
Va multumim pentru atentia acordata produselor noastre!

In paginile urmatoare puteti vedea cateva exemple de intrebari exact asa cum sunt transmise de catre abonatii la „**Consilier ITM in control. Totul despre gestionarea corecta a raporturilor de munca**” si raspunsurile oferite de consultanti.

1. Intrebare:

Care este modalitatea (baza legala si documente) de a angaja cetateni refugiati ucraineni?

Raspuns:

Conform art. 13 alin. (3) O.G. nr. 25/2014 privind incadrarea in munca si detasarea strainilor pe teritoriul Romaniei si pentru modificarea si completarea unor acte normative privind regimul strainilor in Romania, prin exceptie de la prevederile alin. (1) si alin. (2) lit. a), nu este nevoie de aviz de angajare pentru cetatenii din Republica Moldova, Ucraina si Republica Serbia incadrati in munca pe teritoriul Romaniei cu contract individual de munca cu norma intreaga, pe o perioada de maximum 9 luni intr-un an calendaristic, daca indeplinesc conditiile prevazute la alin. (2) lit. b).

Alin. (2) lit. b) stabileste astfel:

b) strainul pe care angajatorul intentioneaza sa il incadreze pe locul de munca vacant indeplineste conditiile de autorizare prevazute de legislatia in vigoare in Romania pentru ocuparea acelu loc de munca si nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmeaza sa o desfasoare pe teritoriul Romaniei.

Astfel, cetatenii ucraineni pot fi angajati in Romania pe durata determinata de cel mult 9 luni intr-un an calendaristic fara aviz de angajare daca indeplinesc conditiile de autorizare prevazute de legislatia in vigoare in Romania pentru ocuparea acelu loc de munca (daca pentru functia pe care urmeaza sa o ocupe exsita astfel de conditii de autorizare) si nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmeaza sa o desfasoare pe teritoriul Romaniei.

Cele 9 luni pe parcursul carora cetatenii uncraineni pot sa munceasca in Romania fara aviz de angajare se refera la anul calendaristic. Conform art. 34 din O.G. nr. 24/2015:

(1) Angajatorul/Beneficiarul prestarii de servicii care are incadrat in munca/detasat un strain din categoria celor prevazuti la art. 3 alin. (2) sau la art. 20 alin. (2) are obligatia de a comunica Inspectoratului General pentru Imigrari, in cel mult 10 zile de la data inceperii activitatii acestora pe teritoriul Romaniei, copia contractului individual de munca, copia actului de detasare, precum si a inscrisurilor care atesta apartenenta la una dintre categoriile prevazute la art. 3 alin. (2) sau la art. 20 alin. (2), dupa caz.
(2) Angajatorul/Beneficiarul prestarii de servicii prevazut la alin. (1) are obligatia de a comunica Inspectoratului General pentru Imigrari, in termen de 10 zile, modificarea sau incetarea contractului individual de munca incheiat cu strainul ori, dupa caz, incetarea detasarii acestuia.

Astfel, dupa incheierea contractului individual de munca si inregistrarea in Revisal, se comunica IGI copia contractului individual de munca intrucat a fost angajat un strain exceptat de la obtinerea avizului de angajare.

Daca cetateanul din Ucraina angajat nu obtine CNP romanesc se solicita eliberarea NIF pe baza depunerii formularului 030 acesta fiind necesar pentru declararea in formularul 112.

Conform art. 82 alin. (1) lit. e) din Codul de procedura fiscala:

e) pentru persoanele fizice care nu detin cod numeric personal, numarul de identificare fiscala atribuit de organul fiscal. In cazul obtinerii ulterioare a codului numeric personal, numarul de identificare fiscala atribuit anterior se inlocuieste de catre organul fiscal, cu preluarea informatiilor fiscale inregistrate in perioada detinerii numarului de identificare fiscala pe codul numeric personal. Actele administrative fiscale, actele de executare sau alte acte emise de organele fiscale si comunicate anterior inlocuirii numarului de identificare fiscala raman valabile.

Conform art. 82 alin. (1) lit. e) din Codul de procedura fiscala:

Orice persoana sau entitate care este subiect intr-un raport juridic fiscal se inregistreaza fiscal primind un cod de identificare fiscala. Codul de identificare fiscala este:

e) pentru persoanele fizice care nu detin cod numeric personal, numarul de identificare fiscala atribuit de organul fiscal. In cazul obtinerii ulterioare a codului numeric personal, numarul de identificare fiscala atribuit anterior se inlocuieste de catre organul fiscal, cu preluarea informatiilor fiscale inregistrate in perioada detinerii numarului de identificare fiscala pe codul numeric personal. Actele administrative fiscale, actele de executare sau alte acte emise de organele fiscale si comunicate anterior inlocuirii numarului de identificare fiscala raman valabile.

Astfel, in lipsa CNP – ului, salariatul poate fi declarat in declaratia 112 pe baza de NIF.

2. Intrebare:

La detasarea transnationala exista particularitati daca unitatea care detaseaza este o sucursala? In special la formularul A1 si conditia de 25% cifra de afaceri, pentru ca la sucursala este putin diferit cu cifra de afaceri.

Raspuns:

Potrivit dispozitiilor ar. 14 alin. (2) din Codul muncii, persoana juridica poate incheia contracte individuale de munca, in calitate de angajator, din momentul dobandirii personalitatii juridice.

Astfel, trebuie sa stabiliti ce regim juridic are entitatea pe care o numiti sucursala in sensul daca are personalitate juridica sau nu.

Daca entitatea are regimul juridic al unei sucursale aceasta inseamna ca nu are personalitate juridica insa daca este deschisa de o persoana juridica straina trebuie sa lamuriti acest aspect.

Este posibil ca sucursala sa nu detine calitatea de angajator ci doar sa incheie contracte individuale de munca in numele societatii mama intrucat a fost imputernicita in acest sens.

In legislatia nationala nu exista reglementari referitoare la obtinerea documentului portabil A1. Acest document este supus urmatoarelor acte normative europene:

- 1) Regulamentul 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate sociala;
- 2) Regulamentul 987/2009 de stabilire a procedurii de punere in aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate sociala
- 3) DECIZIA NR. A2 privind interpretarea articolului 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European si al Consiliului referitor la legislatia aplicabila lucratorilor salariati detasati si lucratorilor independenti care lucreaza temporar in afara statului competent

Niciunul dintre aceste acte normative nu reglementeaza conditii speciale pentru situatia in care angajator este o sucursala.

Decizia nr. A2 stabileste astfel:

In cazul in care este necesar si in caz de indoieli, pentru a determina daca un angajator efectueaza in mod obisnuit activitati substantiale pe teritoriul statului membru in care este stabilit, institutia competenta

din statul respectiv trebuie sa examineze toate criteriile care caracterizeaza activitatile desfasurate de respectivul angajator, incluzand locul unde este inregistrat sediul si administratia intreprinderii, numarul personalului administrativ care lucreaza in statul membru in care este stabilita si in celalalt stat membru, locul in care sunt recrutati lucratorii detasati si locul in care se incheie majoritatea contractelor cu clientii, legislatia aplicabila contractelor incheiate de intreprindere cu lucratorii sai, pe de o parte, si cu clientii sai, pe de alta parte, cifra de afaceri in decursul unei perioade tipice corespunzatoare in fiecare stat membru in cauza si numarul de contracte implementate in statul de trimitere. Aceasta insiruire nu este exhaustiva, deoarece criteriile ar trebui adaptate fiecarui caz in parte si ar trebui sa tina cont de natura activitatilor efectuate de intreprindere in statul in care este stabilita.

Astfel cum puteti observa conditia cifrei de afaceri de 25% nu este impusa de legislatia UE ci doar este mentionata ca unul dintre criteriile care se iau in considerare la emiterea documentului portabil A1.

Fragmentul din decizia A2 mai sus citat prevede: Aceasta insiruire nu este exhaustiva, deoarece criteriile ar trebui adaptate fiecarui caz in parte si ar trebui sa tina cont de natura activitatilor efectuate de intreprindere in statul in care este stabilita.

Prin urmare, Casa Nationala de Pensii Publice ar trebui sa stabileasca daca activitatea desfasurata de sucursala este una substantiala in statul de origine a detasarii (Romania), prin verificarea factorilor obiectivi, adaptati situatiei concrete si sa ia in considerare natura activitatilor desfasurate de catre sucursala in Romania. De asemenea, trebuia sa aprecieze de CNPP daca este necesar sa fie luate in considerare si alte criterii corespunzatoare caracteristicilor specifice ale angajatorului in Romania.

In consecinta, situatia expusa trebuie sa fie rezolvata cu Casa Nationala de Pensii Publice aceasta fiind institutia publica competenta sa elibereze documentul portabil A1 si sa aprecieze, la solutionarea cererii de eliberare, cu privire la indeplinirea criteriilor necesare inclusiv cu privire la indeplinirea criteriului privind cifra de afaceri.

3. Intrebare:

Dorim sa semnam un CIM cu norma partiala, de 8 ore/luna. Cum se repartizeaza programul de lucru? Angajatul va veni la sediu doar pentru a semna anumite raporte maximum 2 zile/luna. Activitatea unui astfel de salariat poate fi organizata in regim de telemunca?

Raspuns:

Conform art. 2 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca, in sensul prezentei legi, termenii si expresiile de mai jos au urmatoarele semnificatii:

- a) telemunca - forma de organizare a muncii prin care salariatul, in mod regulat si voluntar, isi indeplineste atributiile specifice functiei, ocupatiei sau meseriei pe care o detine in alt loc decat locul de munca organizat de angajator, folosind tehnologia informatiei si comunicatiilor;

Aceasta prevedere legala a fost modificata prin punctul 1 din O.U.G. nr. 36/2021 incepand cu 06.05.2021. Anterior telemunca era definita ca fiind forma de organizare a muncii prin care salariatul, in mod regulat si voluntar, isi indeplineste atributiile specifice functiei, ocupatiei sau meseriei pe care o detine, in alt loc decat locul de munca organizat de angajator, cel putin o zi pe luna, folosind tehnologia informatiei si comunicatiilor.

Astfel cum puteti observa s-a eliminat obligatia ca salariatul sa presteze activitate din alt loc de munca decat unul organizat de angajator cel putin o zi pe luna. In prezent, prevederea legala stabileste obligatia de a presta activitate in mod regulat si voluntar, in alt loc decat locul de munca organizat de angajator, folosind tehnologia informatiei si comunicatiilor.

Nu exista prevederi legale potrivit carora salariatii care au incheiate contracte cu timp partial sa nu-si poata desfasura activitatea in regim de telemunca.

Activitatea de telemunca se bazeaza pe acordul de vointa al partilor si se prevede in mod expres in contractul individual de munca odata cu incheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act aditional la contractul individual de munca existent.

Nerespectarea dispozitiilor referitoare la obligatia de a prevedea in mod expres in contractul individual de munca sau in actul aditional la acesta prestarea unei activitati in regim de telemunca, constituie contravenție si se sanctioneaza cu amenda de 10.000 lei pentru fiecare persoana.

In consecinta, salariatii care presteaza activitate din alt loc de munca decat un loc organizat de angajator, in mod regulat si voluntar, folosind tehnologia informatiei si comunicatiilor sunt telesalariatii ce-si pot desfasura activitatea in telemunca si in baza unui contract cu timp partial cu respectarea tuturor clauzelor cu privire la telemunca.

4. Intrebare:

Ma intereseaza inregistrarea in ReviSal a unor zilieri, cetateni ucrainieni. Ce varianta alegem intre: „cu cetatenie”, „cu drept de sedere in alta tara decat Romania” sau „cu drept de sedere pe termen lung in Romania”? In lipsa pasaportului, ce document mentionam? In lipsa CNP-ului cum inregis-tram in Revisal?

Raspuns:

Potrivit dispozitiilor art. VI din OUG nr. 20/2022 cetatenii ucraineni intrati legal pe teritoriul Romaniei si care nu solicita o forma de protectie potrivit Legii nr. 122/2006 privind azilul in Romania, cu modificarile si completarile ulterioare, pot fi incadrati in munca fara avizul de angajare prevazut la art. 3 alin. (1) si art. 17 alin. (1) din Ordonanta Guvernului nr. 25/2014 privind incadrarea in munca si detasarea strainilor pe teritoriul Romaniei si pentru modificarea si completarea unor acte normative privind regimul strainilor in Romania, aprobata prin Legea nr. 14/2016, cu modificarile si completarile ulterioare.

Asadar, persoanele aflate in situatii deosebite care provin din zona conflictului armat din Ucraina si intra in Romania pot solicita protectie internationala in Romania, in conditiile Legii nr. 122/2006. Avand in vedere ca din analiza acestei ultime legi, intelegem ca in situatia in care persoana in cauza nu obtine azil este obligata sa parareasca teritoriul Romaniei in termen de 15 zile (art.17 alin. (1) lit. a) din Legea 122/2006), in opinia noastra, aceasa nu beneficiaza de viza de lunga sedere in Romania, in conditiile legii. Cetatenii ucrainieni care nu au pasaport sau niciun act de identitate pot fi acceptati in Romania in baza legii care stabileste regimul juridic al strainilor care solicita protectie internationala in Romania, respectiv a Legii 122/2006.

Statutul de refugiat politic si protectia subsidiara se acorda pe o perioada nedeterminata (art. 9 din Legea nr. 122/2006). Solicitantul primeste un document temporar de identitate din partea autoritatilor romane. Intr-o asemenea ipoteza, tinand cont si de specificitatea muncii zilierilor, similar cu programul ReVisal, apreciem ca in cea de-a 3-a coloana ar trebui in scris „cu cetatenie”, iar in ceea ce priveste documentul ce ar trebui mentionat, apreciem ca acesta ar trebui sa fie documentul temporar de identitate emis de Inspectoratul General pentru Imigrari.

Intrucat, spre deosebire de Ordinul ministrul muncii nr. 301/2022, situatia zilierilor nu este reglementata in actualul context, recomandam prudenta in efectuarea inregistrarilor si solicitarea unui punct de vedere Inspectoratului teritorial de munca si, dupa caz, la agentia judeteana pentru ocuparea fortei de munca.

5. Intrebare:

In contractul colectiv de munca este prevazut faptul ca salariatii care se pensioneaza primesc la incetarea activitatii 2 salarii de baza. In acest moment aceste drepturi sunt acordate din fondul de salarii. Este posibil ca acest beneficiu sa fie trecut in categoria cheltuielilor sociale?

Raspuns:

Conform art. 76 alin. (1) din Codul fiscal:

(1) Sunt considerate venituri din salarii toate veniturile in bani si/sau in natura obtinute de o persoana fizica rezidenta ori nerezidenta ce desfasoara o activitate in baza unui contract individual de munca, a unui raport de serviciu, act de detasare sau a unui statut special prevazut de lege, indiferent de perioada la care se refera, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acorda, inclusiv indemnizatiile pentru incapacitate temporara de munca acordate persoanelor care obtin venituri din salarii si asimilate salariilor.

Astfel, in baza acestei prevederi, salariile platite la pensionarea unui salariat sunt venituri impozabile la salariat. Nu exista nicio prevedere legala care sa excluda aceste sume de la plata impozitului pe venit.

Conform art. 25 alin. (2) din Codul fiscal:

(2) Cheltuielile cu salariile si cele asimilate salariilor astfel cum sunt definite potrivit titlului IV sunt cheltuieli deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal, cu exceptia celor reglementate la alin. (3) si (4).

In baza acestei prevederi, sumele platite de angajator la pensionarea salariatilor sunt deductibile integral la calculul profitului impozabil.

Daca le includeti in categoria cheltuielilor sociale in contractul colectiv de munca nu se va schimba caracterul de venituri impozabile pentru salariat, dar riscati sa fie considerate deductibile limitat la calculul impozitului pe profit in limita de 5% in baza art 5 alin. (3) lit. c) al art. 25 din Codul fiscal care stabileste astfel:

(3) Urmatoarele cheltuieli au deductibilitate limitata:

b) cheltuielile sociale, in limita unei cote de pana la 5%, aplicata asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului, potrivit Codului muncii. Intra sub incidenta acestei limite urmatoarele:

4. alte cheltuieli cu caracter social efectuate in baza contractului colectiv de munca sau a unui regulament intern;

Cu alte cuvinte, daca le mentionati in CCM in categoria cheltuielilor sociale, situatia nu este avantajoasa, din contra limitati cheltuielile la calculul impozitului pe profit.

6. Intrebare:

Privind telemunca as avea o intrebare: dupa incetarea starii de alerta avem obligatia de a face acte aditionale. In revisal care e termenul de transmitere?

Raspuns:

Daca telemunca a fost stabilita prin decizie unilaterala a angajatorului, la incetarea starii de alerta, pentru continuarea activitatii in regim de telemunca se va incheia act aditional la contractul individual de munca.

In ceea ce priveste telemunca, in Revisal se inregistreaza modificarea tipului de contract individual de munca in contract individual de munca cu clauza de telemunca.

Conform art. 2 lit. a) din Legea nr. 81/2018 privind activitatea de telemunca, telemunca reprezinta forma de organizare a muncii prin care salariatul, in mod regulat si voluntar, isi indeplineste atributiile

Consilier ITM in control

Serviciu de CONSULTANȚĂ gratuită EXCLUSIV pentru abonați



specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o detine în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

Asadar, în situația expusă, tipul de contract individual de muncă rămâne contract individual de muncă cu clauză de telemuncă întrucât salariații vor presta în continuare activitate în mod regulat și voluntar în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator.

Prin urmare, nu se fac înregistrări în ReviSal cu privire la tipul de contract individual de muncă întrucât deja este înregistrat acest tip.

Dacă, în ReviSal ați prevăzut ca durată a telemuncii, durată stării de alertă, atunci este necesară și intervenția în ReviSal.

Astfel, dacă ați completat rubrica Explicații din ReviSal cu durată contractului individual de muncă cu clauză de telemuncă, veți modifica această rubrică menționând că se continuă activitatea în regim de telemuncă și după încetarea stării de alertă.