

Anterior încheierii contractului individual de muncă, salariatul va trebui să pună la dispoziția angajatorului o serie de acte.

O parte dintre aceste acte sunt general obligatorii, altele sunt necesare numai pentru anumite posturi, în timp ce altele sunt facultative. Unele trebuie pretinse la angajarea oricărui salariat, în timp ce altele vor fi solicitate numai în cazuri speciale. În cele ce urmează realizăm o prezentare a actelor necesare la angajare, pe care le puteți îndosaria la angajarea unui salariat.

obligatorii/
facultative

Ele vor fi păstrate în dosarul personal, potrivit art. 7 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind Registrul general de evidență a salariaților (*a se vedea tema A 12*).

Menționăm că și angajatorul va trebui să elibereze anumite acte, cum ar fi dovada realizării informării prealabile la angajare și fișa de instruire privind sănătatea și securitatea în muncă.

1. Cartea de identitate

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 97/2005 privind evidența, domiciliul, reședința și actele de identitate ale cetățenilor români, republicată în Monitorul Oficial nr. 719 din 12 octombrie 2011, cu modificările ulterioare, constituie cadrul juridic care reglementează actele de identitate.

După caz, se vor depune, de asemenea, copii după certificatul de naștere și certificatul de căsătorie. Vor fi depuse acte doveditoare ale persoanelor aflate în întreținere (dacă este vorba despre funcția de bază).

2. Avizul de angajare

În cazul în care persoana care urmează să fie angajată este un cetățean străin, va trebui obținut avizul de angajare, care se eliberează în condițiile Ordonanței Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, publicată în Monitorul Oficial nr. 640 din 30 august 2014, cu modificările ulterioare (*a se vedea tema A 16*).



3. Adeverința de la angajatorul precedent

Această adeverință este eliberată de către angajatorul precedent pe baza înregistrărilor făcute în Registrul de evidență a salariaților. Refuzul angajatorului de a-i elibera salariatului o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților este sancționat, cu o amendă de 300-1.000 lei.



4. Recomandări de la fostul loc de muncă

Potrivit art. 29 alin. (4) din Codul muncii: „angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire

la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză”.

Prelucrarea și transmiterea datelor personale ale foștilor salariați se poate face numai în conformitate cu prevederile Regulamentului de Protecție a Datelor și ale Legii nr. 190/2018 privind punerea în aplicare a acestui Regulament (*a se vedea pe larg, la tema I 23*).

5. Acte de studii, certificate de calificare și Curriculum Vitae

Angajatorul va putea solicita diplome de studii liceale, postliceale, universitare, post-universitare, doctorat, școli de arte și meserii etc.

Distingem aici între ipoteza în care, prin lege, nu se poate ocupa un anumit post decât dacă salariatul a absolvit anumite cursuri și ipoteza în care nu există o astfel de obligație legală, dar angajatorul solicită totuși ca ocupantul postului în discuție să fie absolventul anumitor cursuri.

Exemplu

- Pentru ocuparea postului 211206 asistent meteorolog, nivelul de instruire prevăzut în
- Clasificarea Ocupațiilor din România este 4 (studii superioare). Este așadar interzisă
- angajarea pe acest post a unei persoane care nu prezintă actele doveditoare de studii
- superioare.
- Dacă însă angajatorul solicită diplome atestând cunoașterea unei limbi străine, inde-
- pendent de nivelul de studii prevăzut în COR, angajarea este legală, dar salariatul va
- putea fi concediat pentru necorespondere profesională dacă se va dovedi că, în fapt, nu
- cunoaște limba străină în discuție.

Angajatorul solicită, de asemenea, candidatului un Curriculum Vitae, care poate fi elaborat potrivit modelului de CV European.

ATENȚIE!

CV-urile candidaților care nu au obținut angajarea nu vor fi păstrate în baza de date a angajatorului decât dacă există acordul expres al acestora în acest sens. În absența consimțământului, păstrarea datelor personale ale persoanelor respective (care nu se află în raport de muncă cu unitatea) contravine dispozițiilor europene și naționale privind protecția datelor personale ale persoanei.

6. Avize, autorizații, atestări

În funcție de postul ocupat, se vor solicita avize, autorizații, atestări necesare pentru exercitarea meseriei sau profesiei.

Retragerea ulterioară a acestor avize sau atestări de către autoritățile sau organismele competente va antrena încetarea de drept a contractului individual de muncă, potrivit art. 56 lit. g) din Codul muncii.

încetare
de drept

Dacă aceste avize, autorizații sau atestări sunt suspendate, salariatul are la dispoziție 6 luni pentru a le reînnoi. În intervalul respectiv, și contractul de muncă este suspendat.

1. Noțiunea de străin. Reglementare

Ca stat membru al Uniunii Europene, vom înțelege prin „străin” persoana care nu are cetățenia vreunui dintre statele membre UE.



Reglementarea actuală a angajării străinilor este cuprinsă în:

- Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, publicată în Monitorul Oficial nr. 640 din 30 august 2014, aprobată prin Legea nr. 14/2016, cu modificările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată în Monitorul Oficial nr. 421 din 5 iunie 2008, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 28/2024 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 176 din 5 martie 2024;
- Codul muncii – Legea nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.

reglementare

Alături de aceste prevederi, raporturile de muncă ale cetățenilor străini în România rămân supuse Codul muncii, ca drept comun. Codul muncii prevede în art. 2 că dispozițiile sale se aplică, între alții, cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României, precum și persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii.

2. Condiții de angajare a străinilor

Potrivit art. 36 din Codul muncii, cetățenii străini și apatrizii pot fi încadrați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberate în condițiile legii. Prin aceste sintagme vom înțelege, în condițiile legislației actuale, avizul de angajare.

Codul
muncii

Pot lucra fără aviz de angajare următoarele categorii de străini:

- străinii al căror acces liber pe piața muncii din România este stabilit prin tratate încheiate de România cu alte state;
- străinii care urmează să desfășoare activități didactice, științifice sau alte categorii de activități specifice cu caracter temporar în instituții de profil acreditate ori autorizate provizoriu din România;
- străinii care urmează să desfășoare pe teritoriul României activități temporare solicitate de ministere ori de alte autorități ale administrației publice centrale sau locale ori de autorități administrative autonome;
- străinii care sunt numiți la conducerea unei filiale, reprezentanțe sau sucursale de pe teritoriul României a unei companii care are sediul în străinătate;
- străinii titulari ai dreptului de ședere pe termen lung pe teritoriul României;
- străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru reîntregirea familiei în calitate de membri de familie ai unui cetățean român;
- străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru studii;

fără aviz
de angajare

ATENȚIE!

Străinii care fac parte din această categorie pot fi încadrați în muncă pe teritoriul României fără aviz de angajare numai cu contract individual de muncă cu timp parțial, cu durata muncii de maximum 6 ore pe zi.

fără aviz
de angajare

Legea
nr. 200/2020

- străinii titulari ai dreptului de ședere temporară acordat potrivit prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002;
- străinii, posesori ai unui permis de ședere temporară valabil, acordat în scopul reîntregirii familiei, care au beneficiat anterior de un drept de ședere pe teritoriul României în calitate de membri de familie ai unui cetățean român și care se află într-una dintre situațiile prevăzute în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002;
- străinii care au dobândit o formă de protecție în România;
- solicitanții de azil de la data la care au dreptul de a primi acces la piața forței de muncă potrivit Legii nr. 122/2006 privind azilul în România, dacă se mai află în procedura de determinare a unei forme de protecție;
- străinii tolerați, pe perioada cât li s-a acordat tolerarea rămânerii pe teritoriul României;
- străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru activități religioase care urmează să fie încadrați în muncă pe teritoriul României, în cadrul unităților de cult;
- cetățenii din Republica Moldova, Ucraina și Republica Serbia încadrați în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă, pe o perioadă de **maximum 9 luni** într-un an calendaristic;
- străinii posesori ai unei Cărți albastre a UE valabile, care urmează să desfășoare pe teritoriul României activități în scop de muncă, în calitate de lucrător înalt calificat, în cadrul unei mobilități;
- străinii posesori ai unei Cărți albastre a UE valabile, după 12 luni de angajare legală în muncă pe teritoriul României, în calitate de lucrător înalt calificat;
- străinii titulari ai dreptului de ședere pe termen lung acordat de un alt stat membru al UE, posesori ai unui permis de ședere pe termen lung conținând mențiunea «Fost posesor de Carte albastră a UE»;
- străinii titulari ai dreptului de ședere temporară în scop de muncă, încadrați în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă și aviz de angajare. Străinii care fac parte din această categorie pot fi încadrați în muncă pe teritoriul României la un alt angajator, fără aviz de angajare, numai cu contract individual de muncă cu timp parțial, cu durata muncii de maximum 4 ore pe zi.



Angajarea unui străin fără aviz de angajare se comunică Inspectoratului General pentru Imigrări. Angajatorul are obligația de a comunica Inspectoratului General pentru Imigrări, în cel mult 10 zile de la data începerii activității acestora pe teritoriul României, copia contractului individual de muncă, precum și a înscrisurilor care atestă apartenența la una dintre categoriile de străini ce pot fi angajați fără aviz de angajare.

De asemenea, angajatorul are obligația de a comunica Inspectoratului General pentru Imigrări, în termen de 5 zile lucrătoare, modificarea sau încetarea contractului individual de muncă încheiat cu străinul.

Celelalte categorii de străini au nevoie de aviz de angajare pentru a lucra (pentru modul de eliberare a acestuia, *a se vedea tema A 16*). Dar chiar și dacă au aviz de angajare, ei se pot angaja în România **numai cu îndeplinirea următoarelor condiții:**

- a) Locurile de muncă vacante nu pot fi ocupate de cetățeni români, ai statelor membre UE/SEE sau de rezidenți permanenți pe teritoriul României.
- b) Sunt îndeplinite condițiile speciale de pregătire profesională, experiență în activitate și autorizare. condiții
- c) Se face dovada faptului că străinul este apt din punct de vedere medical să desfășoare activitatea respectivă. Astfel, străinul este supus (ca orice candidat la angajare) unui examen medical.

ATENȚIE!

Examenul medical se va realiza numai după obținerea avizului de angajare, dar anterior încheierii contractului individual de muncă.

- d) Nu are antecedente penale care să fie incompatibile cu activitatea pe care o desfășoară sau urmează să o desfășoare pe teritoriul României.
Străinul este obligat să prezinte un certificat de cazier judiciar eliberat în condițiile prevăzute de Legea nr. 290/2004 privind cazierul judiciar, cu modificările ulterioare. condiții
- e) Se încadrează în contingentul anual aprobat prin hotărâre a Guvernului.

Exemplu

- Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1.338/2023 privind stabilirea contingentului pe tipuri
- de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2024, publicată în Monitorul
- Oficial nr. 7 din 4 ianuarie 2024, pentru anul 2024 s-a stabilit un contingent de 100.000
- de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă din România.

- f) Angajatorul are achitate la zi obligațiile către bugetul de stat.
Dovada achitării obligațiilor față de bugetul de stat pe ultimul trimestru, de către angajatorul care solicită eliberarea avizului de angajare pentru străin, se face prin prezentarea certificatului de atestare fiscală pentru persoane juridice sau certificatului de atestare fiscală pentru persoane fizice, în situația în care angajatorul este persoană fizică autorizată. certificat
de atestare
fiscală

- g) Angajatorul desfășoară efectiv activitatea pentru care se solicita eliberarea avizului de angajare.
Îndeplinirea acestei condiții presupune:
- existența autorizării legale a angajatorului de a desfășura activitatea respectivă;
 - funcția pentru a cărei încadrare se solicită autorizarea să aibă prevăzute, în fișa postului, atribuții specifice activității pe care angajatorul este autorizat să o desfășoare și care să corespundă cu descrierea/încadrarea din Nomenclatorul C.O.R., respectiv cu standardele ocupaționale ale acelei funcții;
 - existența identității între activitatea angajatorului și activitatea pe care urmează să o desfășoare angajatul;
 - efectivitatea activității desfășurate de angajator.

- h) Angajatorul nu a fost sancționat în ultimii 3 ani pentru muncă nedeclarată sau angajare ilegală.



Semnalăm că următoarele fapte constituie contravenții:

- primirea la muncă pe teritoriul României a unui străin fără aviz de angajare sau de detașare, cu sau fără contract individual de muncă încheiat în formă scrisă. Fapta se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei, pentru fiecare persoană identificată;
- primirea la muncă pe teritoriul României a unui străin cu ședere ilegală, cu sau fără contract individual de muncă încheiat în formă scrisă. Fapta se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei, pentru fiecare persoană identificată.



În cazul în care aceste contravenții privesc primirea la muncă a unor străini cu ședere ilegală pe teritoriul României, se poate aplica și una sau mai multe dintre următoarele sancțiuni contravenționale complementare:

- pierderea totală ori parțială a dreptului angajatorului/beneficiarului prestării de servicii de a beneficia de prestații, ajutoare ori subvenții publice, inclusiv fonduri ale U.E. gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;
- interzicerea dreptului angajatorului/beneficiarului prestării de servicii de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;
- recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor ori subvențiilor publice, inclusiv a fondurilor U.E. gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului/beneficiarului prestării de servicii pe o perioadă de până la 12 luni;
- închiderea temporară sau definitivă a punctului ori a punctelor de lucru în care s-a săvârșit contravenția sau retragerea temporară ori definitivă a licenței de desfășurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.



În plus, angajatorul este răspunzător pentru plata:

- a) oricărei remunerații restante datorate străinilor angajați ilegal;
- b) cuantumului tuturor impozitelor, taxelor și contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă străinul ar fi fost angajat legal, inclusiv penalitățile de întârziere și amenzile administrative corespunzătoare;
- c) oricăror cheltuieli determinate de transferul plăților restante în țara în care străinul s-a întors de bunăvoie sau a fost returnat.

3. Angajarea cetățenilor ucraineni

Reglementarea angajării cetățenilor ucraineni este cuprinsă în:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 20/2022 privind modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de sprijin și asistență umanitară, publicată în Monitorul Oficial nr. 231 din 8 martie 2022;
- Ordin al ministrului muncii și solidarității sociale nr. 301 din 9 martie 2022 pentru aprobarea Procedurii de încadrare în muncă a cetățenilor ucraineni care provin din zona de conflict armat din Ucraina, publicat în Monitorul Oficial nr. 240 din 10 martie 2022.

Cetățenii ucraineni pot fi angajați fără aviz de angajare și fără viză de lungă ședere pentru

- a) angajatorul a depus diligențe pentru ocuparea locului de muncă vacant de către un cetățean român, de către un cetățean al unui alt stat membru al UE sau SEE sau de către un străin titular al dreptului de ședere pe termen lung pe teritoriul României.

Avizul de angajare pentru lucrători permanenți se eliberează fără îndeplinirea acestei condiții speciale în anumite situații, cum ar fi aceea a sportivilor profesioniști sau a administratorilor de societate.

excepții

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajator a următoarelor documente:

- organigrama angajatorului cu precizarea funcțiilor ocupate și vacante;
- adeverința cu privire la forța de muncă disponibilă pentru locul de muncă vacant, eliberată cu cel mult 60 de zile anterior depunerii cererii pentru avizul de angajare de agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are sediul social sau profesional angajatorul;
- dovada publicării prin mijloace de informare în masă din România a unui anunț pentru ocuparea locului de muncă vacant;
- copia procesului-verbal întocmit de angajator cu privire la selecția realizată pentru ocuparea locului de muncă vacant, ca urmare a publicării anunțului/anunțurilor de ocupare, precum și faptul că străinul îndeplinește condițiile de pregătire profesională și experiență în activitate prevăzute de legislația în vigoare;

dovada

- b) angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată.

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajator a copiei ofertei ferme de angajare;

- c) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de autorizare prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea acelui loc de muncă și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României.

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajator a următoarelor documente:

- curriculum vitae al străinului;
- documentul de autorizare prevăzut de lege, atunci când este cazul;
- cazierul judiciar al străinului sau alt document cu aceeași valoare juridică, eliberat de autoritățile din țara de origine ori reședință, tradus și legalizat în condițiile legii;

dovada

- d) angajatorul desfășoară efectiv activitate în domeniul de activitate pentru care solicită avizul de angajare de minimum 1 an.

ATENȚIE!

Angajatorul are obligația de a încheia contractul individual de muncă în termen de 15 zile lucrătoare de la intrarea străinului pe teritoriul României ori, după caz, de la obținerea noului aviz de angajare, în cazul vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă.

3. Avizul de angajare a lucrătorilor stagieri

Avizul de angajare pentru lucrători stagieri se eliberează exclusiv angajatorului persoană juridică în vederea încadrării în muncă a unui străin pentru efectuarea unui stagiu cu durată determinată în scopul obținerii unei calificări profesionale sau îmbunătățirii

ATENȚIE!

Durata stagiului nu poate fi prelungită.

pregătirii profesionale, precum și al îmbunătățirii cunoștințelor lingvistice și culturale.

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători stagieri sunt următoarele:

condiții

- a) angajatorul a depus diligențe pentru încadrarea în muncă în vederea efectuării stagiului a unui cetățean român, a unui cetățean al altui stat membru al UE sau al SEE;
- b) angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin pentru efectuarea unui stagiu cu durată determinată în scopul obținerii unei calificări profesionale sau îmbunătățirii pregătirii profesionale, precum și al îmbunătățirii cunoștințelor lingvistice și culturale;
- c) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze în muncă deține o diplomă de absolvire a învățământului superior obținută în ultimii doi ani care precedă data cererii sau participă la un ciclu de studii care conduce la obținerea unei astfel de diplome și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României.

4. Avizul de angajare a lucrătorilor sezonieri

Avizul de angajare pentru lucrători sezonieri se eliberează angajatorului în vederea încadrării în muncă a unui străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată determinată, pentru a presta o activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor. În cuprinsul avizului de angajare pentru lucrători sezonieri se menționează durata preconizată a contractului individual de muncă.

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători sezonieri sunt următoarele:

- i) **Angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată determinată, pentru a presta o activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor.**

Dovada îndeplinirii acestei condiții se face prin prezentarea de către angajator a copiei ofertei ferme de angajare, care să precizeze, în acord cu dispozițiile Codului muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil:

dovada

- a) locul și felul muncii;
- b) durata contractului;
- c) salariul și periodicitatea plății acestuia;
- d) programul de lucru pe săptămână sau lună;
- e) durata tuturor concediilor plătite;
- f) data începerii activității, dacă este posibil;

Problemă

În ce situație o persoană care obține venituri din drepturi de proprietate intelectuală este obligată să plătească și să declare ea însăși contribuția de asigurări sociale, și nu plătitorul venitului?

Răspuns

În situația în care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală la mai mulți plătitori, dar la niciunul dintre plătitori veniturile nu sunt cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară, însă veniturile cumulate realizate la toți plătitorii sunt cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară.

mai mulți
plătitori

2. Contribuția de asigurări sociale de sănătate

Persoanele fizice datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate dacă estimează pentru anul curent venituri nete a căror valoare cumulată este cel puțin egală cu 6 salarii minime brute pe țară. Încadrarea în plafonul anual de 6 salarii minime brute se efectuează prin însumarea următoarelor venituri:

- venituri din drepturi de proprietate intelectuală;
- venituri din asocierea cu o persoană juridică;
- venituri din cedarea folosinței bunurilor;
- venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură;
- venituri din investiții;
- venituri din alte surse.

suma
veniturilor

Contribuția de asigurări sociale de sănătate pentru veniturile din drepturi de proprietate intelectuală nu este obligatorie pentru:

- persoanele care estimează un venit net pe anul curent sub 6 salarii minime brute pe țară;
- persoanele care realizează venituri din pensii;
- persoanele care realizează venituri din salarii.

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

- 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.

baza de
calcul CAS

a) Venituri din drepturi de proprietate intelectuală estimate la un singur plătitor

În situația în care veniturile din drepturi de proprietate intelectuală sunt realizate la un singur plătitor de venituri pot exista două situații:

6 salarii

1) veniturile nete estimate pentru anul curent sunt cel puțin egale cu 6 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția

În cazul persoanelor fizice care obțin venituri din drepturi de proprietate intelectuală de la un singur plătitor de venit, iar nivelul net estimat al acestor venituri, pentru anul curent, este cel puțin egal cu 6 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate, plătitorul de venit are obligația să calculeze, să rețină, să plătească contribuția de asigurări sociale de sănătate și să depună declarația 112.

Declarația se depune până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile. Nivelul contribuției de asigurări sociale de sănătate calculate și reținute la fiecare plată de către plătitorul de venit este cel stabilit de părți, până la concurența contribuției datorate.

< 6 salarii

2) veniturile nete estimate pentru anul curent sunt mai mici de 6 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția

Dacă veniturile nete estimate pentru anul curent sunt mai mici de 6 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția, nu se datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate. Plătitorul venitului reține doar impozitul pe venit pe care îl declară în formularul 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”.

b) Venituri din drepturi de proprietate intelectuală estimate de la mai mulți plătitori

- Dacă există minimum doi plătitori la care o persoană realizează venituri anuale din drepturi de proprietate intelectuală cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară, într-unul dintre contracte se desemnează plătitorul de venit în vederea calculării, reținerii și plății contribuției de asigurări sociale de sănătate prin reținere la sursă.
- Dacă la niciunul dintre plătitorii de venit nu sunt realizate venituri cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară, contribuția de asigurări sociale nu se reține de plătitorii de venit. În acest caz, persoana își plătește singură contribuția de asigurări sociale dacă veniturile cumulate la toți plătitorii sunt cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară și o declară în declarația unică.

3. Impozitul pe venit

Persoanele fizice care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală datorează impozit pe venit, **impozitul fiind final**.

Venitul net din drepturile de proprietate intelectuală, inclusiv din crearea unor lucrări de artă monumentală, se determină de către plătitorii venitului, persoane juridice sau alte entități care au obligația de a conduce evidență contabilă, prin deducerea din venitul brut a cheltuielilor determinate prin aplicarea cotei forfetare de 40% asupra venitului brut.

cotă
forfetară
de 40%

Impozitul se calculează prin aplicarea cotei de 10% asupra venitului net (venit brut – cheltuiala forfetară de 40%) și se reține la sursă, de către plătitori, la momentul plății veniturilor.

Impozitul calculat și reținut reprezintă impozit final și se plătește la bugetul de stat până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care a fost reținut în declarația 112.

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

O persoană fizică poate presta servicii doar dacă anterior s-a înregistrat și autorizat ca persoană fizică autorizată. Veniturile din prestări servicii se încadrează în venituri din alte surse doar dacă serviciile sunt prestate ocazional, cum ar fi: răspunderea la un chestionar, participarea la un studiu etc.

Prin art. LVI din Legea nr. 296/2023, activitatea economică desfășurată de către persoanele care nu sunt organizate în conformitate cu prevederile legale în vigoare, precum și activitatea economică desfășurată cu bunuri care nu sunt însoțite de documente de proveniență reprezintă activitate economică ilicită.

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

Veniturile din activități independente sunt veniturile realizate de membrii unei întreprinderi familiale, membrii unei întreprinderi individuale, persoanele fizice autorizate, persoanele care exercită profesii liberale.



1. Contribuția de asigurări sociale

Persoanele fizice care realizează venituri din activități independente datorează contribuția de asigurări sociale, **dacă estimează** pentru anul curent venituri nete a căror valoare cumulată este cel puțin egală cu 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației unice.

12 salarii
minime

Încadrarea în plafonul anual de cel puțin 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației unice, se efectuează prin cumularea veniturilor nete și/sau a normelor anuale de venit din activități independente care se estimează a se realiza în anul curent.

Persoanele fizice **care nu estimează** un venit de cel puțin 12 salarii minime brute pe țară pot opta pentru plata contribuției de asigurări sociale pentru anul curent, în condițiile prevăzute pentru persoanele care estimează că realizează venituri anuale peste acest nivel.

Baza anuală de calcul al contribuției de asigurări sociale o reprezintă **venitul ales** de persoana fizică, care nu poate fi mai mic decât nivelul a 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației unice.

baza de
calcul

Exemplu

- O persoană fizică autorizată estimează că în cursul anului 2024 va realiza un venit net anual în valoare de 70.000 lei.
- Persoana fizică nu are calitatea de pensionar și nu este asigurată în sistem propriu de asigurări sociale. Ea prestează activitate anul 2024 în integralitate.
- Salariul de bază minim brut pe țară în vigoare la data depunerii declarației este de 3.300 lei.
- Plafonul minim lunar în funcție de care se stabilește obligația plății CAS este de 39.600 lei (3.300 lei x 12 luni).
- Venitul net anual estimat pentru anul în curs este de 70.000 lei.
- Astfel, venitul net anual, cumulativ, estimat este mai mare de 12 salarii minime brute pe țară (70.000 lei > 39.600 lei). Rezultă că persoana fizică datorează contribuția de asigurări sociale. Aceasta alege ca bază de calcul suma de 39.600 lei.
- Contribuția datorată:
- $39.600 \text{ lei} \times 25\% = 9.900 \text{ lei}$

Persoanele fizice asigurate în sisteme proprii de asigurări sociale, care nu au obligația asigurării în sistemul public de pensii potrivit legii, precum și persoanele care au calitatea de pensionari nu datorează contribuția de asigurări sociale.

excepții
de la plata
CAS

Exemplu

- O persoană fizică autorizată estimează că în cursul anului 2024 va realiza un venit net anual în valoare de 150.000 lei.
- Persoana fizică nu are calitatea de pensionar și nu este asigurată în sistem propriu de asigurări sociale. Ea prestează activitate anul 2023 în integralitate.
- Salariul de bază minim brut pe țară în vigoare este de 3.300 lei.

- Plafonul minim lunar în funcție de care se stabilește obligația plății CAS este de 39.600 lei (3.300 lei x 12 luni)
- Venitul net anual estimat pentru anul în curs este de 150.000 lei.
- Astfel, venitul net anual, cumulat, estimat este mai mare de 24 de salarii minime brute pe țară (150.000 lei > 79.200 lei). Rezultă că persoana fizică datorează contribuția de asigurări sociale. Aceasta alege ca bază de calcul suma de 79.200 lei.
- Contribuția datorată:
- $79.200 \times 25\% = 19.800$ lei

2. Contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate

Începând cu veniturile aferente anului 2024, contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate se datorează separat pentru veniturile din activități independente de alte venituri extrasalariale realizate de persoana fizică.

baza de calcul

Astfel, persoanele fizice care realizează venituri din activități independente din una sau mai multe surse datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate, la o bază anuală de calcul egală cu venitul net anual realizat/brut sau norma anuală de venit, respectiv norma anuală de venit ajustată care nu poate fi mai mare decât cea corespunzătoare unei baze anuale de calcul egală cu nivelul de 6 salarii minime brute pe țară în vigoare la termenul de depunere a declarației privind veniturile estimate. La determinarea bazei anuale de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate nu se iau în considerare pierderile fiscale anuale.

diferență de CAS

În situația în care baza de calcul, cumulată din veniturile din activități independente, realizată din una sau mai multe surse de venit corespunzătoare veniturilor estimate/realizate sau pentru care s-a aplicat reținerea la sursă în cursul anului, după caz, este mai mică decât cea corespunzătoare unei baze de calcul egală cu nivelul de 6 salarii minime brute pe țară în vigoare la termenul de depunere a declarației privind veniturile estimate, persoanele fizice datorează o diferență de contribuție de asigurări sociale de sănătate până la nivelul celei corespunzătoare bazei de calcul egală cu 6 salarii minime brute pe țară în vigoare la termenul de depunere a declarației privind veniturile estimate și depun declarația privind veniturile realizate până la data de 25 mai inclusiv a anului următor celui de realizare a veniturilor.

nu se datorează diferența

Diferența de contribuție de asigurări sociale de sănătate nu se datorează în cazul în care, în anul fiscal precedent, persoana fizică a realizat venituri din:

- a) salarii și asimilate salariilor la un nivel cel puțin egal cu 6 salarii minime brute pe țară, în vigoare în perioada în care au fost realizate veniturile; sau
- b) drepturi de proprietate intelectuală, cedarea folosinței bunurilor, activități agricole, silvicultură și piscicultură, din investiții, din alte surse pentru care datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate la un nivel cel puțin egal cu 6 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației privind veniturile estimate.

10%

Cota contribuției la sistemul de sănătate este de 10%.

3. Contribuții facultative

Persoanele fizice care realizează venituri din activități independente se pot asigura facultativ în sistemul de asigurări sociale de sănătate, pentru a beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate pe bază de contract de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate.

Dreptul la concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate pentru persoanele fizice autorizate este condiționat de plata unei contribuții pentru asigurarea pentru concedii și indemnizații în cotă de 1%, aplicată asupra venitului lunar ales înscris în contractul de asigurare, care se face venit la bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

1%

Venitul lunar ales este venitul sau, după caz, media lunară a venitului înscris în declarația fiscală depusă în vederea plății contribuției de asigurări sociale de sănătate și nu poate fi mai mic decât valoarea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit potrivit legii, și nu poate depăși valoarea a de 3 ori a acestuia.

În situația în care persoana fizică autorizată nu realizează venituri sau realizează venituri sub salariul de bază minim brut pe țară, se poate asigura la un venit egal cu salariul de bază minim brut pe țară.

PFA asigurată în baza contractului de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate efectuează plata contribuției lunar, prin aplicarea cotei asupra venitului lunar ales înscris în contract. Contractul se înregistrează la casa de asigurări de sănătate și produce efecte de la data înregistrării. Contractul de asigurare se încheie între persoana interesată sau, după caz, persoana împuternicită de către aceasta în acest sens și casa de asigurări de sănătate. Ori de câte ori intervin modificări asupra elementelor care au stat la baza încheierii contractului de asigurare pentru concedii și indemnizații este obligatorie încheierea unui act adițional la contract, în termen de maximum 30 de zile de la apariția modificării respective. Actul adițional la contract produce efecte pentru viitor începând cu data înregistrării acestuia și are același regim juridic ca și contractul de asigurare pentru concedii și indemnizații.

contractul
de asigurare

Persoanele fizice autorizate se pot asigura facultativ în sistemul asigurărilor pentru șomaj prin încheierea unui contract de asigurare pentru șomaj și prin plata în temeiul acestui contract de asigurare a contribuției la bugetul asigurărilor pentru șomaj. Cota contribuției este de 17%. Cota se aplică asupra venitului lunar declarat în contractul de asigurare pentru șomaj, iar contribuția se plătește lunar de către persoanele asigurate în baza contractului de asigurare pentru șomaj.

17%

Venitul lunar pentru care se asigură facultativ persoanele fizice autorizate nu poate fi mai mic decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit potrivit legii, și mai mare decât echivalentul a de 5 ori câștigul salarial mediu brut, stabilit potrivit legii, în vigoare în luna pentru care se plătește contribuția la bugetul asigurărilor pentru șomaj.

limite

4. Impozitul pe venit

Impozitul pe venit datorat de persoanele fizice autorizate

- 10% din venitul net, care se calculează ca diferență dintre veniturile încasate și cheltuielile deductibile realizate în cursul anului fiscal, sau
- 10% din norma de venit.

Dar aceste persoane pot opta pentru impozitarea în sistem real. Opțiunea de a determina venitul net în sistem real se realizează astfel:

a) în cazul persoanelor fizice, care au desfășurat activitate în anul precedent și au fost impuse pe bază de norme de venit, prin completarea corespunzătoare a declarației unice privind impozitul pe venit și contribuții sociale datorate de persoanele fizice și depunerea acesteia până la data de 15 martie, inclusiv, a anului pentru care se exercită opțiunea;

b) în cazul persoanelor fizice care încep activitatea în cursul anului fiscal, prin completarea corespunzătoare a declarației unice și depunerea acesteia în termen de 30 de zile de la data începerii activității.

Venitul net se determină prin scăderea din venitul brut a cheltuielilor deductibile.

ATENȚIE!

Începând cu anul 2024, contribuția la sistemul de asigurări sociale de sănătate se deduce din venitul net anual.

Fac parte dintre cheltuielile deductibile următoarele:

- cheltuielile cu achiziționarea de materii prime, materiale consumabile, obiecte de inventar și mărfuri;
- cheltuielile cu lucrările executate și serviciile prestate de terți;
- cheltuielile efectuate de persoana fizică pentru executarea de lucrări și prestarea de servicii pentru clienți;
- chiria aferentă spațiului în care se desfășoară activitatea, cea aferentă utilajelor și altor instalații utilizate în desfășurarea activității, în baza unui contract de închiriere;
- dobânzile aferente creditelor bancare, cheltuielile cu comisioanele și cu alte servicii bancare;
- cheltuielile cu primele de asigurare;
- cheltuielile poștale și taxele de telecomunicații;
- cheltuielile cu energia și apa;
- cheltuieli de natură salarială;
- cheltuielile cu impozitele, taxele, altele decât impozitul pe venit;
- cheltuielile cu amortizarea, în conformitate cu prevederile art. 28 din Codul fiscal, după caz;
- valoarea rămasă neamortizată a bunurilor și drepturilor amortizabile înstrăinate;
- cheltuielile efectuate de utilizator, reprezentând chiria în cazul leasingului operațional, respectiv cheltuielile cu amortizarea și dobânzile în cazul leasingului financiar;
- cheltuielile pentru pregătirea profesională și perfecționarea contribuabilului și a salariaților acestuia;
- cheltuielile cu funcționarea și întreținerea aferente bunurilor imobile care fac obiectul unui contract de comodat;
- cheltuielile ocazionate de participarea la congrese și alte întruniri cu caracter profesional;
- cheltuielile efectuate pentru salariați pe perioada delegării/detașării în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, reprezentând indemnizațiile plătite acestora, precum și cheltuielile de transport și cazare;
- cheltuielile de reclamă și publicitate;
- contravaloarea cotei de 10% aplicate la venitul brut din activitatea de expertiză contabilă și tehnică, judiciară și extrajudiciară, datorată biroului de expertiză locală;
- alte cheltuieli efectuate în scopul realizării veniturilor.

cheltuieli
deductibile

Prin Ordinul nr. 874/2023, publicat în Monitorul Oficial nr. 395 din 9 mai 2023, a fost aprobată procedura de aplicare a prevederilor din Legea nr. 72/2022 privind reîncadrarea diurnei și a indemnizației de mobilitate.

a) Verificarea, de către Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, a situațiilor declarate de angajatori privind delegarea, detașarea sau detașarea transnațională în care se află salariații, după caz, potrivit legii

Inspectoratele teritoriale de muncă procedează, în cadrul controalelor realizate, la constatarea situațiilor de delegare, detașare, detașare transnațională în care se pot afla salariații, după caz, potrivit legii, sau a nerespectării prevederilor legale incidente pentru situațiile menționate și încheie procese-verbale de control și, după caz, procese-verbale de constatare și sancționare a contravențiilor.

ATENȚIE!

Inspectoratele teritoriale de muncă confirmă natura veniturilor acordate sub forma indemnizației de delegare, detașare, inclusiv a indemnizației specifice detașării transnaționale, și a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate, în baza documentelor prezentate de către angajator.

Angajatorul trebuie să acorde atenție întocmirii documentelor în baza cărora dispune detașarea, detașarea transnațională, delegarea și deplasarea salariaților în baza clauzei de mobilitate.

Inspectoratele teritoriale de muncă efectuează controale privind încadrarea deplasărilor salariaților:

- 1) la cererea autorităților și instituțiilor publice sau a oricăror altor entități;
- 2) din oficiu, ca urmare a acțiunilor de control proprii.

Procese-verbale de control și procese-verbale de constatare și sancționare a contravențiilor se transmit de inspectoratele teritoriale de muncă către organele fiscale teritoriale ale Agenției Naționale de Administrare Fiscală, în termen de maximum 45 de zile lucrătoare de la data încheierii, pentru a fi avute în vedere în cadrul eventualelor acțiuni de inspekție fiscală care vor fi efectuate la angajatorii în cauză.

procese-
verbale

b) Reîncadrarea fiscală a sumelor acordate sub forma indemnizației de delegare, detașare, inclusiv a indemnizației specifice detașării transnaționale, și a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate, primite de salariați, realizată de către organele fiscale teritoriale ale Agenției Naționale de Administrare Fiscală

Organele fiscale selectează, în baza analizei de risc, contribuabilii la care inspectoratele teritoriale de muncă au efectuat controale specifice și pentru care actele de control au fost transmise către Agenția Națională de Administrare Fiscală.

Organele fiscale fundamentează constatările în ceea ce privește impozitul pe venit și contribuțiile sociale, ținând cont de constatările efectuate de Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, cu privire la natura veniturilor acordate salariaților sub forma indemnizației de delegare, detașare, inclusiv a indemnizației specifice detașării transnaționale, și a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate.

În situația în care sunt identificate situații de delegare/detașare/detașare transnațională, precum și de acordare a prestației suplimentare în baza clauzei de mobilitate pentru confirmarea naturii veniturilor realizate de salariații contribuabililor supuși controlului, organele fiscale solicită inspectoratelor teritoriale de muncă, în termen de maxi-

reîncadrarea
fiscală

num 15 zile lucrătoare de la data finalizării analizei de risc sau data încheierii procesului-verbal ca urmare a controlului inopinat realizat, efectuarea de verificări pentru constatarea faptului că salariații se află într-adevăr în delegare, detașare sau mobilitate.

După primirea actelor de control de la inspectoratele teritoriale de muncă, ANAF poate efectua acțiuni de inspecție fiscală în care dispune, după caz, reîncadrarea fiscală a sumelor acordate sub forma indemnizației de delegare, detașare sau mobilitate.

9. Înregistrarea diurnei în Declarația 112

Conform Ordinului 165/2023, începând cu veniturile aferente lunii ianuarie a anului 2023, diurna se înregistrează în declarația 112 atât cea impozabilă, cât și cea neimpozabilă.

Diurna neimpozabilă se înregistrează în declarația 112 în totalul de la rândul 8.4 și defalcat, în funcție de încadrarea deplasării salariatului în detașare, delegare sau detașare transnațională, după cum urmează:

- Rândul 8.4.3. „Indemnizații de delegare neimpozabile, conform art. 76 alin. (4) lit. h) din Codul fiscal” – se completează cu sumele reprezentând indemnizații de delegare care sunt acordate în limita plafonului neimpozabil prevăzut la art. 76 alin. (2) din Codul fiscal.
- Rândul 8.4.4. „Indemnizații de detașare neimpozabile, conform art. 76 alin. (4) lit. h) din Codul fiscal” – se completează cu sumele reprezentând indemnizații de detașare care sunt acordate în limita plafonului neimpozabil prevăzut la art. 76 alin. (2) din Codul fiscal.
- Rândul 8.4.5. „Indemnizații specifice detașării transnaționale neimpozabile, conform art. 76 alin. (4) lit. h) din Codul fiscal” – se completează cu sumele reprezentând indemnizații specifice detașării transnaționale care sunt acordate în limita plafonului neimpozabil prevăzut la art. 76 alin. (2) din Codul fiscal.

diurna
neimpozabilă

Problemă

În ce lună se înregistrează diurna în declarația 112?

Răspuns:

Conform art. 76 alin. (6) și (7) din Codul fiscal: indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, impozabile, primite pe perioada delegării în altă localitate, în România și în străinătate, se consideră venituri aferente lunii în care se aprobă decontul. Impozitul se calculează și se reține prin cumularea cu veniturile din salarii și asimilate salariilor aferente lunii respective, iar plata impozitului la bugetul de stat se efectuează lunar sau trimestrial, potrivit prevederilor art. 80 și 82, după caz.

Pentru indemnizații și orice alte sume de aceeași natură, impozabile, primite pe perioada detașării/deplasării, potrivit prevederilor alin. (2) lit. k)-n), impozitul se calculează și se reține la fiecare plată, iar plata impozitului la bugetul de stat se efectuează lunar sau trimestrial, potrivit prevederilor art. 80 și 82, după caz.

Așadar, în ceea ce privește luna în care se înregistrează diurna în declarația 112, trebuie să distingem între două situații:

- 1) situația perioadei în care salariatul a fost delegat, când diurna se înregistrează în declarația 112 în luna în care se aprobă decontul;
- 2) situația perioadei de detașare sau detașare transnațională, când diurna se înregistrează în declarația 112 în luna efectuării plății acesteia.

două
ipoteze

1. Reglementare legală

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

- Formularul 112 – Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate – este 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. 1.994/880/1.181/4.594/2023 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”;
- Formularul 100 – este reglementat prin Ordinul 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 – este reglementată prin Ordinul nr. 6/2024 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 reglementează Declarația unică (212).

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

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.

Venituri impozabile

8	Total venit brut, din care:	
8.1	Prime, stimulente, alte sporuri	
8.1.1.	– Contravaloarea tichetelor de activități casnice acordate angajaților, potrivit Legii nr. 111/2022 – se completează cu valoarea tichetelor de activități casnice acordate salariaților potrivit Legii nr. 111/2022.	
8.2.	Venituri asimilate salariilor, din care:	
8.2.1.	Indemnizații de delegare impozabile	
8.2.2.	Indemnizații de detașare impozabile	
8.2.3.	Indemnizații specifice detașării transnaționale impozabile	
8.2.4.	Prestații suplimentare primite de lucrătorii mobili prevăzuți în Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier	
8.2.5.	Prestații suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate potrivit legii, altele decât cele prevăzute de H.G. nr. 38/2008	
8.2.6.	Indemnizații de neconcurență	
8.3.	Avantaje în bani și în natură, din care:	
8.3.1.	Contravaloarea tichetelor de masă, acordate potrivit legii	
8.3.1.1.	Contravaloarea tichetelor de creșă, acordate potrivit legii	
8.3.1.2.	Contravaloarea tichetelor cadou, acordate 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
8.3.1.3.	Contravaloarea tichetelor culturale, acordate potrivit legii	
8.3.1.4.	Contravaloarea voucherelor de vacanță, acordate potrivit legii	
8.3.2.	Avantaje primite de la terți ca urmare a unei relații contractuale între părți	
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 ¹) lit. f) din Codul fiscal	
8.3.4.	Orice alte sume sau avantaje în bani sau în natură	

Venituri neimpozabile

Veniturile neimpozabile se înregistrează la rânduri diferite după cum se includ sau nu în plafonul de 33% din salariul de bază brut.

Rândul 8.4. „Venituri neimpozabile conform art. 76 alin. (4) din Codul fiscal” (nu se includ în plafonul de 33% din salariul de bază brut) – se completează cu totalul veniturilor din salarii și asimilate salariilor neimpozabile, menționate expres la punctele 8.4.1-8.4.9 de mai jos.

8.4.1.	Cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou, conform art. 76 alin. (4) lit. a) din Codul fiscal	Se completează cu sumele reprezentând contravaloarea cadourilor în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou acordate în limita de 300 lei cu ocazia Paștelui, Crăciunului, zilei de 8 Martie, zilei de 1 Iunie.
8.4.2.	Ajutoare de natura celor prevăzute la art. 76 alin. (4) lit. a) din Codul fiscal	Se completează cu sumele reprezentând contravaloarea ajutoarelor de naștere, deces, boli grave și incurabile acordate potrivit contractului de muncă sau regulamentului intern.
8.4.3.	Indemnizații de delegare neimpozabile, conform art. 76 alin. (4) lit. h) din Codul fiscal	Se completează cu sumele reprezentând indemnizații de delegare care sunt acordate în limita plafonului neimpozabil prevăzut de Codul fiscal.
8.4.4.	Indemnizații de detașare neimpozabile, conform art. 76 alin. (4) lit. h) din Codul fiscal	Se completează cu sumele reprezentând indemnizații de detașare care sunt acordate în limita plafonului neimpozabil prevăzut de Codul fiscal.
8.4.5.	Indemnizații specifice detașării transnaționale neimpozabile, conform art. 76 alin. (4) lit. h) din Codul fiscal	Se completează cu sumele reprezentând indemnizații specifice detașării transnaționale care sunt acordate în limita plafonului neimpozabil prevăzut de Codul fiscal.
8.4.6.	Prestații suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate neimpozabile, conform art. 76 alin. (4) lit. h) din Codul fiscal	Se completează cu suma reprezentând prestații suplimentare primite de lucrătorii mobili prevăzuți în Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, cu modificările ulterioare, în limita plafonului neimpozabil prevăzut de Codul fiscal.
8.4.7.	Indemnizații și orice alte sume de aceeași natură, neimpozabile conform art. 76 alin. (4) lit. j) din Codul fiscal	Se completează cu sumele reprezentând indemnizații și orice alte sume de aceeași natură, neimpozabile conform art. 76 alin. (4) lit. j) din Codul fiscal.
8.4.8.	Avantajele sub forma dreptului la stock options plan, acordate de persoanele juridice angajaților,	Se completează cu valoarea avantajelor. Valoarea avantajelor se determină la momentul exercitării opțiunilor și

	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	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.
8.4.9.	Diferența favorabilă dintre dobânda preferențială stabilită prin negociere și dobânda practică pe piață, pentru credite și depozite, conform art. 76 alin. (4) lit. s) din Codul fiscal	Se înscrie suma reprezentând diferența favorabilă dintre dobânda preferențială stabilită prin negociere și dobânda practică pe piață, pentru credite și depozite, conform art. 76 alin. (4) lit. s) din Codul fiscal.

Rândul 8.5. „Venituri neimpozabile, conform art. 76 alin. (4¹) din Codul fiscal” (se includ în plafonul de 33% din salariu de bază brut) – se completează cu totalul veniturilor din salarii și asimilate salariilor neimpozabile, menționate expres la punctele pct. 8.5.1-8.5.8.

8.5.1.	Prestații suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate neimpozabile, conform art. 76 alin. (4 ¹) lit. a) din Codul fiscal	Se completează cu suma reprezentând prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate potrivit legii, altele decât cele acordate salariaților prevăzuți de H.G. nr. 38/2008.
8.5.2.	Contravaloarea hranei acordate de către angajator pentru angajații proprii, conform art. 76 alin. (4 ¹) lit. b) din Codul fiscal	Se completează cu suma reprezentând contravaloarea hranei acordate de către angajator pentru angajații 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 valorii maxime, potrivit legii, a unui tichet de masă/persoană/zi, prevăzută la data acordării, în conformitate cu legislația în vigoare. La stabilirea plafonului lunar neimpozabil nu se iau în calcul numărul de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu 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.
8.5.3.	Cazarea și contravaloarea chiriei pentru spațiile de cazare/de locuit puse de către angajatori la dispoziția angajaților proprii,	Se completează cu suma reprezentând cazarea și contravaloarea chiriei pentru spațiile de cazare/de locuit puse de către angajatori la dispoziția angajaților proprii,

	conform art. 76 alin. (4 ¹) lit. c) din Codul fiscal	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.
8.5.4.	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 ¹) lit. d) din Codul fiscal	Se completează cu 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.
8.5.5.	Contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, precum și contribuțiile 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, conform art. 76 alin. (4 ¹) lit. e) din Codul fiscal	Se completează cu 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.
8.5.6.	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, conform art. 76 alin. (4 ¹) lit. f) din Codul fiscal	Se completează cu 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.
8.5.7.	Contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților	Se completează cu contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților