

INTERACȚIUNI CU PERSOANE FIZICE: REGIM JURIDIC ȘI FISCAL

Interacțiunile unei entități cu persoanele fizice pot fi sub formă de: **(i)** relație de dependență prin încheierea unui contract individual de muncă; **(ii)** colaborare sau prestări servicii desfășurate de persoane fizice înregistrate fiscal ca persoană fizică autorizată sau persoană fizică independentă; **(iii)** desfășurare de activități fără caracter de regularitate de către persoane fizice neînregistrate fiscal.

Acest ghid prezintă pe scurt potențialele implicații și aspecte juridice și fiscale reieșind din interacțiunile dintre o entitate juridică și persoane fizice, interacțiuni ce pot avea loc sub oricare dintre formele amintite mai sus.”

I. REGIMUL SALARIAȚILOR ȘI AL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

I.1 Aspecte generale cu privire la contractul individual de muncă standard

- Ordinul nr. 64/2003 al ministrului muncii și solidarității sociale prevede modelul-cadru al contractului individual de muncă ("CIM"). CIM va cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul cadru.
- Elementele obligatorii sunt următoarele: părțile, obiectul, durata, locul de muncă, felul muncii, atribuțiile postului, criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului, condiții de muncă, durata muncii, concediul, salarizare, drepturi specific legate de sănătatea și securitatea în muncă, drepturi și obligații generale ale părților, alte clauze (perioada de probă, perioada de preaviz etc.)

I.2 Tipuri de contracte individuale de muncă

I.2.1 Pe durată nedeterminată/ pe durată determinată

- Contractele de muncă pe durată nedeterminată sunt cele mai utilizate în practică.
- Ca atare, un contract pe durată determinată ("CDD") se încheie doar în condiții excepționale, expres prevăzute de lege, precum: înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă (cu excepția cazului în care acesta participă la grevă), creșterea și / sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului, în cazul în care există dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă etc.
- Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 CDD. Sunt considerate succesive și CDD încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui CDD și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.
- CDD nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

I.2.2 Cu timp de lucru normal / cu timp de lucru parțial

- Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil;
- CIM cu timp parțial se pot încheia atât pe durată nedeterminată, cât și pe durată determinată;
- Salariații încadrați cu CIM cu timp parțial au aceleași drepturi ca și salariații cu normă întreagă, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă aplicabile.

I.2.3 Contract de muncă temporară

- Munca prin agent de muncă temporară este prestată de un salariat care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția unui utilizator pentru a lucra sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă;
- Misiunea de muncă temporară nu poate fi mai mare de 24 de luni. Durata misiunii poate fi prelungită, dar nu se poate depăși durata maximă de 36 de luni;
- Salariul primit de salariatul temporar nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, pentru aceeași muncă sau muncă similară.

I.3 Încheierea contractului individual de muncă

- Obligatoriu în formă scrisă;
- În limba română;
- În CIM, trebuie să se regăsească în mod obligatoriu următoarele clauze:
 - identitatea părților;
 - locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
 - sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
 - funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
 - criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
 - riscurile specifice postului;
 - data de la care contractul urmează să își producă efectele;
 - în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
 - durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
 - condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
 - salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul. Trebuie menționat faptul că începând cu data de 1 mai 2016, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este de 1.250 lei lunar, reprezentând 7,382 lei/oră;

- durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- durata perioadei de probă - se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru cele de conducere.
- În afara clauzelor obligatorii de mai sus, în CIM pot fi negociate și alte clauze precum: clauza cu privire la formarea profesională, clauza de neconcurență, clauza de mobilitate, clauza de confidențialitate etc;
- Anterior începerii activității, se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

1.4 Executarea contractului individual de muncă

- În executarea contractului de muncă, trebuie respectate prevederile legale cu privire la **durata timpului de muncă**, astfel:
 - Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore / zi și de 40 de ore / săptămână;
 - Durata maximă a timpului de muncă nu poate depăși 48 ore / săptămână, inclusiv orele suplimentare, decât în cazuri excepționale, expres prevăzute de lege;
 - Munca suplimentară, adică în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, se efectuează la solicitarea angajatorului și, ca regulă, cu acordul salariatului. Aceasta se compensează cu ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice, iar dacă nu este posibil, cu un spor la salariu ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază;
- Pe durata executării CIM, salariații au dreptul la concedii de odihnă și alte concedii, astfel:
 - *Concediu de odihna anual* – minimum 20 de zile lucrătoare;
 - *Concediu pentru rezolvarea unor situații deosebite* – concediu fără plată;
 - *Concediu pentru formare profesională* – se acordă la cererea salariatului, cu sau fără plată;
 - *Concediu pentru incapacitate temporară de muncă* – Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se suportă de către angajator, din prima zi până în a 5-a zi de incapacitate temporară de muncă;
 - *Concediu de maternitate*;
 - *Concediu pentru creșterea copilului*;
 - *Alte concedii*.
- Locul muncii prevăzut în CIM se poate modifica unilateral de către angajator pe parcursul executării acestuia, prin:
 - **Delegare**
 - **Detășare**
- Suspendarea CIM poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți și are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.
 - Suspendare de drept:
 - a) concediu de maternitate;
 - b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
 - c) carantină;
 - d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
 - e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
 - f) forța majoră;
 - g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedura penală;
 - h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
 - i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.
 - Suspendare din inițiativa salariatului:
 - a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
 - b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurante, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - c) concediu paternal;
 - d) concediu pentru formare profesională;
 - e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

- f) participarea la grevă.
 - Suspendare *din inițiativa angajatorului*:
- a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
- d) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.
 - Pe durata executării CIM, angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durata determinată;
- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

- Concedierea salariaților **nu poate fi dispusă**: pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii; pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei; pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere; pe durata concediului de maternitate; pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani; pe durata efectuării concediului de odihnă.

1.5 Încetarea contractului individual de muncă

CIM poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenita de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.
 - Contractul individual de muncă existent încetează *de drept*:
 - a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoana fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoana juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
 - b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoana fizică;
 - c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

1.6 Răspunderea pentru nerespectarea legislației în materie

- Atrag răspunderea **penală** a angajatorului, următoarele fapte: primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă, încadrarea în muncă a unui minor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor; primirea la muncă a unei persoane aflate în situație de ședere ilegală în România, cunoscând ca aceasta este victimă a traficului de persoane etc.

- Constituie **contravenție** și se sancționează astfel următoarele fapte: nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară, comportament discriminatoriu, astfel cum este prevăzut în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare etc.
- Angajatorul dispune de prerogativa **disciplinară**, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară. Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt: avertismentul scris; retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile; reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%; reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%; desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă

Nicio măsură, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile

- Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

Salariații răspund **patrimonial**, în temeiul contractului, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor. Aceștia nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

1.7 Regimul fiscal aplicabil contractului individual de muncă

Potrivit Codului fiscal, veniturile obținute de persoanele fizice ca urmare a desfășurării unei activități cu caracter de dependență sunt supuse impozitului pe venit și contribuțiilor sociale obligatorii. Acestea din urma se împart între angajat și angajator.

Angajatorul sau persoana juridică/ fizică asimilată angajatorului are obligația de a calcula, a reține, a declara și a vira la bugetul de stat impozitul pe venit și contribuțiile sociale obligatorii.

Formula de calcul de determinare a impozitului pe venit = 16% x (Venit brut – Contribuții sociale obligatorii și Alte deduceri)

Art. 78 alin. (2) din Codul fiscal indică următoarele categorii de deduceri: (i) deducerea personală acordată pentru luna respectivă, (ii) cotizația sindicală plătită în luna respectivă, (iii) contribuțiile la fondurile de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, (iv) primele de asigurare voluntară de sănătate.

Cotele aplicabile în prezent pentru determinarea sumelor datorate către bugetul de stat sunt următoarele:

CONTRIBUȚII SOCIALE OBLIGATORII DATORATE DE ANGAJATOR

Contribuția la asigurările sociale (CAS)	15,8% (condiții normale de muncă) / 20,8% (condiții deosebite de muncă) / 25,8% (condiții special de muncă) * venit brut
*Coteminime / maxime în funcție de condițiile de muncă	
Contribuția la asigurările sociale de sănătate (CASS)	5,2%* venit brut
Contribuția la bugetul asigurărilor de șomaj	0,5%* venit brut
Contribuția de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale	0,15-0,85%* venit brut
Contribuția pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate	0,85%
Contribuția la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale	0,25%

CONTRIBUȚII SOCIALE OBLIGATORII DATORATE DE SALARIAT

Contribuția la asigurările sociale (CAS)	10,5%* venit brut
Contribuția la asigurările sociale de sănătate (CASS)	5,5%* venit brut
Contribuția la bugetul asigurărilor de șomaj	0,5%* venit brut

1.8 Facilități fiscale pentru persoane cu handicap

1.8.1 Facilități fiscale prevăzute de Codul fiscal acordate persoanelor cu handicap

Potrivit Codului fiscal, persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat sunt scutite de la plata impozitului pe venit pentru veniturile realizate din (i) activități independente, (ii) exercitarea unei activități cu caracter dependent (ie venituri din salarii și asimilate salariilor), (iii) pensii, (iv) activități agricole, silvicultura și piscicultura.

De asemenea, persoanele cu handicap (i) beneficiază de anumite deduceri personale și (ii) sunt exceptate de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate pentru veniturile obținute în baza Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, respectiv prestații sociale, indemnizații și alocații lunare.

1.8.2 Obligații impuse angajatorilor persoanelor cu handicap. Facilități și beneficii.

Tot în temeiul Legii nr. 448/2006, persoanele cu handicap beneficiază și de un regim de protecție special.

Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația fie **(a)** de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați, fie **(b)** să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând 50% din salariul de baza minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap, fie **(c)** să achiziționeze produse sau servicii realizate prin propria activitate a persoanelor cu handicap angajate în unitățile protejate autorizate, pe bază de parteneriat, în suma echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat.

Angajarea persoanelor cu handicap în muncă se poate realiza în următoarele forme: **(a)** pe piața liberă a muncii, **(b)** la domiciliu, **(c)** în formele protejate (loc de muncă protejat sau unitate protejată autorizată).

Persoanele cu handicap angajate la domiciliu beneficiază din partea angajatorului de transportul la și de la domiciliu a materiilor prime și materialelor necesare în activitate, precum și al produselor finite realizate.

Unitățile protejate pot fi înființate de orice persoană fizică sau juridică, de drept public sau privat, cu sau fără personalitate juridică, care angajează persoane cu handicap.

Unitățile protejate autorizate beneficiază de următoarele drepturi:

- scutirea de plata taxelor de autorizare la înființare și de reautorizare;

- scutirea de plată a impozitului pe profit cu condiția ca cel puțin 75% din fondul obținut prin scutire să fie reinvestit pentru restructurare sau pentru achiziționarea de echipamente tehnologice, mașini, utilaje, instalații de lucru și/sau amenajarea locurilor de muncă protejate etc;
- alte drepturi acordate de autoritățile administrației publice locale finanțate din fonduri proprii.

2. INTERACȚIUNI CU PERSOANE FIZICE AUTORIZATE / INDEPENDENTE

2.1 Aspecte generale

Prestarea de servicii sau colaborarea persoanelor fizice cu ONG-uri se poate realiza și prin interacțiunea ONG-urilor cu anumiți prestatori persoane fizice înregistrate fiscal sub formă de persoană fizică autorizată (PFA) sau persoană fizică independentă (PFI).

2.2 Organizarea și funcționarea PFA-urilor

Activitatea, procedura de înregistrare în registrul comerțului și autorizarea funcționării, regimul juridic al persoanelor fizice autorizate să desfășoare activități economice, precum și al întreprinderilor individuale (cu excepția profesiilor liberale) sunt reglementate de Ordonanța de urgență nr. 44/2008. Din punct de vedere fiscal, orice persoană fizică ce desfășoară activități comerciale cu un caracter recurent este obligată să se înregistreze fiscal și să declare veniturile obținute din această activitate economică. Veniturile obținute de către PFA înregistrate fiscal sunt considerate venituri din activități independente.

2.3 Organizarea și funcționarea PFI-urilor

Activitatea desfășurată de profesiile liberale este reglementată de legislația specifică în domeniul respectiv (eg medici, avocați, arhitecți). Ca și PFA-urile, PFI-urile trebuie să urmeze o procedură de înregistrare, însă aceasta are loc conform regulilor specifice corpului profesional al profesiei liberale respective.

Din punct de vedere fiscal, PFI-urile sunt obligate să se înregistreze fiscal și să declare veniturile obținute, ce intră de asemenea în categoria veniturilor din activități independente.

2.4 Regimul veniturilor din activități independente

Veniturile din activități independente reprezintă veniturile din activitățile de producție, comerț, prestări servicii, profesii liberale și veniturile din drepturi de proprietate intelectuală, și au un regim fiscal specific reglementat.

Exercitarea unei activități independente presupune desfășurarea acesteia cu regularitate de către persoana fizică respectivă, în mod continuu, pe cont propriu și urmărind obținerea de venituri.

O activitate desfășurată de către o persoană fizică în scopul obținerii de venituri, este o activitate independentă dacă îndeplinește cel puțin 4 din cele 7 criterii prevăzute de art. 7 alin. (3) din Codul fiscal, respectiv:

- persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru;
- persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți;
- riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea;
- activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară;
- activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia, în funcție de specificul activității;
- persoana fizică face parte dintr-un corp/ordin profesional cu rol de reprezentare, reglementare și supraveghere a profesiei desfășurate, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective;
- persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane în condițiile legii.

Pentru veniturile obținute, obligația de plată a impozitelor și contribuțiilor la bugetul de stat revine exclusiv PFA-ului/PFI-ului - care are obligația de a declara veniturile, de a calcula și de a vira la bugetul de stat impozitul pe venit (16% din venitul net) și contribuțiile datorate (contribuția de asigurări sociale - 10,5% din venitul brut, contribuția de asigurări de sănătate - 5,5% din venitul brut).

Baza de calcul pentru contribuția de asigurări sociale nu poate fi mai mică decât echivalentul reprezentând 35% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat (**în valoare de 2.681 RON in 2016**) și nici mai mare decât echivalentul a de 5 ori acest câștig.

Baza de calcul pentru contribuția de asigurări de sănătate pentru veniturile realizate începând cu data de 1 ianuarie 2017 nu poate fi mai mare decât valoarea a de 5 ori câștigul salarial mediu brut în vigoare pentru anul pentru care se stabilește contribuția.

Venitul net anual din activitățile independente se determină pe baza datelor din contabilitate, în sistem real, ca diferența dintre venitul brut și cheltuielile deductibile efectuate în scopul realizării de venituri. PFA-urile/PFI-urile au obligația de a tine contabilitatea în partida simplă.

3. ASPECTE PARTICULARE CU PRIVIRE LA IMPOZITAREA VENITURILOR DIN DREPTURI DE PROPRIETATE INTELECTUALĂ

Veniturile din drepturi de proprietate intelectuală sunt venituri realizate din valorificarea drepturilor de proprietate intelectuală și industriale, cum ar fi: invenții, know-how, mărci înregistrate, francize și alte asemenea, drepturi de autori și drepturi conexe etc.

Ca și în cazul veniturilor obținute din activități independente, și veniturile din drepturi de proprietate intelectuală se supun regulilor de determinare în situația în care drepturile respective fac obiectul unor contracte de cesiune, închiriere, colaborare, cercetare, licență, franciză etc.

De regulă, veniturile din drepturi de proprietate intelectuală se impozitează prin reținere la sursă de către plătitorii de venituri.

În cazul impozitării cu reținere la sursă, venitul net din drepturile de proprietate intelectuală, se stabilește prin scăderea din venitul brut a cheltuielilor determinate prin aplicarea cotei de 40% asupra veniturului brut (cota forfetară).

Pentru veniturile din proprietate intelectuală, plătitorii veniturilor, persoane juridice sau alte entități care au obligația de a conduce evidența contabilă au și obligațiile de a calcula, de a reține și de a plăti impozitul corespunzător sumelor plătite prin reținerea la sursă, reprezentând plăți anticipate, din veniturile plătite.

Plata anticipată a impozitului pe venit cu reținere la sursă în **cota de 10% la venitul brut se efectuează în baza contractului încheiat în formă scrisă între plătitorul de venit și beneficiarul de venit** și se plătește până la data de 25 a lunii următoare plății venitului.

Însă, plătitorii de venituri nu au obligația calculării, reținerii la sursă și plății impozitului reprezentând plata anticipată din veniturile plătite dacă efectuează plăți către asociațiile fără personalitate juridică / entități cu personalitate juridică care organizează și conduc contabilitate proprie, potrivit legii, pentru care plata impozitului pe venit se face de către fiecare asociat, pentru venitul sau propriu.

Contribuabilii care realizează venituri din proprietate intelectuală **pot opta pentru stabilirea impozitului ca impozit final**. Opțiunea se exercită în scris, în

momentul încheierii fiecărui raport/contract și este aplicabil veniturilor realizate ca urmare a activității desfășurate pe baza acestuia.

În acest caz, impozitul pe venit se calculează prin reținerea la sursă la momentul plății veniturilor de către plătitorii veniturilor, prin aplicarea **cotei de 16% asupra venitului brut**, din care se scad cota forfetară de cheltuieli și contribuțiile sociale obligatorii reținute la sursă, care se plătește până la data de 25 a lunii următoare celei în care a fost reținut. Impozitul astfel calculat și reținut reprezintă impozit final.

Pentru anul 2016, persoanele care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală cu reținere la sursă nu datorează contribuție de asigurări sociale de sănătate pentru aceste venituri dacă realizează și alte venituri.

Alternativ, beneficiarii înregistrați ca PFA/PFI care obțin venituri din proprietate intelectuală au opțiunea să determine venitul net în sistem real, pe baza datelor din contabilitatea proprie, caz în care au obligația de a calcula, declara și de a plăti singuri impozitul și contribuțiile datorate către bugetul de stat.

4. INTERACȚIUNI CU PERSOANE NEÎNREGISTRATE FISCAL

Ca regula generală, orice persoană fizică ce desfășoară activități cu caracter comercial cu regularitate (inclusiv prestarea de servicii) are obligația să se înregistreze fiscal și să declare veniturile obținute ca urmare a desfășurării acestei activități.

Începând cu 1 ianuarie 2016, legislația prevede însă și posibilitatea plății de venituri către persoane fizice neînregistrate fiscal, aceste venituri reprezentând venituri din alte surse la nivelul persoanei fizice. În categoria veniturilor din alte surse sunt încadrate exclusiv veniturile obținute din activități care nu se desfășoară cu regularitate, respectiv activitatea propriu-zisă nu are caracter de continuitate.

Analiza tipului de activitate, respectiv dacă este o activitate desfășurată cu regularitate sau continuitate, trebuie efectuată la nivelul individului, de la caz la caz, luând în considerare întreaga activitate desfășurată de respectivul individ.

În categoria veniturilor din alte surse pot fi incluse următoarele venituri realizate de către persoane fizice, cu titlu de exemplu: venituri din activități, altele decât cele de producție, comerț, prestări de servicii, profesii liberale și din drepturi de proprietate intelectuală, precum și activități agricole, silvicultură, piscicultură etc.

Pentru veniturile obținute din alte surse, plătitorul de venituri are obligația de a calcula, a reține la sursă, a declara și de a vira la bugetul de stat impozitul pe venit în cota de 16% aplicat asupra venitului brut. Contribuțiile sociale obligatorii sunt datorate și plătite de individul care obține astfel de venituri.

www.dlapiper.com

DLA Piper Dinu SCA și DLA Piper TAX S.R.L. au pregătit această publicație ca parte a unei colaborări cu Fundația Nesst. DLA Piper Dinu SCA este parte a DLA Piper, o firmă de avocatură globală cu un program extensiv de asistență *pro bono* care asistă întreprinderi sociale, organizații non-guvernamentale și persoane fizice din diverse țări. Această publicație este concepută ca o prezentare generală și fără caracter exhaustiv a subiectelor ce fac obiectul acesteia. Informațiile și analizele conținute în această publicație sunt limitate la informația disponibilă în mod public la data pregătirii acesteia. Această publicație nu își propune să fie și nu ar trebui utilizată ca un substitut pentru consultanța juridică cu privire la anumite aspecte specifice. Este necesară obținerea de consultanță juridică pentru a verifica informațiile din această publicație înainte de a implementa orice acțiuni. DLA Piper Dinu SCA și DLA Piper TAX S.R.L. nu își asumă și nu va accepta nicio responsabilitate pentru orice acțiuni luate sau omise a fi luate pe baza acestei publicații.