### **RECOMANDARE**

De cele mai multe ori, angajatorul nu are interesul escaladării conflictului cu salariații săi. De aceea, soluția utilizării unui mediator este recomandabilă în aproape toate cazurile în care intervine un conflict colectiv.

Propunând reprezentanților salariaților apelul la un mediator, angajatorul are posibilitatea de a afla și care este amploarea tensiunii create, precum și cât sunt de determinați salariații să continue starea conflictuală. Încă din cursul etapei concilierii încercați să obțineți, dacă nu soluționarea conflictului, măcar acordul salariaților cu privire la desemnarea unui mediator. Refuzul acestora la propunerea dvs. de a apela la mediere constituie un semnal că salariații se pregătesc de grevă.

#### ● **Încheierea misiunii mediatorului**

Misiunea mediatorului se încheie astfel:

- prin atingerea la consens și soluționarea conflictului de interese;
- prin renunțarea părților la mediere și continuarea conflictului;
- prin expirarea duratei prevăzute de lege pentru desfășurarea medierii.

În practică s-a observat că impunerea unui termen maximal al soluționării conflictului pe calea medierii are un efect pozitiv. Foarte adesea, soluțiile sunt găsite tocmai ca efect al presiunii timpului. Părțile știu că dacă nu se vor înțelege, nu vor mai putea continua medierea, iar conflictul se va amplifica.

#### ● **Întocmirea raportului**

Mediatorul are obligația de a întocmi un raport cu privire la situația conflictului, cu precizarea părerii sale cu privire la eventualele revendicări rămase nesoluționate.

Raportul va fi trimis fiecăreia dintre părți, precum și Ministerului Muncii.

## 1. Reglementare legală

**A**lături 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 reglementată prin Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală, al președintelui Casei Naționale de Pensii Publice, al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate și al președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr.165/2023 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”, publicată în Monitorul Oficial nr. 119 bis din 10 februarie 2023;
- 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 contracte de activitate sportivă;
- 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. 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.



trimestrial

În această categorie se includ:

- trimestrial
- asociații, fundații sau alte entități fără scop patrimonial, persoane juridice;
  - persoanele juridice plătitoare de impozit pe profit care, în anul anterior, au înregistrat venituri totale de până la 100.000 euro și au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
  - persoanele juridice plătitoare de impozit pe veniturile microîntreprinderilor care, în anul anterior, au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
  - persoanele fizice autorizate și întreprinderile individuale, precum și persoanele fizice care exercită profesii liberale și asocierile fără personalitate juridică constituite între persoane fizice, persoanele fizice care dețin capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, care au, potrivit legii, personal angajat pe bază de contract individual de muncă.

### ATENȚIE!

Depunerea trimestrială a declarației constă în completarea și depunerea a câte unei declarații pentru fiecare lună din trimestru.

Ori de câte ori, în cursul trimestrului, persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate sau le încetează calitatea de asigurat, plătitorii de venituri din salarii și asimilate salariilor, în calitate de angajatori ori de persoane asimilate angajatorului, depun declarația până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care a intervenit concediul medical sau încetarea calității de asigurat. În acest caz, declarația/declarațiile aferentă/aferente perioadei rămase din trimestru se depune/se depun până la data de 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului. În cazul în care încetarea calității de asigurat are loc în luna a doua a trimestrului, se vor depune atât declarația pentru prima lună a trimestrului, cât și cea pentru luna a doua, urmând ca după încheierea trimestrului să se depună numai declarația pentru luna a treia.



Creanțele fiscale administrate de organul fiscal central pentru care, potrivit Codului fiscal sau altor legi care le reglementează, termenul de declarare se împlinește la 25 decembrie se declară până la data de 21 decembrie. În situația în care data de 21 decembrie este zi nelucrătoare, creanțele fiscale se declară până în ultima zi lucrătoare anterioară datei de 21 decembrie.

## 4. Secțiunea E 3 a Declarației 112

Începând cu veniturile aferente lunii ianuarie a anului 2023, angajatorii au obligația să înregistreze în Declarația 112 toate veniturile acordate salariaților, atât cele impozabile, cât și cele neimpozabile.

Vă prezentăm în cele ce urmează modalitatea de completare a Secțiunii E 3 din Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate.

Rândul din D 112	Denumire	Se completează cu:
8	Total venit brut, din care:	Suma totală a veniturilor din salarii și asimilate salariilor, prevăzute la art. 76 alin. (1)-(4 <sup>1</sup> ) din Codul fiscal (totalul veniturilor impozabile și neimpozabile)
8.1	Prime, stimulente, alte sporuri	Sumele reprezentând prime, stimulente și alte sporuri acordate de către angajator/plătitor, altele decât salariul de bază lunar brut
8.2.	Venituri asimilate salariilor, din care:	Sumele reprezentând venituri asimilate salariilor
8.2.1.	Indemnizații de delegare impozabile	Sumele reprezentând indemnizații de delegare impozabile, respectiv cu partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit în Codului fiscal
8.2.2.	Indemnizații de detașare impozabile	Sumele reprezentând indemnizații de detașare impozabile, respectiv cu partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit în Codul fiscal
8.2.3.	Indemnizații specifice detașării transnaționale impozabile	Sumele reprezentând indemnizații specifice detașării transnaționale impozabile, respectiv cu partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit în Codul fiscal
8.2.4.	Prestații suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate impozabile	Sumele reprezentând prestații suplimentare primite de lucrătorii mobili prevăzuți în H.G. nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, precum și prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate, respectiv cu partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit în Codul fiscal
8.2.5.	Indemnizații de neconcurență	Suma reprezentând indemnizația de neconcurență, astfel cum este prevăzută în contractual individual de muncă.
8.3.	Avantaje în bani și în natură, din care:	Totalul avantajelor impozabile, în bani sau în natură, primite de persoana fizică în legătură cu o activitate dependentă, precum și cu avantajele primite de la terți ca urmare a unei relații contractuale între părți. Fac excepție avantajele neimpozabile prevăzute la art. 76 alin. (4) din Codul fiscal.
8.3.1.	Contravaloarea tichetelor de masă, acordate potrivit legii	Valoarea tichetelor de masă, acordate salariaților potrivit legii
8.3.1.1.	Contravaloarea tichetelor de creșă, acordate potrivit legii	Valoarea tichetelor de creșă, acordate salariaților potrivit legii.
8.3.1.2.	Contravaloarea tichetelor	Valoarea tichetelor cadou, acordate

	cadou, acordate potrivit legii	salariaților potrivit legii. La acest rând se înregistrează tichetele cadou impozabile. Nu se înregistrează la acest rând tichetele cadou neimpozabile acordate cu ocazia Crăciunului, Paștelui, 8 Martie, 1 Iunie în sumă de cel mult 300 lei.
8.3.1.3.	Contravaloarea tichetelor culturale, acordate potrivit legii	Valoarea tichetelor culturale, acordate salariaților potrivit legii
8.3.1.4.	Contravaloarea voucherelor de vacanță, acordate potrivit legii	Valoarea voucherelor de vacanță, acordate salariaților potrivit legii
8.3.2.	Avantaje primite de la terți ca urmare a unei relații contractuale între părți	Sumele reprezentând avantajele impozabile, în bani sau în natură, primite de salariați de la terți ca urmare a unei relații contractuale între părți, cu excepția avantajelor neimpozabile
8.3.3.	Primele de asigurare, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament plătite de către suportator pentru angajații proprii sau alt beneficiar de venituri din salarii și asimilate salariilor, la momentul plății acestora, altele decât cele obligatorii și cele care se încadrează în condițiile prevăzute la art. 76 alin. (4 <sup>1</sup> ) lit. f) din Codul fiscal	Sumele reprezentând prime de asigurare, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, plătite de către suportator pentru angajații proprii sau alt beneficiar de venituri din salarii și asimilate salariilor, la momentul plății acestora, altele decât cele obligatorii
8.3.4.	Orice alte sume sau avantaje în bani sau în natură	Sume primite de salariați ca urmare a desfășurării unei activități dependente, altele decât cele detaliate la rândurile 8.3.1- 8.3.3
8.4.	Venituri neimpozabile, conform art. 76 alin. (4) și alin. (4 <sup>1</sup> ) din Codul fiscal, din care:	Toate veniturile neimpozabile prevăzute la art. 76 alin. (4) și (4 <sup>1</sup> ) din Codul fiscal. Exemple: ajutoare deces, naștere, transportul salariaților la și de la locul de muncă, cadouri cu ocazia Crăciunului, Paștelui, 8 Martie, 1 Iunie
8.4.1.	Indemnizații de delegare neimpozabile, conform art. 76 alin. (4) lit. h) din Codul fiscal	Sumele reprezentând indemnizații de delegare care sunt acordate în limita plafonului neimpozabil
8.4.2.	Indemnizații de detașare neimpozabile, conform art. 76 alin. (4) lit. h) din Codul fiscal	Sumele reprezentând indemnizații de detașare care sunt acordate în limita plafonului neimpozabil
8.4.3.	Indemnizații specifice detașării transnaționale	Sumele reprezentând indemnizații de detașare transnațională care sunt acordate în

	neimpozabile, conform art. 76 alin. (4) lit. h) din Codul fiscal	limita plafonului neimpozabil
8.4.4.	Prestații suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate neimpozabile, conform art. 76 alin. (2) și alin. (4) lit. a) din Codul fiscal	Suma reprezentând prestații suplimentare primite de lucrătorii mobili prevăzuți în H.G. nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, precum și prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate, care se încadrează în limita plafonului neimpozabil
8.4.5.	Avantajele sub forma dreptului la stock options plan, acordate de persoanele juridice angajaților, administratorilor și/sau directorilor acesteia sau ai persoanelor juridice afiliate acestora, cu titlu gratuit sau la un preț preferențial la momentul exercitării acestora, conform art. 76 alin. (4) lit. r) din Codul fiscal	Valoarea avantajelor. Valoarea avantajelor se determină la momentul exercitării opțiunilor și reprezintă diferența dintre prețul de achiziție/valoarea zero, pentru cele acordate cu titlu gratuit și valoarea de piață a titlurilor de participare la momentul exercitării acestora.
8.4.6.	Contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, precum și contribuțiile la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către A.S.F., administrate de către entități autorizate stabilite în state membre ale U.E. sau aparținând S.E.E., suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană, conform art. 76 alin. (4) lit. e) din Codul fiscal	Suma reprezentând valoarea contribuției la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, precum și contribuțiile la scheme de pensii facultative suportate de angajator pentru angajatul propriu, în limita a 400 euro anual, în luna pentru care se plătesc drepturile salariale. Cursul de schimb utilizat pentru determinarea echivalentului în euro este cursul leu/euro comunicat de Banca Națională a României, în vigoare în ultima zi a lunii pentru care se plătesc drepturile salariale.
8.4.7.	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	Valoarea primelor de asigurare voluntară de sănătate, precum și cu valoarea serviciilor medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajator pentru angajatul propriu, acordată în luna de raportare, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.

	echivalentul în lei al sumei de 400 euro, pentru fiecare persoană, conform art. 76 alin. (4 <sup>1</sup> ) lit. f) din Codul fiscal	Cursul de schimb utilizat pentru determinarea echivalentului în euro este cursul leu/euro comunicat de BNR, în vigoare în ultima zi a lunii pentru care se plătesc drepturile salariale.
8.4.8.	Contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, 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, conform art. 76 alin. (4 <sup>1</sup> ) lit. d) din Codul fiscal.	Sumele acordate de angajator salariatului în luna de raportare pentru decontarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, astfel cum este prevăzut în contractul individual de muncă sau în regulamentul intern
8.4.9.	Contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita echivalentului în lei a 400 euro anual, conform art. 76 alin. (4 <sup>1</sup> ) lit. h) din Codul fiscal	Contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, precum și contravaloarea abonamentelor, oferite de același furnizor care acționează în nume propriu sau în calitate de intermediar, ce includ atât servicii medicale, cât și drepturi de a utiliza facilitățile sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita echivalentului în lei a 400 euro anual pentru fiecare persoană
8.4.10.	Contravaloarea hranei acordate de către angajator pentru angajații proprii, conform art. 76 alin. (4 <sup>1</sup> ) lit. b) din Codul fiscal	Valoarea hranei în limita sumei de maximum 30 lei/zi. Nu se declară la acest rând tichetele de masă.
8.4.11.	Cazarea și contravaloarea chiriei pentru spațiile de cazare/de locuit puse de către angajatori la dispoziția angajaților proprii, conform art. 76 alin. (4 <sup>1</sup> ) lit. c) din Codul fiscal	Sumele reprezentând cazarea și contravaloarea chiriei pentru spațiile de cazare/de locuit puse de către angajatori la dispoziția angajaților proprii, persoane fizice care realizează venituri din salarii 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
8.4.12.	Sumele acordate angajaților care desfășoară activități în regim de telemuncă, conform art. 76 alin. (4 <sup>1</sup> ) lit. g) din Codul fiscal	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 a echipamentelor 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.

**ATENȚIE!**

Completarea distinctă a rândurilor 8.1 – 8.4 este obligatorie începând cu declararea veniturilor asimilate salariilor și a avantajelor impozabile/neimpozabile, după caz, aferente lunii ianuarie 2023, al căror termen de declarare este 25 februarie 2023, respectiv 25 aprilie 2023, pentru contribuabilii care au obligația depunerii trimestriale a Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate.

Prin excepție, contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive se va declara începând cu veniturile asimilate salariilor și a avantajelor impozabile/neimpozabile, aferente lunii februarie 2023, al căror termen de declarare este 25 martie 2023, respectiv 25 aprilie 2023, pentru contribuabilii care au obligația depunerii trimestriale a Declarației 112.

excepție

**5. Completarea Declarației 112 în cazul persoanelor aflate în anumite concedii**

Persoanele aflate în concediu fără plată, concediu și indemnizație pentru creșterea copilului, concediul pentru creșterea copilului cu handicap cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani sau aflate în perioada concediului de acomodare nu datorează contribuție de asigurări sociale de sănătate, în condițiile legii. Aceste persoane vor fi raportate de angajator prin declarația D112 astfel:

concedii speciale

- în luna de raportare în care persoanele mai sus menționate își întrerup activitatea pentru a intra în concediu fără plată sau în concediu pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani și, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani sau se află în concediu și indemnizație pentru creșterea copilului cu handicap cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani, este necesară completarea de către angajator în caseta „data intrării în categoria de asigurat” a datei la care aceste persoane au început activitatea la acest angajator. Totodată, în caseta „data ieșirii din categoria de asigurat” este necesară completarea datei ultimei zile de activitate la acest angajator, înainte de intrarea asiguratului în concediu fără plată sau în concediu pentru creștere copil;

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

### **Exemplu**

- O salariată angajată din data de 04.03.2015 intră în concediu de creștere copil în data de 2 martie 2021 și revine la lucru în data de 1 ianuarie 2023.
- În declarația lunii martie se completează în caseta „Data intrării în categoria de asigurat” 04.03.2015 și în caseta „Data ieșirii din categoria de asigurat” 1 martie 2021
- Așa se completează cele două casete în lunile martie 2021 – decembrie 2022.
- În luna ianuarie 2023, când salariată reia lucrul, se completează în caseta „Data intrării în categoria de asigurat” data de 1 ianuarie 2023, iar caseta „Data ieșirii din categoria de asigurat” rămâne necompletată.
- În toate declarațiile ulterioare lunii ianuarie 2023 se completează în caseta „Data intrării în categoria de asigurat” data de 1 ianuarie 2023.

## **6. Rectificarea Declarației 112**

### **a) Rectificarea declarației din proprie inițiativă de către angajator**

Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate poate fi corectată de contribuabili din proprie inițiativă, prin depunerea unei declarații rectificative în următoarele cazuri:

- corectarea impozitului pe venit, precum și a contribuțiilor sociale datorate de angajatori și entități asimilate angajatorilor și reținute de către aceștia de la asigurați;
- modificarea unor elemente de identificare a asiguratului;
- modificarea unor date pe baza cărora se determină stagiile de cotizare și/sau punctajul asiguratului în sistemul public de pensii și/sau stagiile de cotizare realizate în sistemul asigurărilor pentru șomaj și/sau cuantumul indemnizației de șomaj care se calculează în conformitate cu dispozițiile legale, inclusiv pentru situația când a fost omisă înscrierea unui asigurat sau în cazul în care asiguratul a fost înregistrat fără temei și este necesară anularea respectivei înregistrări;
- modificarea unor date privind persoanele asigurate care au beneficiat de certificate de concediu medical în luna/perioda de raportare, precum și a informațiilor referitoare la certificatele de concediu medical;
- actualizarea declarației ca urmare a implementării unor modificări/completări ale prevederilor legislative incidente;
- corectarea altor informații prevăzute de formular.

Declarația rectificativă se întocmește pe același model de formular ca și declarația care se corectează, bifându-se cu X căsuța aflată pe prima pagină a formularului și se completează integral, înscriindu-se toate datele și informațiile prevăzute de formular, inclusiv cele care nu diferă față de declarația inițială.



**b) Rectificarea declarației ca urmare a acordării unor drepturi bănești în baza unor hotărâri judecătorești definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii**

Căsuța aflată pe prima pagină a formularului se bifează cu X în situația în care declarația se rectifică în urma acordării unor sume reprezentând salarii, diferențe de salarii și actualizarea lor cu indicii de inflație, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești definitive și irevocabile/executorii, precum și în situațiile în care, prin astfel de hotărâri, se dispune reîncadrarea în muncă a unor persoane, se întocmesc declarații rectificative corespunzătoare fiecărei luni.

**c) Rectificarea declarației ca urmare a unei inspecții fiscale**

În situația în care, ca urmare a inspecției fiscale, au fost stabilite diferențe de contribuții sociale, contribuabilii au obligația rectificării declarației pentru perioadele pentru care au fost stabilite astfel de diferențe, bifându-se cu X căsuța corespunzătoare din formular.

## 7. Declararea salariaților detașați

Caseta „Salariat detașat de un angajator din România la un alt angajator din România și care este plătit pe perioada detașării de către angajatorul care l-a detașat” – se completează în cazul în care salariatul român este detașat la un alt angajator din România în baza unui act de detașare și care este plătit pe perioada detașării de către entitatea cu care are încheiat raport de muncă/serviciu.

Caseta „CUI-ul angajatorului la care este detașat” – se completează cu CUI-ul entității la care este detașat salariatul.

Caseta „Salariat detașat de la un angajator din România la un alt angajator din România și care este plătit pe perioada detașării de către angajatorul la care este detașat” – se completează în cazul în care salariatul este detașat la un alt angajator din România în baza unui act de detașare și care este plătit pe perioada detașării de către entitatea la care își desfășoară efectiv activitatea.

Caseta „CUI-ul angajatorului de la care este detașat” – se completează cu CUI-ul entității de la care este detașat salariatul.

Caseta „Salariat detașat din România în alte state membre UE sau din afara UE:” – se completează în cazul în care salariatul român este detașat în baza unui act de detașare la o entitate dintr-un stat membru UE sau din afara UE.

Caseta „Plătit de angajatorul din România care îl detașează” – se completează cu „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

## 8. 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 rectifica pentru:

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

**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.

rectificarea  
declarației  
unice

Indiferent de zilele în care se acordă repausul, acesta trebuie acordat în fiecare săptămână. În situații de excepție, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice.

Acordarea cumulată a repausului săptămânal se poate face numai cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților. Această autorizare se obține **prealabil** desfășurării activității.

#### **Exemplu:**

- *Dacă în luna ianuarie 2023 angajatorul are de onorat un contract de care depinde în*
- *mare măsură redresarea situației economico-financiare, conducerea unității poate avea*
- *în vedere suspendarea acordării zilelor de repaus sâmbătă și duminică, așa cum au fost*
- *stabilite prin regulament intern. În acest scop se solicită inspectoratului teritorial de*
- *muncă autorizarea în vederea acordării cumulate a repausului săptămânal.*
- *În măsura în care s-a obținut autorizarea, unitatea poate suspenda acordarea repausu-*
- *lui în zilele de 14 și 15, respectiv 21 și 23 ianuarie, urmând ca în săptămâna următoare*
- *să acorde repausul săptămânal normal, urmat de încă 4 zile de repaus (în zilele de*
- *30 ianuarie – 2 februarie) pentru cele lucrate în zilele de 14, 15, 21 și 23 ianuarie.*
- *Salariații al căror repaus săptămânal se acordă cumulat au dreptul la un spor de 150%*
- *din salariul de bază.*

Codul muncii prevede, de asemenea, suspendarea acordării repausului săptămânal pentru personalul necesar în vederea realizării unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru:

- organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului;
- pentru evitarea unor accidente iminente;
- pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității.

Salariații al căror repaus săptămânal a fost astfel suspendat au dreptul la un spor de 150% din salariul de bază.

Nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal se sancționează cu amendă de la 1.500 la 3.000 lei (art. 260 alin. (1) lit. j) din Codul muncii).

lucrări  
urgente



## **4. Sărbătorile legale**

**Sărbătorile legale** sunt stabilite de Codul muncii în art. 139, în urma modificărilor succesive ale acestuia:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie – Botezul Domnului – Boboteaza;
- 7 ianuarie – Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie – ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie, Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;

- 1 decembrie;
- 25 și 26 decembrie.

Menționăm că zilele de 6 ianuarie și 7 ianuarie au fost declarate zile de sărbătoare legală prin Legea nr. 52/2023 pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 186 din 6 martie 2023.

**Cu privire la salariații bugetari**, Legea nr. 153/2019 pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 623 din 26 iulie 2019, a adăugat că, până la data de 15 ianuarie a fiecărui an, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului zilele lucrătoare pentru care se acordă zile libere, zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, precum și zilele în care se recuperează orele de muncă neefectuate.

### **Exemplu**

- Prin Hotărârea Guvernului nr. 96/2022 privind stabilirea zilelor lucrătoare pentru care se acordă zile libere, altele decât zilele de sărbătoare legală, pentru anul 2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 65 din 21 ianuarie 2022, s-a stabilit că, pentru personalul instituțiilor și autorităților publice, ziua de 2 decembrie 2022 este zi liberă.
- Pentru recuperarea acestei zile de muncă, instituțiile și autoritățile publice își vor prelungi corespunzător timpul de lucru până la data de 31 decembrie 2022 potrivit planificărilor stabilite. Ziua liberă nu se acordă în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

salariați  
necreștini

CNCD

Cu privire la **necreștini**, art. 139 alin. (1) prevede că se vor acorda – „două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora”. Această prevedere nu este însă introdusă distinct, ci în enumerarea generală a sărbătorilor legale, ceea ce poate naște întrebarea dacă salariații necreștini vor avea dreptul la zile libere corespunzătoare propriei religii **în locul** celor creștine, sau **în afară** de cele creștine? Sesizat asupra posibilei discriminări ce decurge din acest text normativ, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării s-a pronunțat evaziv prin Hotărârea nr. 383/2008, menționând printre altele că, fiind vorba despre o prevedere legală, orice contestare a acesteia pe motiv de discriminare ar trebui să implice Curtea Constituțională, și nu CNCD.

Firește, este rațional să interpretăm în sensul unei posibilități de opțiune între zilele libere de sărbătoare religioasă, nefiind de admis ca necreștinii să aibă mai multe zile libere pe an decât creștinii.

Așadar, există patru categorii de sărbători:

### **– Sărbători religioase ortodoxe**

- **Sărbători religioase creștine neortodoxe** (de exemplu, catolice). Art. 139 alin. (2<sup>1</sup>) și alin. (3<sup>1</sup>) din Codul muncii, introdus prin Legea nr. 37/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 280 din 3 aprilie 2020, prevede că pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare – ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult. Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare – ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de

Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

– **Sărbători religioase necreștine.** Trebuie menționat că, potrivit art. 139 alin. (3) și alin. (3<sup>1</sup>) din Codul muncii, zilele libere stabilite pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual. Acest text a fost introdus prin Legea nr. 88/2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 315 din 10 aprilie 2018.

– **Sărbători laice.**

De sărbătorile laice, în mod firesc, vor beneficia toți salariații.

Nicio categorie de salariați nu va putea beneficia decât de sărbătorile religioase corespunzătoare confesiunii din care face parte. Pentru identificarea acestor confesiuni, angajatorul va putea solicita salariaților o declarație privind dorința de a comunica apartenența la o anumită religie sau confesiune. Simpla declarație a acestora este suficientă; nu este necesară proba apartenenței la o anumită religie ori confesiune. În condițiile aplicării Regulamentului General de Protecție a Datelor, angajatorul va solicita fiecărui salariat consimțământul în vederea prelucrării datelor privitoare la apartenența religioasă a acestora – exclusiv în vederea stabilirii zilelor libere și a concediului de odihnă. Salariații care nu comunică apartenența la o anumită religie sau confesiune vor beneficia de sărbătorile legale corespunzătoare religiei ortodoxe.

Neacordarea sărbătorilor legale se pedepsește cu amendă contravențională de la 5.000 lei la 10.000 lei (art. 260 alin. (1) lit. g) din Codul muncii).



Codul muncii prevede în art. 140 și 141 – două categorii de excepții:

1) **unitățile sanitare și cele de alimentație publică.** Pentru această categorie de unități, prin hotărâre a Guvernului se stabilesc programe de lucru adecvate, în scopul asigurării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.

Astfel de hotărâri nu au fost adoptate niciodată până acum;

2) **unitățile cu foc continuu.** Sunt avute în vedere locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității. Este vorba despre domeniile care prin natura lor nu permit încetarea activității, cum ar fi, spre exemplu, industria metalurgică, industria siderurgică, pentru care acordarea zilelor libere cu ocazia sărbătorilor legale ar însemna oprirea tuturor capacităților de producție, un timp de reluare a activității îndelungat și, ca urmare, pierderi materiale însemnate.

excepții

Salariaților care lucrează în aceste categorii de unități li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător, în următoarele 30 de zile. Dacă, din motive justificate, nu se acordă aceste zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în timpul normal de lucru.

**ATENȚIE!**

Înalta Curte de Casație și Justiție a apreciat, prin Decizia nr. 22/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 876 din 24 noiembrie 2015, că fapta angajatorului de a desfășura activități de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale, în zilele de sărbători legale, nu întrunește elementele constitutive ale unei contravenții atunci când angajatorul și-a îndeplinit obligația de compensare cu timp liber corespunzător.



Soluția Înaltei Curți de Casație și Justiție a fost dată în recurs în interesul legii, ceea ce înseamnă că ea este obligatorie pentru toate instanțele din țară. Instanța supremă a apreciat astfel că, de vreme ce sintagma „specificul activității”, utilizată în art. 141 din Codul muncii, nu este definită în textul legal, ea ar putea include o largă categorie de activități, în cazul cărora munca să se poată desfășura și în zilele de sărbătoare legală, cu singura condiție a compensării cu timp liber corespunzător. În categoria unităților cu foc continuu pot intra și activitățile centrelor comerciale.

**5. Perioadele de rămânere la dispoziția angajatorului**

Din definiția Codului muncii rezultă că tot ceea ce nu este timp de muncă este timp de repaus. Cu toate acestea, există anumite intervale de timp în care, deși nu se lucrează efectiv, salariatul se găsește totuși în situația de a răspunde oricărei solicitări venite din partea angajatorului.

drepturi și  
obligații

Aceste perioade de rămânere la dispoziția angajatorului presupun o serie de restricții pentru salariat (obligația de a notifica angajatorului locația în care se găsește, limitarea libertății în organizarea programului, separarea sa de mediul familial și social, interdicția de a părăsi localitatea fără a comunica, obligația de a menține permanent căile de comunicare deschise (spre exemplu, telefonul mobil) etc. În mod corelativ, salariatul va beneficia și de anumite drepturi bănești, menite să recompenseze astfel de restricționări ale timpului său de odihnă.

Dar întrebarea care se pune este: **timpul în care salariatul se află la domiciliu, dar sub obligația de a reveni, la nevoie, este timp de odihnă? Sau nu cumva tot timp de muncă?**

Din jurisprudența instanțelor românești, dar și a Curții de Justiție a Uniunii Europene, rezultă următoarele reguli cu privire la aceste perioade:

- Ca principiu, perioadele de rămânere la dispoziția angajatorului nu constituie timp de muncă, dacă salariatul se află la propriul domiciliu.
- Prin excepție, chiar și perioadele în care salariatul se află la domiciliu constituie timp de muncă, dacă potrivit legii speciale sau contractului colectiv ori individual de muncă acesta are obligația de a reveni la locul de muncă într-un interval foarte scurt. Durata acestui interval se apreciază de la caz la caz, dar, de principiu, dacă este atât de scurt încât salariatul nu are niciun grad de libertate pentru exercitarea activităților specifice timpului liber, perioada respectivă va constitui timp de lucru chiar dacă salariatului, în concret, nu i s-a pretins revenirea în unitate.
- Dacă salariatului care a rămas la dispoziția angajatorului i se pretinde revenirea la locul de muncă, acest interval va constitui timp de muncă (spre exemplu, sub forma orelor suplimentare) și se va remunera corespunzător.
- Săptămâna de lucru este de 48 de ore, inclusiv orele suplimentare sau perioadele de consemn la domiciliu, atunci când acestea constituie timp de muncă.

