



Ghid pentru accesul la piața muncii

PENTRU MIGRANȚI ȘI BENEFICIARI AI
PROTECȚIEI TEMPORARE ÎN ROMÂNIA

Lucrăm pentru o Europă verde, competitivă și incluzivă

Proiect derulat de:



Cu sprijinul:



Cuprins

3	Introducere
3	Despre proiect
4	Proiectul își propune:
4	Beneficiarii direcți și indirecti
4	Despre CDMiR
4	Date de contact CDMiR:
5	Despre Programul Active Citizens Fund România
5	Despre promotor și parteneri
6	ACCESUL LA MUNCĂ PE TERITORIUL ROMÂNIEI
7	RESURSE PENTRU GĂSIREA UNUI LOC DE MUNCĂ
8	DESPRE CONTRACTUL DE MUNCĂ
10	Încheierea unui contract de muncă
10	Principalele tipuri de contracte de muncă în România
11	Informații obligatorii într-un contract de muncă
15	Încetarea contractului de muncă
20	ACTIVITĂȚI INDEPENDENTE PRIN ÎNFIINȚARE UNEI PERSOANE FIZICE AUTORIZATE (PFA) SAU UNEI SOCIETĂȚI CU RĂSPUNDERE LIMITATĂ (SRL)
21	Elemente de care să se țină cont în alegerea formei sub care se va desfășura activitatea economică
23	Pași și acte necesare
27	Aspecte fiscale aplicabile
32	CONTRACTUL DE CESIUNE A DREPTURILOR DE AUTOR
34	Aspecte fiscale aplicabile
35	ÎNCĂLCAREA UNOR DREPTURI DIN CONTRACT DE MUNCĂ DE CĂTRE ANGAJATOR
36	G. Hărțuirea la locul de muncă

Introducere

Acest ghid este dedicat migranților și beneficiarilor protecției temporare care doresc să acceseze piața muncii din România. Acesta oferă o introducere detaliată în sistemul de muncă românesc, furnizând resurse esențiale și în înțelegerea aspectelor legale pentru căutarea unui loc de muncă.

Ghidul acoperă diverse aspecte ale contractului de muncă, oferă informații despre încheierea și conținutul acestuia. De asemenea, abordează situațiile în care angajatorul încalcă drepturile din contractul de muncă sau apare hărțuirea la locul de muncă.

Sunt explorate și opțiunile de activități independente, cum ar fi înființarea unei Persoane Fizice Autorizate (PFA), a unei Societăți cu Răspundere Limitată (SRL), sau contractul de cesiune a drepturilor de autor.

Acest ghid oferă o perspectivă asupra procesului de înființare a unei entități economice, prezentând pașii necesari, precum și principalele aspecte fiscale aplicabile. Nu în ultimul rând, sunt oferite explicații pentru anumiți termeni esențiali în înțelegerea specificului sistemului românesc.

Pentru o versiune extinsă a acestui ghid, vă invităm să consultați site-ul web al **Coaliției pentru Drepturile Migranților și Refugiaților** www.cdmir.ro/ghid, unde veți găsi informații suplimentare și resurse care vă vor fi de ajutor în demersul dumneavoastră de integrare pe piața muncii din România.

Despre proiect

Acest ghid este efectuat în cadrul proiectului „**CDMiR 4 Ucraina: Creșterea gradului de conștientizare privind drepturile omului și tratament egal pentru refugiații ucrainieni din România**”. Proiectul urmărește să abordeze problema crizei umanitare din Ucraina prin furnizarea de servicii și materiale de informare pentru refugiații ucraineni, în special în ceea ce privește accesul la drepturi socio-economice. Având în vedere că accesul la piața forței de muncă este un element esențial al procesului de integrare și de capacitate a refugiaților, prin proiect sunt oferite în mod complementar și servicii de training privind piața muncii și antreprenoriatul în România.

În paralel, proiectul contribuie la creșterea gradului de conștientizare în rândul autorităților publice, societății civile și altor actori relevanți în ceea ce privește drepturile refugiaților ucraineni, încurajează cooperarea în plan local și național, inclusiv prin încheierea de parteneriate relevante, și va contribui la cartografierea serviciilor existente. Nu în ultimul rând, în urma consultării comunităților de refugiați, a inițiat o serie de demersuri de advocacy bazate pe date, cu scopul de a îmbunătăți cadrul legal și de politici privind integrarea refugiaților.

Pentru mai multe informații, vizitați pagina proiectului <https://cdmir.ro/cdmir4ua>.

Proiectul își propune:

- Să deruleze o Campanie de conștientizare în rândul refugiaților ucrainieni cu privire la respectarea drepturilor omului, egalitate de gen și violență bazată pe gen;
- Să desfășoare activități de advocacy pentru integrarea pe termen lung a beneficiarilor protecției temporare, persoane refugiate din Ucraina;
- Să îmbunătățească serviciile acordate refugiaților prin activități de sprijin și coaching a refugiaților din Ucraina, care sunt încadrați sau care doresc să activeze pe piața forței de muncă din România și parteneriate cu alte instituții, coalitii și actori relevanți.

Beneficiarii direcți și indirecti

- 4000 de persoane refugiate din Ucraina care vor beneficia direct și indirect de informații și/sau servicii îmbunătățite, training și creșterea capacității în accesare drepturilor socio-economice;
- Organizațiile neguvernamentale active în domeniul integrării imigranților;
- Instituțiile publice cu responsabilități în domeniul integrării imigranților;
- Alți actori pe piața muncii: sindicate, patronate, angajatori, mediul academic;
- Mass-media și alte organizații active în domenii conexe, publicul larg.

Proiectul este derulat de Asociația Novapolis – Centrul de Analize și Inițiative pentru Dezvoltare, în parteneriat cu Fundația Consiliul Național Român pentru Refugiați și Centrul pentru Inovare Publică. Durata proiectului este de 12 luni, acesta implementându-se în perioada 15 martie 2023 – 14 martie 2024. Valoarea eligibilă a proiectului este de 199.900 Euro.

Despre CDMiR

Coaliția pentru Drepturile Migranților și Refugiaților (CDMiR) a fost înființată la începutul anului 2017, reunind inițial un număr de 11 organizații neguvernamentale cu experiență în domeniul migrației, anti-discriminării, drepturilor omului și politicilor publice. Până în prezent, este singura Coaliție a societății civile din România activă în domeniul migrației, azilului și integrării. În primii trei ani de activitate, numărul organizațiilor membre ale coaliției s-a dublat, CDMiR ajungând să înglobeze 23 de ONG-uri din toate regiunile României, precum și 5 susținători din mediul academic și din cadrul organizațiilor internaționale. Membrii CDMiR acoperă un număr larg de domenii de expertiză, inclusiv cercetare, advocacy, asistență materială, juridică și medicală, orientare culturală și dialog.

Date de contact CDMiR:

Email: coalitie.migratie@gmail.com, **Website:** www.cdmir.ro, Pagina de Facebook: www.facebook.com/cdmir.ro.

Despre Programul Active Citizens Fund România

Programul Active Citizens Fund România este finanțat prin Granturile SEE 2014–2021. Obiectivul general al Granturilor este de a reduce disparitățile economice și sociale și a consolida relațiile bilaterale dintre cele 15 state beneficiare și statele donatoare (Islanda, Liechtenstein, Norvegia). Programul este administrat de către consorțiul compus din Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile, Fundația pentru Parteneriat, Centrul de Resurse pentru Comunitățile de Romi, Fundația PACT și Frivillighet Norge, care acționează în calitate de Operator de Fond desemnat de către FMO – Oficiul Mecanismului Financiar al Granturilor SEE și Norvegiene. Active Citizens Fund România vizează consolidarea societății civile și a cetățeniei active și creșterea capacității grupurilor vulnerabile. Cu o alocare totală de 46.000.000 euro, programul urmărește dezvoltarea pe termen lung a sustenabilității și capacității sectorului societății civile, intensificând rolul său în promovarea participării democratice, a cetățeniei active și a drepturilor omului și consolidând în același timp relațiile bilaterale cu statele donatoare Islanda, Liechtenstein și Norvegia. Pentru mai multe informații despre Active Citizens Fund în România, vă rugăm accesați www.activecitizensfund.ro. Pentru mai multe informații despre Granturile SEE și Norvegiene, accesați www.eeagrants.ro.

Despre promotor și parteneri

Asociația Novapolis – Centrul de Analize și Inițiative pentru Dezvoltare își propune să contribuie la consolidarea unei societăți democratice, incluzive și diverse, echilibrată din punct de vedere social și economic, capabilă să răspundă nevoilor tuturor. Misiunea sa este să susțină și să promoveze valorile democratice, modelele și intervențiile pentru dezvoltarea unei societăți bazate pe libertate, responsabilitate și respect. Vezi mai multe aici: www.novapolis.ro.

Consiliul Național Român pentru Refugiați este o organizație neguvernamentală fondată în 1998 și având statutul de organizație de utilitate publică din 2003. Misiunea CNRR este aceea de a promova și apăra prin toate mijloacele legale drepturile omului în general și drepturile migrantilor, refugiaților și solicitanților de azil în special. Vezi mai multe aici: www.cnrr.ro.

Asociația Centrul pentru Inovare Publică este organizație non-guvernamentală înregistrată legal în anul 2014 cu misiunea de a construi o societate deschisă în care instituții transparente oferă acces la informații în formate deschise, decid împreună cu și în interesul celor pe care îi reprezintă, garantând drepturi egale pentru toate persoanele, iar cetățenii iau atitudine în cunoștință de cauză față de ceea ce se întâmplă în jurul lor. Vezi mai multe aici: www.inovarepublica.ro/.

Proiectul este derulat de Asociația Novapolis – Centrul de Analize și Inițiative pentru Dezvoltare, în parteneriat cu Fundația Consiliul Național Român pentru Refugiați și Centrul pentru Inovare Publică și beneficiază de o finanțare în valoare de 199.900 euro, prin programul Active Citizens Fund România, finanțat de Islanda, Liechtenstein și Norvegia prin Granturile SEE 2014–2021. Conținutul acestui ghid nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Granturilor SEE și Norvegiene 2014–2021; pentru mai multe informații accesați www.eeagrants.org. Informații despre Active Citizens Fund România sunt disponibile la www.activecitizensfund.ro.



Accesul la muncă pe teritoriul României

Cetățenii ucraineni, intrați legal în România, au un drept de ședere de 90 de zile pe teritoriul țării.

O formă de reglementare a dreptului de ședere este prin obținerea unui permis **de protecție temporară**. Acest permis este emis de către **Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI)**, în urma căruia persoana în cauză primește un cod numeric personal (CNP) și, de asemenea, acces pe teritoriul României la un set de drepturi socio-economice.

Astfel, beneficiarii de protecție temporară în România, au dreptul de a fi angajați de către persoane fizice și juridice, dar și dreptul de a desfășura activități independente.

În urma situației declanșate pe 24 Februarie 2022, persoanele strămutate din Ucraina pot fi încadrate în muncă în România **fără aviz de muncă** (document eliberat de Inspectoratul General pentru Imigrări prin care se atestă dreptul angajatorului de a angaja o persoană pentru o anumită funcție).

De asemenea, dacă cetățenii ucraineni NU dețin documente care să probeze calificarea profesională/experiența în domeniul pentru care aplică, pot depune o declarație pe propria răspundere privind îndeplinirea condițiilor de calificare profesională și experiență în

activitate necesare ocupării locului de muncă respectiv și nu au antecedente penale care să fie incompatibile cu activitatea în cauză.

(model declarație:
www.cdmir.ro/ghid)



Această excepție NU se aplică **profesiilor reglementate prin legi speciale**, cum ar fi cea de medic, medic dentist, farmacist, arhitect și altele asemenea.

Lista profesiilor reglementate prin legi speciale:



<https://lege5.ro/Gratuit/g42tonrvga/lista-profesiilor-reglementate-in-romania-ordonanta-43-2015?dp=hazdaobxga4ti>.

Însă, această angajare se poate face în aceste condiții **doar** pentru o perioadă de **12 luni**, cu posibilitatea de prelungire ulterioară cu perioade de 6 luni, pentru maximum un an.

Persoanele cu statut de protecție temporară au următoarele posibilități de a exercita dreptul la muncă:

- i. Munca în baza unui contract individual de muncă;
- ii. Activități independente prin înființarea unei PERSOANE FIZICE AUTORIZATE sau unei SOCIETĂȚI CU RĂSPUNDERE LIMITATĂ;
- iii. Munca în baza unui contract de cesiune a drepturilor de autor.



Resurse pentru găsirea unui loc de muncă

- **Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)** și Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) (aflate în fiecare județ și în București).
- **Platforma Jobs4Ukraine:** este nevoie de crearea unui cont pe platformă și de completarea câmpurilor pentru crearea unui Curriculum Vitae (CV): <https://jobs4ukr.com/>.
- **Adecco:** această platformă funcționează atât pentru găsirea unui loc de muncă, cât și pentru postarea unui anunț de recrutare. Este nevoie de crearea unui profil care să conțină datele personale: <https://www.adeccojobsforukraine.com/>.
- **Ateliere Fără Frontiere:** este o organizație neguvernamentală care are ca scop reintegrarea pe piața muncii a persoanelor vulnerabile. Este nevoie de trimiterea unui e-mail: cariere@atelierefarafrontiere.ro, <https://atelierefarafrontiere.ro/>.



Proiectul „Școli ucrainene lângă România”: inițiativă din partea comunității ucrainene, cu scopul angajării unor profesori ucraineni pentru diverse materii. Este nevoie de contactarea acestora pe adresa de e-mail: ukrscoalaromania@gmail.com.

- Platforma **LinkedIn**: nevoie de crearea unui profil cu datele relevante despre propria persoană.
- **Diverse ONG-uri cu activitatea- lucrul cu beneficiari de protecție temporară.**



NB: de multe ori, va fi nevoie de deținerea unui CV (un format care sintetizează informațiile cele mai importante despre propria persoană cum ar fi studiile sau experiența profesională). Cel mai popular format de CV este EUROPASS, fiind un document recunoscut la nivelul Uniunii Europene (nevoie de crearea unui cont și de completarea câmpurilor cu informațiile solicitate, iar la final, website-ul va genera acest document: <https://europa.eu/europass/eportfolio/screen/cv-editor?lang=ro>).



- **Platforme precum E-Jobs sau BestJobs**- nevoie de crearea unui profil (site-urile sunt în limba română și engleză): <https://www.ejobs.ro/en> și <https://www.bestjobs.eu/en>.

Despre contractul de muncă

Contractul de muncă este o înțelegere între o persoană ca salariat/angajat și un angajator, prin care primul este de acord să îndeplinească anumite sarcini și să urmeze instrucțiunile angajatorului, în schimbul unui salariu.

Elemente esențiale și definitorii privind contractul de muncă

- prestarea muncii (sarcinile pentru care ai fost angajat)
- salariul (sumă de bani cu care vei fi plătit în schimbul muncii depuse)
- **relația de subordonare** între salariat și angajator (cei doi NU se află pe o poziție de egalitate, salariatul fiind nevoit să urmeze instrucțiunile angajatorului, în caz contrar, angajatorul putând să îl sancționeze; de asemenea, angajatorul este cel care aprobă programul de muncă al angajatului)



În România, regulile (încheierea, executarea, încetarea) unui contract de muncă sunt în Codul Muncii (<https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647>), iar scopul este asigurarea **protecției salariatului**.

Astfel, există un set minimum de drepturi la care angajatul NU poate renunța nici dacă și-ar propune și chiar dacă ar semna un contract în acest sens. Totodată, angajatul și angajatorul sunt obligați la respectarea unui set de obligații.



Atenție a nu se face confuzie cu **contractul de prestări servicii** (care este o înțelegere încheiată între două sau mai multe persoane, prin care o parte (prestatorul/executorul) se obligă să presteze servicii celeilalte părți (beneficiarul), în schimbul unei plăți sau al unei alte forme de compensare). **NU există o relație de subordonare**; beneficiarul NU va putea controla și supraveghea activitatea prestatorului, interesându-l doar ca la final să primească serviciul convenit prin contract. De asemenea, chiar dacă în contract se convin anumite termene la care se va livra serviciul, beneficiarul NU va putea să stabilească un program de muncă pentru prestator.

Contractul de muncă	Contractul de prestări servicii
Elemente esențiale și definitorii: • prestarea muncii • salariul • relația de subordonare	Elemente esențiale și definitorii: • prestarea de servicii • suma de bani datorată • relație de egalitate între cele două părți
Baza materială este pusă la dispoziție de angajator pentru ca angajatul să presteze munca în numele angajatorului (sediu, uniformă, mașini, calculator, utilaje, telefon etc.)	Baza materială este procurată de către prestator, pe cont propriu, pentru desfășurarea activității.
Salariatul se va organiza conform unui program stabilit de angajator.	Prestatorul se va organiza pe cont propriu, respectând doar termenele convenite în contract.
Clauzele contractului trebuie să respecte regulile Codului Muncii.	Clauzele contractului trebuie să respecte regulile Codului Civil.
Negocierea clauzelor este posibilă, dar există un set minim de drepturi și obligații de la care nu se pot abate părțile, altfel acele clauze își pierd valoarea. Chiar și modificarea sau încetarea contractului se va supune unor reguli stricte.	Negocierea este posibilă, părțile putând, prin acord, să stabilească toate clauzele contractului.

Contractul de muncă

Contractul de prestări servicii

Salariatul se bucură de anumite drepturi specifice:

- dreptul la concediu;
- dreptul la odihnă;
- dreptul la perioadă de probă;
- dreptul de a demisiona etc.

Prestatorul NU beneficiază de drepturi precum un salariat.

Munca fără contract de muncă legal este amendată: pe de o parte va fi sancționat **angajatorul**: „*fapta angajatorului care primește la muncă până la 5 persoane fără încheierea în scris unui contract individual de muncă, cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată*” (art. 260 lit. e Codul muncii), pe de altă parte va fi sancționată și cealaltă parte, **salariatul** – „*prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amenda de la 500 lei la 1.000 lei*” (art. 260 lit. f Codul muncii).

ÎNCHEIEREA UNUI CONTRACT DE MUNCĂ

Contractul de muncă se încheie:

- În formă scrisă (NU se acceptă înțelegerile verbale); Obligația redactării și înregistrării contractului este pentru angajator;
- În limba română (Se poate încheia și bilingv, română-limba străină, versiunea bilingvă având scop unic informarea părții necunoscătoare de limba română). Nerespectarea redactării în limba română atrage **nulitatea** (sanțiune care conduce la desființarea contractului încheiat cu nerespectarea unor reguli) contractului de muncă.
- Și se semnează cel târziu cu **o zi înainte de începerea activității**;

Se înregistrează și se transmite în format electronic în **registru de evidență a salariiilor** (REVISAL*) se va face cel târziu cu **o zi înainte de începerea efectivă a activității** (obligația tot pentru angajator).

PRINCIPALELE TIPURI DE CONTRACTE DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA

- 1) **contract de muncă pe perioadă nedeterminată**: reprezintă **regula** în această materie, în contract menționându-se **doar data la care începe să producă efecte**, contractul urmând a se încheia prin una dintre căile legale reglementate prin contract.

* REVISAL cuprinde toate contractele individuale de muncă în desfășurare în România.

- 2) **contract de muncă pe perioadă determinată**: se va menționa în scris perioada exactă pentru care se va încheia contractul de muncă. Această perioadă nu va putea depăși **36 de luni, adică 3 ani**.
- 3) **contract de muncă cu jumătate de normă (part-time) sau cu normă parțială**. Contractul de muncă cu jumătate de normă presupune o normă zilnică de 4 ore, în timp ce contractul de muncă cu normă parțială poate fi încheiat cu o normă între 2 și 7 ore pe zi. Salariații part-time se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, drepturi care decurg din actele normative incidente, iar drepturile salariale vor fi acordate proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru (8 ore/zi).
- 4) **contract de muncă la domiciliu** – în cadrul acestui contract, salariatul va desfășura activitățile conform fișei postului la domiciliu. Astfel, **în contract trebuie specificat faptul că activitatea se va desfășura la domiciliu** și programul în care angajatorul poate să verifice activitatea salariatului și modalitatea concretă de realizare a acestui control. Dacă aceste mențiuni nu apar clar în contract, atunci se consideră că activitatea se desfășoară la sediul/ punctele de lucru ale angajatorului.

INFORMAȚII OBLIGATORII ÎNTR-UN CONTRACT DE MUNCĂ

Identitatea părților

- Angajatorul are obligația ca la data semnării (cel mai târziu) să informeze salariatul cu privire la datele de identificare proprii (de ex.: va menționa sediul/domiciliul, numărul de înregistrare fiscală/codul numeric personal etc.);
- Contractele de muncă pot fi încheiate cu persoane cu **vârsta de minim 16 ani**;
- Pentru persoanele cu vârsta de 15 ani este nevoie de acordul părinților/ reprezentantului legal, iar activitățile desfășurate NU trebuie să pună în pericol dezvoltarea, sănătatea și pregătirea profesională a minorului;



Pentru anumite activități periculoase, persoana trebuie să aibă vârsta de minimum 18 ani.

Locul sau locurile unde va fi desfășurată activitatea

- Acest aspect depinde, în mare măsură, de domeniul de activitate;
- Activitățile pot fi desfășurate doar la o anumită locație sau, în lipsa unui loc fix, există posibilitatea prestării în mai multe locații (despre care să existe o descriere cât mai exactă în contractul de muncă a acestor locații);

- Informarea va avea loc **prealabil** (înainte) de momentul semnării contractului de muncă;
- Orice modificare ulterioară necesită **și acordul** celeilalte părți și este necesară semnarea unui **act adițional** prin care să se menționeze schimbarea.

Funcția/ocupația angajatului

- Conform **Nomenclatorului de Clasificare a Ocupațiilor din România (COR)**;
- Acest COR, elaborat de către Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, are ca scop identificarea, centralizarea și codificarea ocupațiilor din România; (A se vedea: <https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/2014-domenii/munca/c-o-r;>)
- Responsabilitatea alegerii corecte a acestui cod este în sarcina angajatorului, în timp ce salariatul are mai mult o obligație de diligență (ceea ce înseamnă că trebuie să depună toate eforturile necesare, raportat la cunoștințele sale, să se asigure de corectitudinea codului COR, dar în cazul unei greșeli, NU va răspunde acesta).



Fișa postului și atribuțiile exprese ale salariatului

- Documentul care detaliază sarcinile, responsabilitățile angajatului și modul de îndeplinire al acestora, document care este semnat de **ambele părți, la data încheierii contractului de muncă**, în două exemplare;
- Reprezintă o **Anexă** la contractul de muncă;
- Obligația întocmirii acestui document este la angajator;



EXCEPȚIE! NU este o obligație pentru microîntreprinderile (companiile cu o cifră de afaceri mică și puțini angajați) cu minim 9 salariați. Totuși, în cazul unei **solicitări scrise** din partea unui salariat, i se va comunica fișa în scris.

Durata contractului

- Contractele de muncă pot fi pe **durată nedeterminată** (este specificată doar data de începere a activității), cât și pe **durată determinată** (este specificată atât data cu care se începe munca, cât și data la care se va finaliza activitatea pentru salariat);

- Se pot încheia cel mult 3 contracte de muncă pe durată determinată succesive între aceleași părți;
- Durata maximă pentru un singur contract poate fi de cel mult 36 de luni.

Perioada de probă și durata acesteia

- Rolul acestei perioade este pentru testarea de către angajator a competențelor noului angajat, a modului de interacționare cu colectivul, a calității muncii acestuia;
- Această perioadă **NU poate exista în afara unui contract de muncă**, deoarece aceasta ar fi muncă nedeclarată, fiind **ilegală** (contravenția poate fi aplicată ambelor părți);
- Drepturile și obligațiile contractuale decurg în mod normal (de exemplu, persoana își poate lua zile de concediu, dacă și angajatorul este de acord);
- Pe toată această perioadă, atât angajatul, cât și angajatorul pot să solicite încetarea contractului de muncă, **fără a fi necesară respectarea perioadei de preaviz** (este necesară doar o notificare scrisă):
 - ♦ Pentru contractele încheiate pe **perioadă nedeterminată**, perioada de probă **maximală** este de 90 zile/120 de zile.
 - ♦ Pentru contractele încheiate pe **perioadă determinată**, perioada de probă se situează între 5 și 45 de zile, în funcție de durata contractului de muncă.
- Legea stabilește **doar perioada maximală**, astfel încât rămâne în sarcina celor două părți să negocieze, putând exista contracte de muncă și fără perioadă de probă.

Durata programului de muncă și intervalul / intervalele orare în care angajatul va presta munca

- Se referă la perioada de timp pe care salariatul o folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă, conform prevederilor contractului de muncă;
- **Regula este de 8 ore/zi, însumând un total de 40 ore/săptămână, 5 zile/săptămână+2 zile de repaus;**



NU se poate depăși un total de 48 ore/săptămână (incluzând orele suplimentare);



NU se poate depăși un total de 12 ore/zi;

- Pentru 12 ore lucrate într-o singură zi, este necesară o perioadă de repaus de 24 de ore.
- Se poate negocia și **menționa expres în contract** o repartizare inegală a timpului de muncă, dar cu respectarea celor 40 ore/săptămână;
 - ◆ Pentru cei sub vârsta 18 ani, durata NU poate depăși 6 ore/zi, cu un total de 30 ore/săptămână și nici NU pot presta muncă suplimentară sau muncă de noapte (22:00 – 06:00).
- Munca prestată noaptea poate fi compensată fie cu reducerea cu o oră a programului de muncă, dar fără a diminua salariul de bază, fie compensată cu un spor de 25% salariul brut.
 - ◆ Femeile gravide, lăuzele sau cele care alăptează NU pot fi obligate la muncă de noapte.

Condițiile de remunerare

- Elementul de bază: **salariul** (suma de bani cuvenită pentru munca prestată);
 - Salariul brut este format din salariul net și taxele datorate statului. Obligația plății acestor taxe se află în sarcina angajatorului (obligație la care NU se poate renunța prin înțelegerea părților sau unilateral);
 - În contractul de muncă este **obligatoriu a se menționa salariul brut**;
 - În România, în prezent, **salariul minim brut** pe economie este 3.000 lei. Din acesta, efectiv, salariatul va primi un **salariu net** de 1.898 lei;
 - Taxele:
 - ◆ Contribuția de Asigurări Sociale (CAS= pensie): 25%
 - ◆ Contribuția de Asigurări Sociale de Sănătate (CASS): 10%
 - ◆ Impozitul pe Venit: 10%
 - Pe lângă salariu, părțile pot negocia și **alte sume de bani** (tichete, comisioane, bonusuri etc.).
-

Durata concediului de odihnă

- Durata **minimă** a concediului de odihnă este de 20 zile lucrătoare;
 - Zilele la care un salariat are dreptul dacă s-a angajat în cursul anului, se calculează **direct proporțional cu perioada lucrată**;
 - Sărbătorile legale din România în care nu se lucrează, zilele de recuperare pentru weekend-urile lucrate, NU se vor lua în considerare pentru zilele de concediu de odihnă;
 - Acest drept este unul **plătit și garantat** tuturor angajaților (NU se poate renunța unilateral sau prin acord la acest drept);
 - În perioada concediului de odihnă, salariatul **NU poate fi concediat**;
 - **NU se pot transforma zilele de concediu în sume de bani**;
 - Compensarea în bani este permisă doar în momentul în care încetează contractul de muncă, iar salariatul nu a efectuat toate zilele de concediu cuvenite.
-

Perioada de preaviz

Demisie: de obicei, presupune existența a unei perioade de preaviz, de maximum 20 de zile funcție de execuție/45 de zile funcție de conducere (dar și în funcție de ce s-a negociat la momentul semnării contractului de muncă);

Concediere: salariatul beneficiază de dreptul la preaviz, în condițiile negociate în contractul de muncă, presupunând un drept minim de 20 de zile (indiferent dacă este vorba de un post de execuție/de conducere);

- Termenul de preaviz este, în egală măsură, drept și obligație pentru ambele părți, în funcție de cel care are inițiativa încetării, însă **angajatorul poate renunța la dreptul său, în timp ce salariatul nu ar putea face asta**;
 - Pe durata preavizului, toate drepturile și obligațiile continuă să producă efecte (de exemplu, salariatului poate să se bucure de zilele de concediu);
 - La finalul preavizului, se va compensa în bani perioada concediului de odihnă neefectuat.
-

ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

Modalitățile de încetare a contractului individual de muncă:

- A) De drept (independent de voința oricărei părți)
- B) Prin voința uneia dintre părți
- C) Prin acordul de voință al ambelor părți, **la o dată agreată**.

Modalități de încetare a contractului de muncă care implică cel puțin un act de voință

	Demisie	Concediere	Acord al părților
Trăsături esențiale	voința salariatului;	voința angajatorului;	solicitarea poate veni din partea oricărei părți;
	NU este condiționată de acordul angajatorului, NU se aprobă de angajator;	NU este condiționată de acceptul salariatului;	trebuie să existe consimțământul/acordul celeilalte părți;
	- îmbracă forma scrisă; - NU există obligația motivării notificării demisiei;	- îmbracă forma scrisă; - trebuie să fie menționate motivele care au condus la această decizie;	- îmbracă forma scrisă; - NU există obligația motivării în acord, iar ambele părți cad de acord asupra tuturor termenilor în care se va încheia contractul de muncă;
Trăsături esențiale	de obicei, presupune existența a unei perioade de preaviz, de maximum 20 de zile funcție de execuție/45 de zile funcție de conducere (dar și în funcție de ce s-a negociat la momentul semnării contractului de muncă);	salariatul beneficiază de dreptul la preaviz, în condițiile negociate în contractul de muncă, presupunând un drept minimum de 20 de zile (indiferent dacă este vorba de un post de execuție/ de conducere);	NU există perioadă de preaviz;
	contractul va înceta fie la data împlinirii termenului de preaviz, fie la data renunțării de către angajator la perioada de preaviz.	contractul va înceta la data împlinirii termenului de preaviz.	contractul va înceta la data agreată de cele două părți.

ALTE MENȚIUNI SPECIFICE:

Demisia:

- Există obligația angajatorului de a înregistra demisia (în cazul unui refuz, angajatorul poate fi sancționat cu amendă cuprinsă între 1.500 și 3.000 lei (art. 260 alin. (1) lit. n) din Codul muncii).
- Din momentul înregistrării demisiei, curge și perioada de preaviz.
- Model demisie:



https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/266891/Formular_demisie.pdf/183a23ac-fe33-44ec-8beb-e0d81f0adc71

- Dacă angajatorul renunță la perioada de preaviz, NU se schimbă statutul juridic al actului de voință numit „demisie” și NU se va transforma în încetare prin acordul părților.
- Dacă angajatorul NU își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul de muncă, atunci salariatul poate demisiona, fără a mai respecta perioada de preaviz.
- De asemenea, în perioada de probă, salariatul poate să demisioneze fără să mai respecte perioada de preaviz.

Concedierea:

- Poate fi dispusă fie din ***motive ce țin de persoana salariatului*** (motivele privesc conduita/aptitudinile/pregătirea salariatului), fie din ***motive ce nu țin de persoana salariatului*** (desființarea locului de muncă).
- Dacă motivele concedierii sunt inadecvarea profesională, atunci angajatorul poate apela la concediere, doar după ce a oferit un alt loc de muncă corespunzător pregătirii acestuia, iar acesta din urmă l-a refuzat.
- **Perioada de probă este exceptată de la obligația parcurgerii perioadei de preaviz** și nici NU implică obligația motivării de către angajator.
- Inadecvarea profesională atrage perioada de preaviz.
- Ca angajator, NU poți concedia angajatul dacă acesta din urmă se află în perioada concediului de odihnă.

Concedierea pe motive care țin de persoana salariatului:

- 1) Salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 zile (c.f. Cod penal):
 - Important este ca această stare să conducă la o stare de imposibilitate a desfășurării activității de către salariat;
 - Dacă arestatul preventiv este pentru o perioadă mai mică de 30 de zile, salariatul trebuie repus în lucru obligatoriu;
 - Concedierea înainte de expirarea acestei perioade atrage nulitatea deciziei.

- 2) Inaptitudinea fizică/psihică a salariatului constată de către organele competente de expertiză medicală:
 - Această stare a salariatului trebuie constată de către medicul specialist de medicina muncii printr-un document oficial numit „aviz”;
 - Decizia organelor competente poate fi contestată de salariat;
 - Din cauza acestei stări, salariatul NU mai poate să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă;
 - Inaptitudinea se raportează doar specific la locul de muncă unde este încadrat, NU trebuie să vizeze întreaga capacitate de muncă pentru alte locuri de muncă;
 - Dacă se dorește concedierea, angajatorul trebuie mai întâi să dovedească că a pus la dispoziția salariatului un alt post vacant compatibil cu capacitatea de muncă a salariatului.
- 3) Salariatul NU corespunde profesional cu locul de muncă unde a fost încadrat:
 - Concedierea NU se poate dispune prealabil existenței unei proceduri de evaluare a performanței (conține criterii clar stabilite, persoanele din comisie și intervalul în care se poate desfășura această evaluare) stabilite prin contractul de muncă sau regulamentul intern;
 - În baza acestei evaluări trebuie să se poată dovedi clar lipsa atingerii obiectivelor de performanță;
 - NU implică culpa salariatului.
- 4) Săvârșirea unei abateri disciplinare:
 - Salariatul a săvârșit o abatere gravă sau a săvârșit mai multe abateri de la contractul de muncă sau de la regulamentul intern;
 - **Abaterea disciplinară** reprezintă o acțiune sau o inacțiune cu vinovăție prin care sunt încălcate norme legale, contractul de muncă, regulamentul intern sau dispozițiile conducătorilor ierarhici;
 - Trebuie respectată o procedură prealabilă de cercetare disciplinară.

Concedierea pe motive care nu țin de persoana salariatului:

- trebuie să aibă o **cauză reală și serioasă** (ex.: dificultăți economice, de necesitatea reorganizării activității pentru reducerea costurilor de personal, a costurilor cu anumite servicii);
- trebuie să se regăsească motivat într-o hotărâre a organului de conducere a unității angajatoare;
- postul trebuie eliminat în mod real din organigramă;
- trebuie notificare scrisă către salariat cu privire a faptului că postul va urma a fi desființat;
- salariatul va beneficia de un **termen de preaviz de minimum 20 de zile lucrătoare** de la momentul notificării;
- măsura concedierii trebuie să apară și într-o decizie scrisă.

Decizia de concediere trebuie să conțină:

- motivele care au determinat concedierea;
- durata preavizului;
- termenul și instanța judecătorească la care poate fi contestată.

Acordul părților:

- o dată convenită de ambele părți- NU se mai pune vorba de o perioadă de preaviz.
- se încheie un document numit „**Acord de încetare a contractului individual de muncă prin acordul părților**”, în două exemplare.
- **o solicitare de încetare prin acordul părților NU se va transforma automat într-o notificare de demisie, dacă angajatorul NU își arată acordul.**

Încetarea contractului de muncă de drept: Încetarea intervine ca urmare a apariției unui eveniment sau unei situații de fapt *prevăzute expres de lege* (independent de voința părților).

Încetarea contractului de muncă de drept

Deces salariat/angajator persoană fizică/dizolvare persoană juridică	• contractul este încheiat în considerarea unei anumite persoane (salariat sau angajat).
Punerea sub interdicție a angajatului/angajatorului persoană fizică (la data rămânerii definitive a hotărârii)	• persoana este lipsită de discernământ; • implică o limitare a exercitării drepturilor civile; • doar instanța de judecată este competentă pentru a dispune o astfel de măsură de ocrotire.
La data îndeplinirii cumulative a condițiilor de pensionare standard: (vârsta de pensionare) și a stagiului minim de cotizare.	• pentru cetățenii ucraineni, beneficiari de protecție temporară, deocamdată NU se poate aplica prevederea; • pentru cetățenii români, vârsta de pensionare este de 63 de ani pentru femei, 65 de ani pentru bărbați; stagiul minim de cotizare fiind de 15 ani; • NU există la acest moment vreun acord între România și Ucraina privind „transferul anilor muncii dintr-o țară în alta”.
Constatării nulității absolute a contractului de muncă	• reprezintă sancțiune de drept și se referă la faptul că o condiție esențială pentru existența unui contract de muncă a fost încălcată; • exemplu: încheierea unui contract de muncă pentru desfășurarea unei activități ilicite sau imorale.

Încetarea contractului de muncă de drept

Reintegrarea în funcția ocupată de angajat concediat pe motive nelegale/neîntemeiate	dacă funcția a fost ocupată de un nou salariat, iar între timp se emite o hotărâre de reintegrare a salariatului concediat pe motive nelegale/neîntemeiate, atunci angajatorul va trebui să dispună încetarea contractului de muncă pentru eliberarea funcției noului salariat.
Ca urmare a unei condamnări privative de libertate definitive	trebuie să existe o imposibilitate fizică de a se prezenta la locul de muncă.
Retragere autorizați/avize necesare pentru exercitarea profesiei	încetarea se va impune după expirarea unui termen de 6 luni de la retragerea documentelor.
În urma aplicării unei măsuri de interdicere a exercitării profesiei	în cazul unei infracțiuni, se poate aplica pe lângă pedeapsa principală, și o pedeapsă secundară de interdicere a funcției, pentru o perioadă de timp, cu care s-a facilitat comiterea infracțiunii.
Expirarea termenului	în cazul contractului pe durată determinată.
Retragere acord părinți/reprezentanți legali	în cazul salariaților cu vârstă cuprinsă între 15 – 16 ani



ACTIVITĂȚI INDEPENDENTE PRIN ÎNFIINȚARE UNEI PERSOANE FIZICE AUTORIZATE (PFA) SAU UNEI SOCIETĂȚI CU RĂSPUNDERE LIMITATĂ (SRL)

Legea care reglementează cele două entități juridice:

PFA	SRL
Ordonanța de Urgență nr. 44/2008 <i>privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale coroborat</i> cu art. 133 lit. c) din Legea 122/2006 <i>privind azilul în România</i>.	Legea nr. 31/1990 <i>privind societățile comerciale</i>.

Elemente de care să se țină cont în alegerea formei sub care se va desfășura activitatea economică

1. Numărul de asociați

PFA	SRL
O persoană (doar persoană fizică).	• Minimum o persoană* – SRL cu administrator unic; • Maximum 50 de persoane*.

- Ca asociat, NU te poți angaja la propriul PFA cu contract de muncă.
- În cazul unui SRL, calitatea de administrator al unui asociat este reglementată printr-un **contract de mandat** (în cazul în care va fi remunerat, persoana va plăti taxe aferente veniturilor asimilate), dar persoana în cauză poate încheia și un **contract de muncă** pe o altă funcție.

2. Numărul de coduri CAEN**

PFA	SRL
Maximum 5 Coduri CAEN.	Nelimitate numeric.

- Entitatea poate avea doar un singur cod CAEN principal (pentru activitatea principală de bază ce va fi desfășurată), dar poate avea mai multe alte coduri CAEN secundare. Astfel, de exemplu, o entitate poate avea codul CAEN principal 7311 – **Activități agenții de publicitate** și un cod secundar 7420 – **pentru activități de fotografie**.
- Există o listă cu coduri CAEN INTERZISE pentru desfășurarea acelor activități sub forma unui PFA, ca de exemplu: 4932 – **Transporturi cu taxiuri**; 2020 – **Fabricarea pesticidelor și a altor produse agrochimice**; 6622 – **Activități ale agenților și broker-ilor de asigurări**; 8010 – **Activități de protecție și gardă**.

* poate să fie vorba de persoană fizică și/sau persoană juridică.

** **Codul CAEN** este un număr din patru cifre folosit pentru diferențierea activităților economice din România, prevăzut în *Clasificarea Activităților din registrul Economiei Naționale* și acesta stabilește domeniul de activitate al companiei pe care persoana dorește să o înființeze. Există o listă privind Clasificarea activităților din economia națională reglementată prin *Hotărârea Guvernului nr. 656/1997*.

3. Numărul de angajați

PFA	SRL
Maximum 3 angajați.	Nu există o condiționalitate în acest sens.
În cazul unui PFA, pe lângă persoana asociatului care înființează entitatea juridică, acesta poate angaja cu contract de muncă în cadrul PFA-ului doar maximum 3 persoane (art. 17 OUG 44/2008).	

4. Necesitatea dovedirii pregătirii/experienței profesionale în domeniul în care entitatea își va desfășura activitatea economică

PFA	SRL
Este o condiție de bază și se poate dovedi cu unul dintre următoarele documente: <i>diploma care dovedește absolvirea unei instituții de învățământ, adeverință de vechime în muncă, atestat de calificare profesională</i> etc.	NU este o condiție care trebuie îndeplinită.
- Pentru diplomele de absolvire studii superioare/cursuri în străinătate va fi necesară traducerea și legalizarea acestora. - Titularul PFA va trebui să facă dovada experienței/pregătirii profesionale în domeniul fiecărui cod CAEN prevăzut în actul constitutiv.	

5. Personalitatea Juridică*

PFA	SRL
NU are Personalitate Juridică.	Are Personalitatea Juridică distinctă de persoana/persoanele care a/au înființat societatea.
- În cazul unui PFA, deoarece nu există o distincție între patrimoniul persoanei fondatoare și patrimoniul entității juridice, în cazul unor datorii, se va răspunde cu bunurile proprii/personale. - În cazul unui SRL, există o distincție între patrimoniul/patrimoniile fondatorului/fondatorilor, astfel încât, creditorii vor putea urmări doar bunurile societății comerciale.	

* **Personalitatea Juridică:** capacitatea unei persoane juridice de a dobândi drepturi și de a-și asuma obligații în nume propriu, de a încheia diferite acte juridice prin reprezentanții legali.

Pași și acte necesare

1. STABILIREA SEDIUL PROFESIONAL

PFA+SRL

- Dovada **dreptului de folosință** asupra aceluși spațiu care se poate face printr-un *contract de vânzare-cumpărare, contract de închiriere*, contract de comodat**, certificat de moștenitor sau orice alt act juridic care atestă dreptul de folosință.*

Activitatea economică se desfășoară la sediul profesional;

- la documentația pentru înființare, în cazul în care activitatea se va desfășura într-o clădirea rezidențială, va fi necesară un aviz al asociației de proprietari și a vecinilor cu care spațiul are un pe-rete comun.

Activitatea economică NU se desfășoară la sediul profesional;

- la documentația pentru înființare, va fi necesară o declarație pe proprie răspundere sub semnătură privată, că activitatea economică NU se va desfășura la sediul profesional.
- Documentele care atestă dreptul de folosință a sediului profesional (și a sediilor secundare, în cazul existenței) se vor depune împreună cu celelalte documente, în original sau în copie legalizată la ONRC.

2) REZERVARE DENUMIRE

PFA+SRL

- Verificarea și rezervarea se face la cererea persoanei interesate, fiind o **procedură prealabilă** depunerii dosarului de înființare a entității juridice;
- Se completează o cerere-tip conținând **minimum 3 propuneri de nume**, în ordinea preferenței;

* **Contract de închiriere:** o parte, numită *locator* se obligă să asigure celeilalte părți, numită *locatar*, folosirea unui bun pe o anumită perioadă, în schimbul unui preț, numit chirie.

** **Contract de comodat** („Contract de împrumut de folosință”): prin care o parte transferă dreptul de folosință cu obligația ca cealaltă parte să îl returneze după o anumită perioadă, convenită de comun acord, fără a exista o obligație de plată pentru acest transfer.

PFA+SRL

- Cererea se poate depune:
 - ♦ la ghișeul oficiilor registrului comerțului de pe lângă tribunale (cererea se poate descărca de pe următorul site: <https://www.onrc.ro/templates/site/formulare/11-10-181.pdf>
 - ♦ e-mail, fax, prin poștă (plata prin ordin de plată; se achită suplimentar tariful auxiliar de 7,68 lei) (datele de contact pot fi accesate în funcție de județ de pe următorul site: <https://www.onrc.ro/index.php/ro/onrc-contact?id=73>
 - ♦ online: https://portal.onrc.ro/ONRCPortalWeb/appmanager/myONRC/public?nfpb=true&pageLabel=login#wlp_login (necesită crearea unui cont pe site-ul ONRC).



„Nu se poate rezerva și înregistra o firmă care este deja rezervată, pe durata prevăzută de lege sau înregistrată în registrul comerțului” (Art. 50 Legea 265/2022 privind registrul comerțului).

PFA

SRL

- Denumirea va conține numele complet scris în întregime sau nume/combinatii de inițiale sau alte mențiuni până se ajunge la o distincție suficientă de alte entități asemănătoare, urmat de sintagma „**persoană fizică autorizată**” (Art. 52 alin (1) și (2) Legea 265/2022).
- Denumire proprie, la care se poate adăuga numele unuia sau al mai multor asociați și va fi însoțită de mențiunea scrisă în întregime „**societate cu răspundere limitată**” sau „**S.R.L.**” (Art. 57 Legea 265/2022).
- Denumirea trebuie să prezinte suficiente elemente de identificare, astfel încât să nu fie confundată cu alte societăți deja existente, dar legea nu prevede criterii exacte legate de distinctivitate.

PFA+SRL

- Este interzisă folosirea următoarelor sintagme: „**științific**”, „**academie**”, „**academic**”, „**universitate**”, „**universitar**”, „**școală**”, „**școlar**” sau derivatele acestora, precum și „**notar**”, „**executor**”, „**avocat**”, „**consilier juridic**”, „**consultanță juridică**” sau cuvinte care sunt asociate unor profesii care implică exercițiul autorității publice (art. 49 alin. (2) Legea 265/2022).

PFA+SRL

- NU se pot folosi următoarele sintagme „național”, „român”, „institut” sau derivatele acestora ori cuvinte sau sintagme caracteristice autorităților și instituțiilor publice centrale, dacă aceasta este de natură să creeze confuzie cu denumirea unei autorități sau instituții publice centrale sau locale (art. 49 alin. (3) Legea 265/2022).
- Denumirea trebuie să conțină **caractere latine**.

3) ACTUL CONSTITUTIV AL SOCIETĂȚII

SRL

- Se încheie prin acordul de voințe a **cel puțin două persoane** (model: http://www.onrc.ro/documente/acte_constitutive/MODEL%20AC%20SRL%20MM%20ASOCIATI.pdf).
- Acest document precizează informații privind structura societății, obligațiile administratorului, drepturile și obligațiile asociaților (adică, toate aspectele importante privind organizarea și funcționarea firmei) și va fi semnat atât de asociați, cât și de administrator (considerat reprezentantul legal al entității juridice). La bază este asemenea unui contract.
- În Actul Constitutiv vor fi precizate atât domeniul și obiectul principal de activitate, precum și activitățile secundare, dacă este cazul, în conformitate cu CAEN.
- Actualizarea Actului Constitutiv se poate realiza doar printr-un act modificator (cuprinde modificările) în cadrul adunărilor asociaților (Hotărâre AGA sau Decizia Asociatului Unic). Actul modificator va fi însoțit de Actul Constitutiv în noua formă și depus la ONRC.
- Se poate constitui și prin **actul de voință a unei singure persoane** (SRL cu administrator unic), dar locul actului constitutiv putând fiind luat de documentul denumit STATUT (model: http://www.onrc.ro/documente/acte_constitutive/model%20AC%20SRL%20AS.%20UNIC.pdf).



4) DECLARAȚIE PE PROPRIE RĂSPUNDERE ÎNDEPLINIREA CONDIȚIILOR DE FUNCȚIONARE/DESFĂȘURARE A ACTIVITĂȚII PENTRU SEDIUL SOCIAL ȘI/ SAU SEDII SECUNDARE SAU, DUPĂ CAZ, LA TERȚI

PFA+SRL

- Se completează un formular prin care se asumă responsabilitatea cu privire la legalitatea desfășurării activităților la sediu principal (+sedii secundare, dacă este cazul) sau în afară sediului.

PFA+SRL

- Se semnează olograf sau sub semnătură electronică calificată de către asociați, administratori.
- Model declarație: <https://www.onrc.ro/templates/site/formulare/11-10-141.pdf>



5. ACTELE DE IDENTITATE

PFA

- În copie certificată se va depune actele de identitate a **titularului PFA**.

SRL

- În copie certificată se va depune actele de identitate ale fiecărui asociat/administrator, adică a tuturor persoanelor ce sunt implicate în **conducerea și controlul** entității.

6. CAZIERUL FISCAL/DECLARAȚIA PE PROPRIE RĂSPUNDERE A PERSOANEI FIZICE CETĂȚEAN STRĂIN CARE NU ESTE ÎNREGISTRATĂ FISCAL ÎN ROMÂNIA

PFA+SRL

Persoana este înregistrată fiscal în România

- Este nevoie de cazierul fiscal .

Persoana NU este înregistrată fiscal în România

- Este nevoie doar de o declarație pe propria răspundere prin care persoana declară că:
 - ♦ nu a săvârșit fapte natura celor care se înscriu în evidența cazierului fiscal;
 - ♦ nu sunt înregistrate fiscal în România.

7. CEREREA-TIP DE ÎNREGISTRARE LA REGISTRUL COMERȚULUI

ASPECTE FISCALE APLICABILE

ASPECTE FISCALE APLICABILE ÎNCEPÂND CU 1 IANUARIE 2023

(în baza Ordonanței nr. 16/2022)

	SRL (MICROÎNTRERINDERE)	SRL (PLĂTITOR DE IMPOZIT PE PROFIT)
Impozit datorat	1% la încasări de maximum 500.000 EUR .	16% aplicat la <i>profitul impozabil*</i> .

Alte condiții de ținut cont.

Respectarea condiției angajării cu normă întreagă a minimum unui salariat. Se vor plăti taxele aferente acestuia (10% impozit pe venit, 25% CAS, 10% CASS).

De asemenea, pentru încadrarea în categoria de microîntreprindere, veniturile din consultanță/management trebuie să NU depășească 20% din Cifra de Afaceri.



NB: Până la 1 Octombrie 2023, salariul minim brut pe 2023 a fost de 3.000 RON, iar începând cu **1 Octombrie 2023 este de 3.300 RON** (Hotărârea de Guvern nr. 900/2023 *pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată*).

* **Profitul impozabil** se calculează ca diferență între veniturile și cheltuielile înregistrate conform reglementărilor contabile aplicabile.

PFA	
ÎN SISTEM REAL	NORMĂ DE VENIT

10% aplicat *normelor de venit**.

Impozit datorat

10% aplicat *venitul net anual* (venit brut- cheltuieli deductibile).



Încasările trebuie să nu depășească **pragul de 25.000 EUR**. Dacă în cursul anului se va depăși acest prag, începând cu anul următorul, va fi obligatoriu trecerea în sistem real.

Alte obligații de plată

Plata CAS (25%) și CASS (10%) aplicate anumitor praguri în cuantumul veniturilor.

Informații privind normele de venit pe anul 2023, pe județe, pot fi accesate pe site-ul ANAF:

https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/AsistentaContribuabili_r/Normeavenit2023/Norme_venit_2023.html



Calculul de mai jos s-a realizat având în vedere salariul minim brut pe țară de 3.000 RON!

CONTRIBUȚIE	PRAGUL/PLAFONUL la care raportezi încasările	SUMĂ DE BANI DATORATĂ
	Sub plafonul 12 salarii minime brute pe țară (sub 36.000RON).	NU datorezi CAS.
CAS (pensie) este de 25%	Plafonul de 12 salarii minime brute pe țară (de/peste 36.000 RON).	$36.000 \times 25\% = 9.000$ RON
	Plafonul de 24 salarii minime brute pe țară (de/peste 72.000 RON).	$72.000 \times 25\% = 18.000$ RON

* **Norma de venit**=plafon/ sumă de bani anuală, stabilită de ANAF (autoritatea fiscală în România), pe județe, **pentru anumite activități**, la care se vor raporta toate taxele.

CONTRIBUȚIE	PRAGUL/PLAFONUL la care raportezi încasările	SUMĂ DE BANI DATORATĂ
CASS (sănătate) este de 10%.	Sub plafonul de 6 salarii minime brute pe țară (sub 18.000 RON).	NU datorezi CASS.
	Plafonul de 6 salarii minime brute pe țară. (de/peste 18.000 RON)	$18.000 \times 10\% = 1.800 \text{ RON}$
	Plafonul de 12 salarii minime brute pe țară. (de/peste 36.000 RON)	$36.000 \times 10\% = 3.600 \text{ RON}$
	Plafonul de 24 salarii minime brute pe țară. (de/peste 72.000 RON)	$72.000 \times 10\% = 7.200 \text{ RON}$

ASPECTE FISCALE APLICABILE ÎNCEPÂND CU 1 IANUARIE 2024

(Ordonanța de Urgență nr. 74/2023)

SRL (MICROÎNTRERINDERE)		SRL (PLĂTITOR DE IMPOZIT PE PROFIT)
Impozit de plată	1% pe venit, pentru încasări de maximum 60.000 de EUR.	16% aplicat la profitul impozabil.
	3% pe venit, pentru încasări cuprinse între 60.000 EUR și 500.000 EUR sau desfășoară anumite activități principale sau secundare corespunzătoare anumitor coduri CAEN*.	 NB: Profitul impozabil se calculează ca diferență între veniturile și cheltuielile înregistrate conform reglementărilor contabile aplicabile.

SRL (MICROÎNTRERINDERE)	SRL (PLĂTITOR DE IMPOZIT PE PROFIT)
Alte condiții de avut în vedere	Respectarea condiției angajării a minimum un salariat cu normă întreagă. Se vor plăti taxele aferente acestuia (10% impozit pe venit, 25% CAS, 10% CASS). De asemenea, pentru încadrarea în categoria de microîntreprindere, veniturile din consultanță/management trebuie să NU depășească 20% din Cifra de Afaceri.

***Lista codurilor CAEN pentru care se va putea plăti impozit de 3%:**

5821 – Activități de editare a jocurilor de calculator,

5829 – Activități de editare a altor produse software,

6201 – Activități de realizare a soft-ului la comandă (software orientat client),

6209 – Alte activități de servicii privind tehnologia informației,

5510 – Hoteluri și alte facilități de cazare similare,

5520 – Facilități de cazare pentru vacanțe și perioade de scurtă durată,

5530 – Parcuri pentru rulote, campinguri și tabere,

5590 – Alte servicii de cazare,

5610 – Restaurante,

5621 – Activități de alimentație (catering) pentru evenimente,

5629 – Alte servicii de alimentație n.c.a.,

***Lista codurilor CAEN pentru care se va putea plăti impozit de 3%:**

5630 – Baruri și alte activități de servire a băuturilor,

6910 – „Activități juridice” – numai pentru activitățile avocaților,

8621 – Activități de asistență medicală generală,

8622 – Activități de asistență medicală specializată,

8623 – Activități de asistență stomatologică,

8690 – Alte activități referitoare la sănătatea umană.

PFA	
În sistem real	Normă de venit

10% aplicat *normelor de venit***.

Impozit de plată

10% aplicat *venitul net anual* (venit brut- cheltuieli deductibile).



Încasările trebuie să NU depășească **pragul 25.000 EUR**. Dacă în cursul anului se va depăși acest prag, începând cu anul următorul, va fi obligatoriu trecerea în sistem real.

Alte obligații de plată

Plata CAS (25%) și CASS (10%) aplicate la anumite praguri în cuantumul veniturilor.



Calculul de mai jos s-a realizat luând în calcul salariul minim brut pe țară de 3.300 RON, dar acesta poate să mai sufere modificări în viitor!!!

* **Norma de venit**=plafon/ sumă de bani anuală, stabilită de ANAF (autoritatea fiscală în România), pe județe, **pentru anumite activități**, la care se vor raporta toate taxele.

Contribuția	Pragul/plafonul	Suma de bani datorată
CAS (pensie) și este de 25%	Sub plafonul 12 salarii minime brute pe țară. (sub 39.600 RON)	NU datorezi CAS.
	Plafonul 12 salarii minime brute pe țară. (39.600 RON)	$39.600 \times 25\% = 9.900$ RON
	Plafonul de 24 salarii minime brute pe țară. (79.200 RON)	$79.200 \times 25\% = 19.800$ RON
CASS (sănătate) și este de 10%	Sub plafonul de 6 salarii minime brute pe țară. (sub 19.800 RON)	Chiar dacă încasările sunt sub acest prag, se va plăti CASS: $19.800 \times 10\% = 1.980$ RON
	Plafonul de 6 salarii minime brute pe țară. (19.800 RON)	$19.800 \times 10\% = 1.980$ RON
	Plafonul de 60 de salarii minime brute pe țară. (198.000 RON)	$198.000 \times 10\% = 19.800$ RON



Contractul de cesiune a drepturilor de autor

Drepturile de autor sunt o **formă de proprietate intelectuală** alături de mărci, brevete, invenții și altele.

Toate operele originale de creație intelectuală în domeniul literar, artistic sau științific, cum sunt scrierile literare, studii, cursuri, opere fotografice, desene, design, lucrări audiovizuale, jocuri video, inclusiv programele de calculator etc., reprezintă **drepturi de autor**.

Contractul de cesiune a drepturilor patrimoniale de autor este înțelegerea prin care titularul transmite drepturile sale patrimoniale, integral sau parțial celeilalte părți (cesionar), care se obligă în schimbul unei sume de bani (**orice recompensă materială oferită autorului: remunerație directă, remunerație secundară, onorariu, redevență și altele asemenea**).

Reglementare juridică

Legea 8/1996 *privind dreptul de autor și drepturile conexe*

Elemente privind Contractul de muncă și Contractul de drepturi de autor

Contract de muncă	Contract drepturi de autor
Denumirea părților din contract: angajat și angajator.	Denumirea părților din contract: cesionar* și cedent**.
Dreptul la concediu este unul garantat și este plătit.	O formă de „concediu” poate exista atât timp cât nu se încalcă clauzele contractuale, dar NU va fi plătit.
Se pot negocia clauzele contractului.	Se pot negocia clauzele contractului.
Forma scrisă a contractului este obligatorie.	Forma scrisă a contractului este obligatorie.
Contractul de muncă se supune reglementărilor Legislației Muncii.	Prevederile privind cesiunea acestor drepturi-Legea 8/1996.

Clauze obligatorii într-un contract de cesiune:

- Drepturile patrimoniale transmise: ce exact va fi cedat beneficiarului;
- Obiectul contractului;
- Durata și întinderea cesiunii;
- Remunerația titularului drepturilor de autor;
- Modalitățile de valorificare a dreptului cedat (de exemplu, dacă este vorba de o operă literară modalitatea de publicare);
- Consecințele utilizării necorespunzătoare a drepturilor acordate de către autor;
- Drepturile și obligațiile cedent (prestator) și cesionar (beneficiar);
- Modalitățile de încetare a contractului.

Conform legii, în țările Uniunii Europene drepturile de autor vor proteja proprietatea intelectuală pentru o **perioadă de 70 de ani** de la momentul *decesului autorului* sau *de la decesul ultimului autor rămas în viață*, în cazul în care vorbim despre lucrări realizate de un grup de persoane.



Se prezumă a fi autor, până la proba contrară, persoana sub numele căreia opera a fost adusă pentru prima dată la cunoștința publică.

* **Cesionar:** cel care primește dreptul de a modifica, publica, edita opera cedentului

** **Cedent (autorul/titularul dreptului):** cel care își cedează drepturile;

Drepturile care decurg din această înțelegere pot fi împărțite astfel:

Perspectiva laturii morale

- dreptul de a decide dacă, în ce mod și când va fi adusă opera la cunoștința publică;
- dreptul de a pretinde recunoașterea calității de autor al operei;
- dreptul de a decide sub ce nume va fi adusă opera la cunoștința publică;
- dreptul de a pretinde respectarea integrității operei și de a se opune oricărei modificări, precum și oricărei atingeri aduse operei, dacă prejudiciază onoarea sau reputația sa;
- dreptul de a retracta opera, despăgubind, dacă este cazul, pe titularii drepturilor de utilizare prejudiciați prin exercitarea retractării.

Perspectiva laturii patrimoniale

- de a decide dacă, în ce mod și când va fi utilizată opera sa, inclusiv de a consimți utilizarea operei de către alții.

Aspecte fiscale aplicabile

Veniturile obținute ca urmare a cesiunii drepturilor de autor sunt incluse în categoria **venituri din drepturi de proprietate intelectuală** (art.70 din Legea 227/2015 *privind Codul Fiscal*).

Contribuabilii persoane fizice care obțin astfel de venituri din drepturi de proprietate intelectuală (inclusiv drepturi de autor) au obligația de a plăti taxe și contribuții. Aceste venituri sunt considerate a fi obținute din România, dacă sunt primite de la un plătitor de venit din România sau de la un nerezident prin intermediul unui sediu permanent în România.

Reprezintă o plată a impozitului **cu reținere la sursă** de către **persoana care procură serviciul**. Obligația pică în **sarcina celui care plătește venitul**, în general persoana juridică, în timp ce persoana fizică/cedentul nu are alte obligații privind completarea altor formalități privind acest impozit (nici obligația de completare a Registrului de Evidență Fiscală).

- Se va plăti impozitul până pe **data de 25, inclusiv, a lunii următoare** celei pentru care s-a reținut impozitul.
- Impozitul reprezintă un procent de 10% din **venitul net acumulat**.

- **Venitul net este calculat prin deducerea cotei forfetare (40%) din venitul brut.** Impozitul este reținut direct la sursă, ceea ce înseamnă ca se achită automat odată cu plata veniturilor cuvenite. (art. 72 alin. (2) Legea 227/2015). Impozitul pe venit = **$10\% \times (\text{Venitul brut} - 40\% \times \text{Venitul brut})$** .
- În cheltuielile forfetare se includ, printre altele: contribuțiile sociale datorate, comisioanele, sume care revin organismelor de gestiune colectivă sau altor plătitori de venituri drept plată a serviciilor prestate pentru gestiunea drepturilor de către aceștia din urmă către titularii de drepturi.



NB: Veniturile nete (baza de calcul a impozitului) se pot stabili **și în sistem real**, în baza datelor din contabilitate (această este mai favorabilă, doar în cazul în care cheltuielile forfetare ar depăși procentul de 40%).

Contractul de cesiune a drepturilor de autor se înregistrează la ANAF, **o singură dată**, când se obțin astfel de venituri.

Cedentul are de plătit contribuțiile de asigurări sociale {CAS (fondul de pensii)} în procent de 25% și contribuțiile de asigurări sociale de sănătate {CASS (asigurare de sănătate)} în procent de 10%, în funcție de cele 3 plafoane bine stabilite (6 salarii minime brute pe țară, 12 salarii minime brute țară sau 24 de salarii minime brute pe țară) art. 148 (1) și (2) Legea nr. 227/2015.

Persoana fizică NU datorează contribuții sociale pentru veniturile din drepturi de autor dacă:

- realizează venituri din pensii;
- realizează venituri din salarii;
- veniturile sunt sub plafoanele mai sus menționate.



Încălcarea unor drepturi din contract de muncă de către angajator

În cazul sesizării a încălcării unor drepturi sau a unor prevederi din contractul de muncă, salariatul poate să trimită către **Inspectoratul Teritorial al Muncii (ITM)** o **reclamație scrisă**. În fiecare județ există un astfel de Inspectorat.

Reclamația trebuie să cuprindă în mod obligatoriu numele și prenumele persoanei în cauză, date de identificare, precum și adresa unde acesta urmează să primească răspunsul.

Termenul standard de soluționare este de **30 de zile** de la data înregistrării reclamației.

ITM BUCUREȘTI

Adresa: Strada Radu Vodă 26-26A, București 040275

Nr. de telefon: 021 331 7698

Email: itmbucuresti@itmbucuresti.ro

Depunere online a sesizării:

<https://www.inspectiamuncii.ro/petitii-si-sesizari>



G. Hărțuirea la locul de muncă

Hărțuirea morală la locul de muncă

Reglementare	Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 <i>privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare</i> împreună cu Legea nr. 167 din 2020 de completare; Legea nr. 202/2002 <i>privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați</i> . Art. 5 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii.
Ce este?	Orice tip de comportament neadecvat pe care o persoană îl are față de altă persoană și care strică relațiile de muncă
Condiție	Comportamentul trebuie să aibă caracter sistematic (proces care presupune derularea în timp, prin existența unor acțiuni repetate)
Autorul actului de hărțuire	<i>Agresorul</i> : orice angajat superior ierarhic, subaltern sau considerat la același nivel
Efect	Lezarea drepturilor, demnității și chiar a sănătății (fizice și/sau mentale).
Forme	a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) acțiuni sau gesturi.
Sanctiune	Răspundere disciplinară, contravențională și/sau penală.

Hărțuirea morală la locul de muncă

Probe

Angajatul trebuie să dovedească **elementele de fapt** (probe prin care să arate ce s-a întâmplat), iar angajatorul trebuie să dovedească că a respectat obligațiile legale și faptul că salariatul NU s-a aflat într-o situație de hărțuire morală la locul de muncă (sarcina probei revine angajatorului) - art. 2 punctul 5⁷ OG 137/2000;



Intenția de a prejudicia NU trebuie dovedită.

Căi de soluționare

- amiabil, printr-o discuție deschisă cu autorul actului de hărțuire;
- discuție cu conducătorul societății/ persoana ierarhic superior autorului actului de hărțuire;



Angajatorul are obligația de a introduce, în mod explicit, în **Regulamentul Intern dispoziții privind hărțuirea la locul de muncă**, informarea angajaților privind egalitatea de șanse și tratament în relațiile de muncă și să aplice măsuri de prevenire a hărțuirii la locul de muncă;

- plângere oficială către:
 - ◆ conducătorul companiei;
 - ◆ Consiliul Național privind Combaterea Discriminării (CNCD);
 - ◆ instanța de judecată.

Consiliul Național privind Combaterea Discriminării (CNCD) reprezintă autoritatea de stat cu activitate în domeniul discriminării. Sesizarea împotriva unui astfel de comportament se poate face pe site-ul acestora. Acest website poate fi accesat și în limba engleză:

<https://www.cncd.ro/depune-o-petitie/#>



De asemenea, un model de sesizare poate fi descărcat prin intermediul acestui site.

În cazul în care instanța de judecată constată săvârșirea infracțiunii, aceasta poate:

- Să dispună obligarea angajatorului la luarea măsurilor necesare stopării actelor/faptelor de hărțuire morală la locul de muncă asupra angajatului în cauză și/sau
- Să dispună obligarea angajatorului la plata unor daune compensatorii și morale către angajat și/sau
- Să dispună obligarea angajatorului la plata sumelor necesare pentru consilierea psihologică de care are nevoie angajatul, pentru o perioadă de timp rezonabilă etc.

Nicio persoană NU poate fi trasă la răspundere sau discriminată pe motiv că s-a opus acestui fenomen sau că a încercat să îl soluționeze.

Hărțuirea sexuală

Reglementare

Legea nr. 202/2002 *privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*;

Art. 223 din Legea nr. 286/2009 *privind Codul Penal*.

Ce este?

Comportament inadecvat, cu conotații sexuale, fiind o formă de discriminare și violență.

Condiție

Repetabilitatea, adică comportamentul trebuie să aibă **caracter sistematic** (proces care presupune derularea în timp, prin existența unor acțiuni repetate)

Autorul actului de hărțuire

Legea nr. 202/2002 nu limitează cadrul, în timp ce Codul Penal precizează că acțiunea are loc în cadrul relațiilor de muncă.

Efect

Lezarea demnității prin crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Forme

- Verbal (Comentarii indecente);
- Non-verbal (Expunerea de fotografii/filmări cu conținut sexual);
- Fizic (Ciupituri, mângâieri, atingeri nedorite).

Hărțuirea sexuală

- amiabil, printr-o discuție deschisă cu autorul actului de hărțuire;
- discuție cu conducătorul societății/ persoana ierarhic superioară autorului actului de hărțuire;

Căi de soluționare



Angajatorul are obligația de a introduce, în mod explicit, în **Regulamentul Intern dispoziții privind hărțuirea la locul de muncă**, informarea angajaților privind egalitatea de șanse și tratament în relațiile de muncă și să aplice măsuri de prevenire a hărțuirii la locul de muncă;

- plângere oficială către:
 - ◆ conducătorul companiei;
 - ◆ Consiliul Național privind Combaterea Discriminării (CNCD);
 - ◆ Inspekția Muncii;
 - ◆ instanța de judecată.





Ghid pentru accesul la piața muncii

PENTRU MIGRANȚI ȘI BENEFICIARI AI
PROTECȚIEI TEMPORARE ÎN ROMÂNIA

Lucrăm pentru o Europă verde, competitivă și incluzivă

Proiect derulat de:



Cu sprijinul:



Coaliția pentru
Drepturile Migranților
și Refugiaților

Material realizat cu sprijinul financiar Active Citizens Fund România, program finanțat de Islanda, Liechtenstein și Norvegia prin Granturile SEE 2014-2021. Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Granturilor SEE și Norvegiene 2014-2021; pentru mai multe informații accesați www.eeagrants.org.

Coaliția pentru Drepturile Migranților și Refugiaților (CDMiR)

București, Octombrie 2023